

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»

На правах рукописи

Дробышев Валерий Ильич

**ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ ВОИНОВ-
КОНТРАКТНИКОВ ПРИ ПРОХОЖДЕНИИ ВОЕННОЙ СЛУЖБЫ.**

Диссертация
на соискание ученой степени кандидата педагогических наук

Специальность 13. 00. 08 – теория и методика профессионального образования

Научный руководитель:
доктор педагогических наук,
доцент А.Н.Томилин

Великий Новгород, 2015

Оглавление

Введение	3
Глава 1 Теоретико-методологические основы исследования проблемы развития профессиональной направленности воинов-контрактников	14
1.1 Методологические подходы и предпосылки исследования профессиональной направленности воинов-контрактников.....	15
1.2 Профессиональная направленность воинов-контрактников как психолого-педагогическая проблема.....	38
1.3 Содержательно-технологическая модель педагогических условий развития профессиональной направленности воинов-контрактников	73
Выводы по главе 1	112
Глава 2 Опытнo-экспериментальное обоснование педагогических условий развития профессиональной направленности воинов-контрактников	115
2.1 Диагностический анализ уровней развития профессиональной направленности воинов-контрактников	116
2.2 Педагогические условия развития профессиональной направленности воинов-контрактников при прохождении военной службы	136
2.3 Эффективность реализации педагогических условий развития профессиональной направленности воинов-контрактников	146
Выводы по главе 2.....	171
Заключение.....	174
Список сокращений.....	178
Список литературы.....	179
Приложение А	191
Приложение Б	195
Приложение В	200
Приложение В	202
Приложение Г	218
Приложение Д	225
Приложение Е	234
Приложение Ж	241
Приложение И	243

Введение

Актуальность исследования. Последовательная реализация Федеральной целевой программы (ФЦП) «Переход к комплектованию военнослужащими, проходящими военную службу по контракту» (распоряжение правительства №1016-р от 15 июня 2008 года), «Наставление по боевой подготовке Вооруженных Сил Российской Федерации» (приказ Министра обороны №760 от 01.12.2013 г.) требуют новых подходов к обучению и воспитанию воинов-контрактников. Сегодня в этой работе на первый план для органов военного управления, командиров и офицеров-воспитателей выходит задача развития военно-профессиональной направленности (ПН) у действующих воинов-контрактников.

Выполнение данной программы связано с рядом трудностей: снижением позитивного имиджа и падением престижа службы в качестве военнослужащего контрактной службы; существенным снижением уровня профессионализма рядовых и сержантов, проходящих воинскую службу по призыву, в связи с сокращением срока службы до одного года; сложностью решения задач психологического и педагогического характера, решаемых на этапе становления воинов-контрактников как военных профессионалов (социально-психологическая адаптация, воспитание профессионально-важных качеств (ПВК) личности и межличностных отношений в воинском коллективе и др.); необходимостью решения задачи, перехода к комплектованию воинских частей и соединений военнослужащими, проходящими военную службу по контракту; необходимостью разработки и внедрения в ВС РФ научно-практических рекомендаций по совершенствованию военно-профессиональной направленности данной категории военнослужащих, повышению их профессиональной квалификации;

Анализ научной литературы, современных философских, психологических и социально-педагогических трудов позволил сделать вывод о том, что профессиональная направленность военнослужащих рассматривалась с точки зрения следующих подходов: системного (В. Г. Афанасьев, И. В. Блауберг, М. С. Каган, В. Н. Садовский, Э. Г. Юдин и др.); деятельностного (К. А. Абульханова-

Славская, Л. П. Бueva, Л. С. Выготский, И. А. Зимняя, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн и др.); акмеологического (О. С. Анисимов, А. А. Бодалев, Е. А. Климов, Н. В. Кузьмина, А. П. Ситников и др.); личностно-ориентированного (С. Я. Батышев, А. М. Новиков, Е. С. Полат и др.); культурологического (В. Л. Бенин, В. В. Власенко, Т. И. Севастьянова и др.).

Широкое освещение в научных исследованиях получили вопросы, касающиеся: формирования ПН военных кадров (Л. Ф. Железняк, А. Н. Лосев, А. Н. Томилин), воинского воспитания и морально-психологической подготовки военнослужащих (И. А. Алехин, В. П. Давыдов, А. Г. Караяни, П. А. Корчемный), совершенствования психологического обеспечения профессиональной деятельности воинов-контрактников (И. В. Богданов, В. Н. Гуляков), профессионального воспитания и профессионального становления (В. М. Михайловский, В. Т. Татаренко), профессионально-психологического отбора граждан на военную службу (В. А. Бодров, В. Л. Марищук), по организации и совершенствованию военно-педагогического процесса (А. В. Барабанщиков, А. Т. Иваницкий, М. С. Полянский, В. Я. Слепов).

Однако, несмотря на значительное внимание к теории и практике профессионализма военнослужащих ВС РФ, вопросы формирования и, особенно, развития у воинов-контрактников ПН исследованы недостаточно.

Анализ опыта и современных разработок в области ПН воинов-контрактников позволил выявить следующие **противоречия**:

- между сложившейся традиционной системой подготовки воинов контрактников в процессе службы и необходимостью усиления военно-профессиональной направленности личности воинов-контрактников;
- между установившимся официальным регламентом подготовки контрактников и отсутствием педагогической технологии мотивации процесса непрерывного саморазвития и самосовершенствования воина;
- между сложившейся практикой ориентации подготовки контрактников к решению стандартных воинских задач и необходимостью моделирования образовательных программ и педагогических условий выполнения воинского долга в не-

стандартных ситуациях.

С учетом выявленных противоречий была определена проблема исследования, которая состоит в необходимости разработки педагогических условий, определяющих развитие ПН воинов-контрактников ВС РФ, повышение эффективности их профессиональной деятельности.

Исходя из актуальности данной проблемы, была определена тема исследования: **«Педагогические условия развития профессиональной направленности воинов-контрактников при прохождении военной службы»**.

Необходимость решения указанной проблемы определила выбор объекта, предмета, цели и логику проведения настоящего исследования.

Объект исследования: педагогические условия развития профессиональной направленности воинов-контрактников.

Предмет исследования: процесс развития профессиональной направленности воинов-контрактников при прохождении военной службы.

Цель исследования: разработать, теоретически обосновать и опытно-экспериментально проверить эффективность педагогических условий развития профессиональной направленности воинов-контрактников при прохождении военной службы.

Гипотеза исследования: эффективность процесса развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников будет обеспечена при следующих педагогических условиях:

- раскрыт интегративный характер военно-профессиональной направленности воинов-контрактников;
- определены методологические подходы исследования профессиональной направленности воинов-контрактников;
- создана содержательно-технологическая модель педагогических условий развития профессиональной направленности воинов-контрактников;
- определены принципы подготовки воинов-контрактников с учётом ориентации на саморазвитие, самосовершенствование, самореализацию при выполнении воинского долга;

- определены элементы формирования и развития ПН воинов-контрактников;
- разработана педагогическая технология развития профессиональной направленности воинов-контрактников.

В соответствии с целью и гипотезой определены основные **задачи исследования**:

1. Провести анализ теоретическо-методологических оснований подходов и педагогического опыта решения проблемы развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников, уточнить их отличительные признаки, значимость для военно-профессиональной деятельности и воспитания современных воинов-контрактников.

2. Провести диагностический анализ уровня развития профессиональной направленности.

3. Определить педагогические условия совершенствования развития профессиональной направленности воинов-контрактников.

4. Разработать и экспериментально проверить содержательно-технологическую модель педагогических условий развития профессиональной направленности воинов-контрактников.

5. Разработать содержание программы деятельности командиров по вовлечению в личное активное участие воинов-контрактников в процесс развития профессиональной направленности.

6. Определить эффективность педагогических условий процесса развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников.

В целях решения поставленных задач были использованы следующие **методы**:

- теоретические (теоретический анализ научной отечественной и зарубежной психолого-педагогической литературы, синтез и обобщение результатов исследований, зарубежного и отечественного опыта);

- эмпирические (анкетирование, индивидуальные и групповые беседы, опросы, тестирование, анализ продуктов практической деятельности);

- экспериментальные (констатирующий и формирующий эксперимент);

– методы математической статистики (типологическая и аналитическая группировка, анализ статистических данных и др.).

Методологическую основу исследования составили:

- основополагающие положения системного, личностно-деятельностного, акмеологического, личностно-ориентированного, культурологического подходов для осуществления всестороннего целостного анализа исследуемой проблемы (П. К. Анохин, В. П. Беспалько, И. В. Блауберг, К. А. Абульханова-Славская, Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, А. А. Бодалев, Е. А. Климов, В. В. Власенко и др.);

- современные концепции образования, опирающиеся на принципы научности, историзма и объективизма, базирующиеся на психолого-педагогических концепциях целостного процесса развития личности (Б. Г. Ананьев, Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, С. Л. Рубинштейн, Р. М. Шерайзина, В. Л. Бенин, В. В. Власенко, Т. И. Севастьянова и др.);

- идеи об общечеловеческих ценностях, их взаимосвязи в процессе воспитания и обучения (В. А. Губин, В. П. Давыдов, Л. Ф. Железняк, А. Г. Караяни, П. А. Корчемный, Н. В. Кузьмина, В. Л. Марищук, А. Н. Печников и др.);

- методология педагогических исследований (А. В. Барабанщиков, В. П. Давыдов, А. В. Мудрик, Е. В. Титова, Э. Г. Юдин и др.);

Правовые основы исследования составляют:

- распоряжение Правительство РФ от 15 июля 2008 г. №1016-р «Совершенствование системы комплектования должностей сержантов и солдат военнослужащими, переведенными на военную службу по контракту, и осуществление перехода к комплектованию должностей сержантов (старшин) ВС РФ, других войск, воинских формирований и органов, а также матросов плавсостава Военно-морского флота военнослужащими, проходящими службу по контракту (2009-2015 годы)»;

- приказ МО РФ 2006 года №176 «О мерах по реализации в ВС РФ постановления правительства РФ 2006 года №76 «О порядке обучения военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, в гражданских общеобразовательных

учреждениях высшего и среднего профессионального образования и на подготовительных отделениях указанных образовательных учреждений».

Теоретическую основу исследования составили:

– теории профессиональной и социальной педагогики (С. Я. Батышев, А. П. Беляева, А. Л. Гавриков, А. М. Осипов, М. Н. Певзнер, С. А. Расчетина, В. В. Тимофеев, Е. В. Титова, Р. М. Шерайзина, А. Г. Ширин и др.);

– теоретические разработки в области военного образования (А. В. Барабанщиков, Ю. Ф. Волынец, В. Н. Герасимов, Л. Ф. Железняк, В. М. Коровин, А. Г. Маклаков и др.);

– положения о педагогических условиях и андрагогических технологиях (В. П. Беспалько, А. А. Вербицкий, А. Е. Марон, Л. Ю. Монахова, Г. К. Селевко, М. А. Чашонов, П. А. Юцкевичене и др.);

– теории моделирования образовательных систем (В. Г. Афанасьев, Б. Г. Глинский, Г. В. Суходольский, В. А. Штофф и др.);

– теории педагогических измерений и качества образования (В. С. Аванесов, В. К. Гербачевский, В. Н. Гуляков, А. В. Долматов, Т. Дубовицкая, Ю. М. Орлов, В. П. Панасюк, М. Рокич);

– анализа профессиональной деятельности специалиста (А. А. Деркач, А. Л. Журавлев, Р. Л. Кричевский, Е. С. Кузьмин, Б. Я. Подоляк, А. В. Филиппов, А. П. Чернышев, В. А. Ядов и др.);

– воспитания, обучения и развития личности на различных этапах жизнедеятельности и профессионального становления (В. А. Губин, В. П. Давыдов, Л. Ф. Железняк, А. Г. Караяни, П. А. Корчемный, Н. В. Кузьмина, А. С. Макаренко, В. Л. Марищук, А. Н. Печников, В. И. Сыромятников, А. Н. Томилин и др.).

Организация исследования. Эмпирическую и экспериментальную базу диссертационной работы составили результаты исследований, проведенные непосредственно автором. Выборочную совокупность исследования составили военнослужащие контрактной службы ЮВО воинской части 22179 Майкопского гарнизона.

Исследование осуществлялось в течение четырех лет в три этапа:

Первый этап – теоретико-поисковый (2010-2011 г.) состоял из изучения философской, психологической, педагогической, военной и другой специальной литературы по теме диссертационного исследования. Проведенный теоретический анализ, синтез, изучение литературы позволил определить объект, предмет, цели и задачи исследования. Проведен констатирующий этап педагогического эксперимента, в ходе которого определено реальное состояние рассматриваемой проблемы, изучался опыт работы органов военного управления по развития профессиональной направленности у воинов-контрактников. Была сформулирована рабочая гипотеза, выявлены сущность и содержание понятий: «личность», «направленность личности», «профессиональная направленность», «военно-педагогический процесс», «развитие», «активизация».

Второй этап исследования – опытно-экспериментальный (2011-2013 г.) - осуществлялась разработка и апробация модели педагогических условий развития у воинов-контрактников военно-профессиональной направленности. Была разработана программа и методика развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников. Выявлены психолого-педагогические условия, факторы ее формирования и развития, определены уровни ее сформированности.

Третий этап исследования – завершающий (2013-2014 г.) – уточнены и проверены научные идеи диссертационного исследования. Проведена систематизация и обобщение результатов исследования, были подведены итоги научно-исследовательской работы, осуществлено литературное и техническое оформление диссертационной работы.

Опытно-экспериментальной базой исследования стала воинская часть ЮВО. В исследовании приняли участие 144 воина-контрактника.

Научная новизна исследования:

- обоснованы научные представления о структуре и содержании педагогических условий развития профессиональной направленности воинов-контрактников, проходящих службу в современных условиях;
- разработана содержательно-технологическая модель педагогических условий развития профессиональной направленности у воинов-контрактников, ориентиро-

ванная на мотивацию военно-профессиональной практики;

- выявлен состав технологического сопровождения развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников (реализация целевой программы, определение современных форм воспитания).

- определены элементы формирования и развития ПН воинов-контрактников;

- определены этапы педагогического воздействия на процесс развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников: аналитико-мотивационный, организационно-воспитательный, оценочно-корректировочный, аттестационно-прогностический.

Теоретическая значимость исследования.

- теория профессиональной педагогики обогащена научными представлениями о военно-профессиональной направленности личности как системе устойчивых мотивов, склонностей, личностных новообразований, побуждающих к активной военно-профессиональной жизнедеятельности;

- разработана содержательно-технологическая модель педагогических условий развития профессиональной направленности воинов-контрактников в условиях прохождения военной службы;

- определены педагогические условия развития профессиональной направленности, предусматривающие формирование ценностного отношения к воинской службе и непрерывное саморазвитие воина-контрактника;

- разработана программа развития профессиональной направленности воинов-контрактников в условиях прохождения военной службы.

Практическая значимость исследования заключается в разработке научно-обоснованных практических рекомендаций, программы, диагностических методик по повышению уровня ПН воинов-контрактников, использование которых позволит органам военного управления, командирам и офицерам сформировать заданные качества у воинов-контрактников, а также нацелить современных воинов-контрактников на саморазвитие.

Достоверность и обоснованность результатов проведенного исследования обеспечена: соответствием методологии исследования поставленной проблеме;

полнотой рассмотрения объекта на теоретическом и практическом уровнях; применением комплекса методов, адекватных предмету исследования; репрезентативностью объема выборки и статистической значимостью экспериментальных данных.

Положения, выносимые на защиту.

1. Сущностное представление о профессиональной направленности личности военнослужащих контрактной службы.

Профессиональная направленность воинов-контрактников – это система сформированных устойчивых мотивов, интересов, потребностей, склонностей, идеалов, побуждающих к военно-профессиональной деятельности в качестве военнослужащего проходящих воинскую службу по контракту на добровольной основе, проявляется в сформированных свойствах личности необходимых для профессиональной деятельности. Современный воин-контрактник должен обладать следующими личностными качествами, интересами и склонностями: порядочностью, нравственностью; патриотизмом; организованностью; наблюдательностью; решительностью; умением прогнозировать ситуацию; требовательностью к себе и людям; хорошей интуицией, умением разбираться в людях; справедливостью; инициативностью; умением быстро ориентироваться в обстановке; хорошей физической и психической выносливостью; эмоциональной устойчивостью, выдержанностью.

2. Содержательно-технологическая модель педагогических условий развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников.

Содержательно-технологическая модель педагогических условий построена с позиций системного, программно-проектировочного, личностно-деятельностного, компетентностного подходов. Реализация данной модели заключается в характере изменения успешности профессиональной деятельности военнослужащего контрактной службы вследствие изменения структуры стойких военно-профессиональных мотивов, определяющих содержание и направленность профессиональной деятельности военного специалиста, существенном сокращении сроков профессионального становления воинов.

Содержательно-технологическая модель педагогических условий включает следующие блоки: аналитико-мотивационный, концептуально-целевой, программно-проектировочный, педагогико-технологический, оценочный.

3. Педагогическая технология развития профессиональной направленности воинов-контрактников.

Педагогическая технология включает: разработку средств, форм и методов воспитания, обеспечивающих реализацию процесса развития профессиональной направленности воинов-контрактников; проектирование и реализацию целевой программы процесса развития профессиональной направленности воинов-контрактников; учет особенностей развития профессиональной направленности воинов-контрактников в условиях информационно-педагогической среды воинской части; определение показателей эффективности процесса развития профессиональной направленности воинов-контрактников.

Личное участие автора состоит в теоретической разработке концептуальных идей и положений темы исследования, психолого-педагогического обеспечения развития ПН воинов-контрактников, непосредственном руководстве и исполнении опытно-экспериментальной работы.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись в ходе экспериментальной работы. Результаты исследования были внедрены в практику работы:

- органов военного управления соединения Южного военного округа;
- учебно-воспитательного процесса учебного военного центра ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный аграрный университет» (г. Краснодар).

Результаты диссертационного исследования и его основные положения докладывались и обсуждались на научно-практических конференциях ГМУ имени адмирала Ф.Ф. Ушакова (г. Новороссийск), на учебно-методических сборах учебного военного центра ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный аграрный университет» (г. Краснодар) (2010-2014 г.).

По теме диссертации опубликовано 7 статей, три из которых в журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ, издано четыре учеб-

ных пособия, одна монография.

Рекомендации к использованию: Материалы исследования могут быть использованы в практической работе органов военного управления силовых структур РФ для организации работы по повышению уровня профессионализма военнов-контрактников при прохождении военной службы.

Структура диссертации: Структура диссертации отражает логику, содержание и результаты исследования. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений. Объем работы составляет 246 страниц из них 9 приложений на 52 страницах. Диссертационная работа проиллюстрирована 37 таблицами и 30 рисунком.

Глава 1 Теоретико-методологические основы исследования проблемы развития профессиональной направленности воинов-контрактников

Анализ научных публикаций по теме исследования позволяет утверждать, что проблема формирования ПН не получила окончательного решения в современной педагогике и психологии. Происходящие в нашем обществе перемены и ликвидация идеологической составляющей науки с новой силой поднимают данную проблему на первый план. Острая потребность в компетентных специалистах в ВС РФ и других областях теснейшим образом связана с формированием профессиональной направленности личности.

Настоящие профессионалы, со сформированной профессиональной направленностью особенно нужны в настоящий момент в армии и флоте. В Послании Президента РФ Федеральному Собранию РФ 2006 года отмечалось: «Для уверенного, спокойного решения вопросов мирной жизни мы должны найти убедительные ответы на угрозы в сфере национальной безопасности. Вот почему вопрос модернизации Российской армии является сейчас крайне важным, и он реально волнует российское общество. Считаю необходимым, после перевода частей постоянной готовности на контракт, разработать и с 2009 года начать осуществление программы комплектования на этих же принципах должностей сержантов, старшин, а также экипажей кораблей» [IV.с. 2].

Это подтверждает необходимость иметь ВС качественно подготовленные к ответу на возможные угрозы, оснащению их современной военной техникой и оружием, в укомплектовании высококлассными специалистами, подлинными патриотами и военными профессионалами. При этом развитие форм и способов ведения боевых действий, внедрение информационных технологий в основные звенья боевого управления, в том числе элементы искусственного интеллекта, многократно повышают требования к военным служащим, проходящим службу по контракту.

1.1 Методологические подходы и предпосылки исследования профессиональной направленности воинов-контрактников

Изучение теоретико-методологических основ формирования и развития профессиональной направленности воинов-контрактников дает возможность более глубокого понимания сути обозначенной проблемы.

Формирование нового облика ВС РФ предусматривает не только оснащение армии и флота новой боевой техникой, но и качественный скачок в воспитании военнослужащих и в повышении уровня их профессионализма. Кадровую основу ВС РФ, соответствующих требованиям XXI века, должны составить воины-контрактники.

История этой категории военнослужащих начинается с введением в России в 1874 г. всесословной воинской повинности. Для обучения новобранцев, в основном безграмотных и слабо развитых, нужны были подготовленные кадры. Однако «...сами младшие командиры становились грамотными, авторитетными и надежными помощниками офицеров обычно только к концу своей службы». В связи с этим перед военным ведомством встала проблема удержания унтер-офицеров на службе сверх обязательных сроков. В этих целях в 1874 г. было принято постановление правительства, значительно увеличившее денежное содержание сверхсрочников. В последующие годы военное ведомство продолжало улучшать материальное положение сверхсрочнослужащих.

Принятое в 1911 г. «Положение о нижних чинах строевой сверхсрочной службы», разделило сверхсрочников на 2 разряда: первый – подпрапорщики, занимавшие среднее положение между унтер-офицерами и офицерами, производились из строевых сверхсрочнослужащих унтер-офицеров. Они пользовались наибольшими правами и преимуществами. Второй разряд составили унтер-офицеры и ефрейторы [133].

Сверхсрочники имели специальные знаки различия, получали все виды довольствия, полагавшиеся нижним чинам срочной службы. Кроме того, им полагались ежемесячное добавочное жалованье, единовременные пособия (малое за 2

года, большое за 10 лет службы) и дополнительное пособие (для женатых). Сверхсрочникам, прослужившим сверх срока 15 лет, при увольнении назначалась пенсия, и награждались медалью «За усердие».

Сверхсрочники располагались в казарменных помещениях рот. Отдельные помещения отводились фельдфебелю и каждым двум унтер-офицерам. Семейным предоставлялись квартиры или выдавались квартирные деньги. Прослужившие сверх срока не менее 5 лет имели право на получение рекомендательного свидетельства для занятия гражданских должностей.

Военное министерство России добилось заметных успехов в обеспечении армии сверхсрочнослужащими унтер-офицерами, но полностью решить этот вопрос не удалось.

В Красной Армии институт сверхсрочнослужащих младших командиров был возрожден в 1925 г. Ему на смену в 1973 году был введен институт прапорщиков и мичманов.

Перевод армии на контрактную основу в РФ стал предметом дискуссий еще в конце 80-х годов прошлого века, но к решению этой задачи приступили лишь в 1992 году. Тогда была разработана концепция строительства армии и определены ее этапы. Президентом РФ были подписаны три важных Указа: «О военном строительстве в Российской Федерации», «О переходе к комплектованию должностей рядового и сержантского состава Вооруженных Сил и других войск Российской Федерации на профессиональной основе», «О первоочередных мерах по реформированию Вооруженных Сил Российской Федерации и совершенствованию их структуры». Они позволили практически приступить к сокращению Вооруженных Сил РФ и создать начальное профессиональное ядро среди рядового и сержантского состава.

Обострившаяся демографическая проблема потребовала принятия ФЦП комплектования частей и кораблей воинами-контрактниками, для чего было принято Постановление Правительства Российской Федерации № 533 от 28 августа 2003 г. «О введении федеральной целевой программы «Переход к комплектованию воинских должностей по контракту, ряда соединений и воинских частей на 2004 – 2007

гг.».

Проект программы предусматривал перевод в течение 2004 – 2007 годов на комплектование по контракту 80 соединений и частей общей численностью 147578 солдат и сержантов. Количество контрактников в должности солдат и сержантов к концу 2007 года в Российской армии должно было составить 49 % от общей численности ВС. Вскоре численность контрактников достигла 300 тысяч человек. Однако в дальнейшем ее рост прекратился в силу ряда причин, связанных, прежде всего с недостаточным финансированием Вооруженных Сил. Из ВС начался массовый отток контрактников. К концу 2008 года их численность в ВС РФ составила 43,5 тыс. человек.

Принятие новых политических решений руководством страны по проблемам военного строительства, сокращение с 2008 года срока военной службы по призыву до 1 года потребовало поиска и принятия новых путей комплектования ВС РФ. Ключевой ролью в решении этого вопроса должно стать увеличение в ВС РФ количества военнослужащих, проходящих службу по контракту. Для этого Правительство РФ распоряжением №1016-р от 15 июля 2008 года утвердило Концепцию федеральной целевой программы «Совершенствование системы комплектования должностей сержантов и солдат военнослужащими, переведенными на военную службу по контракту, и осуществление перехода к комплектованию должностей сержантов (старшин) ВС РФ, других войск, воинских формирований и органов, а также матросов плавсостава Военно-морского флота военнослужащими, проходящими службу по контракту (2009-2015 годы)». Реализация новой ФЦП позволит довести численность контрактников в ВС РФ до 107,7 тыс. человек, что поднимет уровень боевой готовности частей и кораблей.

Военная служба – это вид государственной службы, состоящий в исполнении гражданами воинских обязанностей в составе воинских частей, соединений и объединений армии и флота.

В ВС РФ прохождение военной службы по контракту – это повседневная боевая подготовка, другие виды подготовки и обучения, постоянное совершенствование каждым воином-контрактником своего воинского мастерства, несение бое-

вого дежурства и боевой службы, гарнизонной, караульной и внутренней службы, выполнение иных уставных требований, соблюдение воинской дисциплины, а также непосредственное участие в боевых действиях и военных конфликтах.

Правовой основой прохождения военной службы в ВС РФ являются: Конституция Российской Федерации, ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», ФЗ «О статусе военнослужащих», ФЗ «Об обороне», «Положение о порядке прохождения военной службы», «Руководство по комплектованию Вооруженных Сил РФ солдатами, матросами, сержантами и старшинами» и иные нормативно-правовые акты РФ в области обороны, а также международные договоры РФ.

Е. А. Климов [77] называет пять структурных компонентов пригодности человека к работе: а) гражданские качества (отношение к обществу); б) отношение к труду, к профессии, интересы, склонности к данной области труда (профессионально-трудовая направленность личности); в) дееспособность общая (физическая и умственная); г) единичные, частные, специальные способности, то есть качества, необходимые в каких-либо определенных видах деятельности; д) навыки, опыт.

В то же время, Е. А. Климов [77] на основе выделения объекта труда дает классификацию типологии профессий. Согласно этой классификации воинов контрактной службы следует отнести к группе профессий «человек-техника», краткая характеристика которой приведена в таблице 1.1.

Таблица 1.1 Краткая характеристика технико-технических профессий («человек-техника») по Е.А. Климову

Связаны	Склонности и предпочтения	Выраженные способности
-с эксплуатацией технических средств; - с ремонтом техники; - с созданием, монтажом, сборкой и наладкой устройств.	- исследовать, наблюдать; - создавать и испытывать новые образцы; - планировать, конструировать, проектировать, разрабатывать, моделировать; - придумывать новые способы деятельности; - самостоятельно организовывать свою работу и работу других; - принимать нестандартные решения.	- технический склад ума; - пространственное воображение; - склонность к практическому труду; - эмоциональная устойчивость.

Большинство воинских специальностей согласно концепции Е. А. Климова [77] и в соответствии с объектом труда относится к типу профессии «человек–

техника». Контрактники имеют дело с неживыми, техническими объектами труда. Большинство из них занимаются обслуживанием, эксплуатацией оружия и боевой техники, а на учениях и в боевых условиях их боевым применением. Основными воинскими специальностями воинов-контрактников в мотострелковом батальоне являются: механик-водитель, наводчик, оператор ПТУР, водитель и другие.

Е. С. Романова [140] в профессиограмме «Военный» формулирует следующие способности для военнослужащих, обеспечивающие успешность выполнения ими профессиональной деятельности:

- способность быстро организовать себя и других на выполнение задания;
- высокий уровень развития воли;
- способность анализировать и сопоставлять факты;
- развитое дедуктивное мышление (умение мыслить от общего к частному);
- способность быстро принимать решения в зависимости от ситуации;
- быстрота реакции;
- физическая выносливость, сила;
- способность к волевому саморегулированию;
- высокая психическая и эмоциональная устойчивость;
- способность сосредоточивать внимание на необходимом объекте нужное количество времени (устойчивость внимания);
- умение быстро переключать свое внимание на другой объект;
- вербальные способности;
- коммуникативные способности;
- организаторские способности;
- умение убеждать.

К личностным качествам, интересам и склонностям, свойственным представителям военной профессии относятся:

- порядочность, нравственность;
- патриотизм;
- организованность;
- наблюдательность;
- решительность;
- умение прогнозировать ситуацию;
- требовательность к себе и людям;
- хорошая интуиция, умение разбираться в людях;
- справедливость;
- инициативность;
- умение быстро ориентироваться в обстановке;
- хорошая физическая и психическая выносливость;
- эмоциональная устойчивость, выдержанность.

В соответствии с ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» прохождение военной службы осуществляется гражданами по призыву и в добровольном порядке (по контракту), а иностранными гражданами – по контракту на воинских

должностях, подлежащих замещению солдатами, матросами, сержантами и старшинами в ВС РФ, других войсках, воинских формированиях и органах.

А. Г. Маклаков [105] считает, что при отборе военнослужащих по контракту необходимо, прежде всего, выявлять особенности их военно-профессиональной направленности (мотивацию к военной службе), общие способности (ПВК), которые определяют их пригодность к военной службе как к профессии, а также частные способности, определяющие успешность обучения и службы по той или иной военно-учетной специальности (группе специальностей).

По мнению В. Н. Гулякова [45], А. Г. Маклакова [105] и др., ориентируясь на критерии пригодности к ВПД, кандидаты на военную службу по контракту должны обладать следующими ПВК:

- высокими способностями к социально-психологической адаптации, коммуникативными способностями и нервно-психической устойчивостью;
- направленностью на морально-нормативное поведение в межличностном общении;
- развитым пространственным мышлением;
- высоким уровнем субъективного контроля (внутренний самоконтроль) в области служебных отношений;
- высокими общими познавательными способностями, развитыми понятийным мышлением, памятью и вниманием, хорошими характеристиками психических процессов;
- умением устанавливать деловые и товарищеские контакты с людьми, стремлением к расширению сферы контактов, инициативностью.

Требования к военнослужащим проходящим службу по контракту и их профессиональной подготовке изложены в приказах и директивах МО РФ, анализ которых приведен в Приложении А.

Условия и порядок прохождения военной службы солдатами и матросами, сержантами и старшинами, поступившими на службу в добровольном порядке — по контракту, отличаются от условий и порядка ее прохождения по призыву [1, с. 175-177].

Основными отличиями являются:

- заключение первого контракта о прохождении военной службы допустимо с гражданами мужского пола в возрасте от 18 до 40 лет, женского пола – от 23 до 40 лет;
- контракт заключается в письменной форме между гражданином и Министерством обороны на срок 3, 5 или 10 лет;
- определение соответствия граждан, поступающих на службу и проходящих ее по контракту, установленным требованиям возлагается на аттестационные комиссии воинских частей.

Ко всем гражданам, поступающим на военную службу по контракту, министром обороны РФ предъявляются следующие требования:

- признание медицинской комиссией годным к военной службе или годным к военной службе с незначительными ограничениями;
- соответствие требованиям по общеобразовательному цензу, по уровню профессиональной подготовки, по морально-психологическим качествам, по выполнению нормативов физической подготовки.

Законодательством для воинов-контрактников установлены следующие льготы:

- за особые личные заслуги очередное воинское звание может быть присвоено досрочно или на одну ступень выше воинского звания, предусмотренного штатом для занимаемой им должности (после истечения срока службы в предыдущем звании):
 - снижение воинского звания не предусмотрено;
 - ежегодно предоставляется основной отпуск, продолжительность которого зависит от общей продолжительности военной службы и устанавливается от 30 до 45 суток;
 - если исполнение обязанностей военной службы связано с тяжелым физическим трудом или повышенной опасностью для жизни и здоровья, а также военнослужащим, проходящим военную службу в районах Крайнего Севера, других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями,

продолжительность основного отпуска увеличивается до 15 суток.

- продолжительность основного отпуска увеличивается на количество суток, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Помимо основного отпуска могут предоставляться и дополнительные отпуска (по болезни, по личным обстоятельствам и др.), которые в счет основного отпуска не засчитываются;

- предусмотрено и досрочное увольнение граждан с военной службы. До истечения сроков увольнению с военной службы подлежат те военнослужащие, которые признаны ВВК не годными или ограниченно годными к военной службе или которым назначено уголовное наказание в виде лишения свободы и лишения воинского звания. Допускается досрочное увольнение с военной службы и в связи с организационно-штатными мероприятиями, а также за невыполнение военнослужащими условий контракта, за совершение проступка порочащего честь военнослужащего, или если он перестал отвечать предъявляемым к нему требованиям.

Система воспитательной работы регламентирована приказами и директивами МО РФ, структура воспитательной работы с воинами контрактной службы представлена на рисунке 1.1.



Рис.1.1 Структура воспитательной работы.

С ними проводится в служебное время: занятия по ОГП – 80 часов, информирование – 52 часа, правовая подготовка – 14 часов в год.

Порядок и особенности профессиональной подготовки военных кадров определены документами указанными в приложении К.

На основе проведенного анализа руководящих документов можно констатировать:

1. Современный воин-контрактник должен обладать:

- а) высокими качествами гражданина-патриота;
- б) основательным общеобразовательным цензом;
- в) достаточным уровнем интеллектуального развития;
- г) выраженной военно-профессиональной направленностью;
- д) соответствующей профессиональной подготовкой и опытом работы по избранной специальности;
- е) нравственной и волевой зрелостью, нервно-психологической устойчивостью;
- ж) высокой дисциплинированностью и исполнительностью;
- з) психологической готовностью к прохождению военной службы и защите интересов России;
- и) стремлением к повышению профессионального мастерства.

2. Основными особенностями профессиональной подготовки современных воинов-контрактников являются:

-прохождение в начальный период курса выживания в течение месяца на окрестных учебных центрах.

-занятия по ОГП проводятся 1 раз в неделю;

-информирование 30 минут 1 раз в неделю в утреннее время. Первая неделя – информирование о наиболее значимых событиях в общественно-политической жизни страны, решениях государственного и военного руководства. Вторая неделя – правовое информирование. Третья неделя – военно-техническое информирование. Четвертая неделя – информирование о наиболее значимых событиях в общественно-политической жизни страны, решениях государственного и военного

руководства. В ходе учений, полевых выходов, при выполнении боевых задач информирование военнослужащих по контракту проводится не менее трех раз в неделю в течение 20 минут;

- для организации воспитательной работы в вечернее время выделяется один день в неделю. На первой неделе – беседы по воинскому воспитанию и викторины по общевоинским уставам. На второй неделе – собрания личного состава рот и вечера вопросов и ответов. На третьей неделе – беседы по нравственному воспитанию и участие в единых днях информирования. На четвертой неделе – собрания личного состава батальона и участие в единых днях правовых знаний. Еженедельно, по пятницам в подразделениях планируется и проводится подведение итогов и постановка задач на следующую неделю;

- спортивно-массовые мероприятия планируются и проводятся два раза в неделю, в праздничные и выходные дни – по 3 часа.

Военный энциклопедический словарь [38, с. 53] трактует понятие «воин» как «вооруженный защитник родной земли; боец, солдат»; здесь же определено, что комплектование ВС есть «совокупность мероприятий государства по удовлетворению потребностей ВС в личном составе. Принятая в государстве система комплектования ВС является важнейшей составной частью военного строительства и устройства его ВС, определяющей состояние их боевой готовности и боеспособности. Задачи комплектования ВС в мирное время – поддержание по установленным штатам численности армии и флота, накопление военно-обученного запаса; при переводе ВС на военное положение – обеспечение своевременного и полного мобилизационного развертывания. Известны два основных способа комплектования ВС: на основе обязательной воинской повинности граждан, которую они отбывают по призыву, и на добровольных началах – по контракту [1, с. 589].

Перевод ВС РФ на преимущественное комплектование должностей рядового состава и младших командиров воинами-контрактниками обусловлен следующими причинами:

- а) совершенствованием системы комплектования ВС;
- б) значительным сокращением числа граждан подлежащих призыву в ВС РФ,

что позволяет обеспечить потребность армии и флота в личном составе;

в) сокращением срока службы для призывного контингента до 1 года;

г) существенным падением уровня профессионализма военнослужащих срочной службы;

д) снижением престижа профессии воина-контрактника.

Вырабатывание стабильного позитивного отношения к военной профессии, совершенствование профессионализма военных кадров являются актуальными вопросами военной науки, военной педагогики и психологии, содержащими множество нерешенных задач. Дальнейшее и углубленное исследование данных проблем, в условиях активного и всестороннего развития профессиональных знаний, повышения требовательности к теоретической и профессиональной подготовленности предъявляемых к личности, приобретает существенное значение.

По мнению А. В. Барабанщикова [15], В. П. Давыдова [48], Л. Ф. Железняка [60], А. Н. Томилина [164] и др. потенциальный путь их разрешения – объединение усилий командования, органов по работе с личным составом, военных психологов и самих военнослужащих по формированию и развитию высокого уровня ПН, воспитанию подлинных военных профессионалов. Сложный, противоречивый и многоаспектный характер проблемы ПН воинов-контрактников также указывает на целесообразность проведения ее комплексного исследования с применением разнообразных научных знаний.

Методологическими основаниями проведения такого исследования являются: системный, деятельностный, акмеологический, личностно-ориентированный и культурологический подходы к развитию личности.

Реализация требований вышеперечисленных подходов имеет целью:

- определить истоки зарождения психолого-педагогических аспектов в формировании и развитии военно-профессиональной направленности воинов-контрактников ВС РФ;

- проведение анализа условий становления и тенденций развития военно-педагогической и военно-психологической мысли в русле формирования и развития ПН воинов-контрактников ВС РФ;

- уяснение, учет, обобщение и систематизация опыта формирования и развития ПН воинов-контрактников ВС РФ.

В интересах проведения подлинного научного исследования целесообразно применение *системного подхода*. Данный подход разрабатывали П. К. Анохин [9], В. П. Беспалько [17], И. В. Блауберг [18], А. Т. Иваницкий [67], Н. В. Кузьмина [94], В. В. Сериков [148], Э. Г. Юдин [185] и др.

В схематичном виде компоненты данного подхода приведены на рисунке 1.2.



Рис. 1.2 Системный подход.

В. А. Сластенин [153] и соавторы видят сущность системного подхода в том, что «относительно самостоятельные компоненты рассматриваются не изолированно, а в их взаимосвязи, в развитии и движении. Он позволяет выявить интегративные системные свойства и качественные характеристики, которые отсутствуют у составляющих систему элементов. Предметный, функциональный и исторический аспекты системного подхода требуют реализации в единстве таких принципов исследования, как историзм, конкретность, учет всесторонних связей и развития» [153, с.99].

Системный подход является методологической ориентацией в исследовании

проблемы посредством опоры на понятия, принципы, методы системного изучения и преобразования сложных объектов. С помощью системного подхода в исследовании выявлены основные структурные компоненты ПН, и проанализированы существующие между структурными компонентами взаимосвязи. Это предоставило возможность установить качественные характеристики ПН как педагогической системы, установить и конкретизировать основополагающие требования, предъявляемые к ней в условиях реформирования современных ВС РФ.

Существенное значение для проведения целостного исследования ПН воинов-контрактников имеет *личностно-деятельностный подход*. Данный подход разработан А. Н. Леонтьевым [97] и его школой. Он писал: «Для овладения достижениями человеческой культуры, каждое новое поколение должно осуществить деятельность, аналогичную (хотя и не тождественную) той, которая стоит за этими достижениями [97, с. 102].

В схематичном виде компоненты данного подхода приведены на рисунке 1.3.

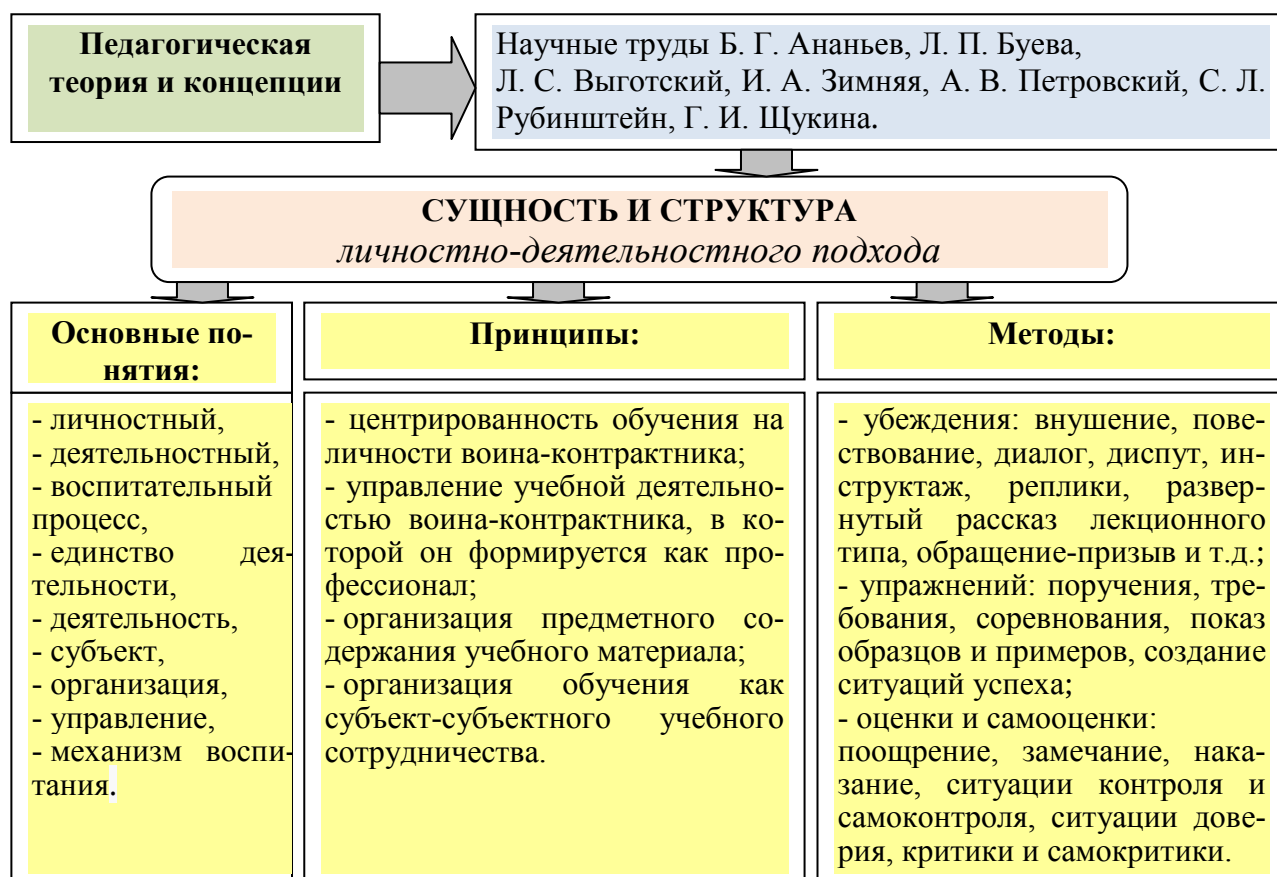


Рис. 1.3 Личностно-деятельностный подход.

Положения данного подхода были в дальнейшем раскрыты такими учеными

как Б. Г. Ананьев [6], Л. П. Буюева [31], Л. С. Выготский [39], И. А. Зимняя [66], А. В. Петровский [124], С. Л. Рубинштейн [141], Г. И. Щукина [184] и др. По мнению названных авторов, деятельность является одним из определяющих условий формирования и развития личности. Следовательно, личность познается в деятельности, а всякое личностное качество развивается и формируется в деятельности, адекватной этому качеству по своей природе.

Применение личностно-деятельностного подхода позволяет:

а) создать педагогически выстроенную организацию деятельности воинов-контрактников по развитию ПН, что предполагает формирование направленности их мотивов, интересов, жизненных планов, ценностных ориентаций. Понимание смысла ВПД и ПН, их влияние на развитие личностных и воинских качеств, повышение уровня ПН;

б) определить поэтапный характер развития ПН воинов-контрактников в ходе целенаправленного педагогического процесса, каждый этап которого характеризуется приобретением определенных личностных качеств и ресурсных возможностей, что позволяет успешно выполнять военно-служебные обязанности.

Важным для исследуемой проблемы является практика реализации *акмеологического подхода*. Исследованием общенаучных основ профессиональной подготовки, опираясь на акмеологический подход, занимались О. С. Анисимов [8], А. А. Бодалев [20], Е. А. Климов [76], Н. В. Кузьмина [94], А. П. Ситников [151] и др.

Понятие «акмеология» впервые предложил в 1928 г. Н. А. Рыбников для обозначения особого раздела психологии – психологии зрелости, или взрослости. Б. Г. Ананьев [6] в монографии «Человек как предмет познания» определил место акмеологии в системе наук о человеке и поставил ее в ряд: «педагогика – акмеология – геронтология». При этом Б. Г. Ананьев [6] указал на парадоксальность сложившейся в психологии ситуации: хорошо исследована «периферия» онтогенеза (детство и старость), а вот время основного расцвета личности исследовано недостаточно.

Акмеология – это многомерное состояние человека, считает О. С. Анисимов

[8]. Поэтому исследовать данное явление необходимо с позиций разных наук. Основные задачи акмеологии:

- выявление сходного и различного у разных людей, добившихся выдающихся успехов;
- выяснение характеристик (качеств), которые должны быть сформированы у человека на разных этапах его развития и которые могут привести его к успеху;
- исследование механизмов и факторов, воздействующих на развитие человека и приводящих его к успеху;
- освещение феноменологии «акме» (описание его проявлений);
- специальное исследование именно профессиональных достижений в зрелом возрасте;
- изучение труда профессионалов экстра-класса (выделение общего и специфического для разных профессий);
- выявление связи профессиональных достижений с внепрофессиональной деятельностью;
- исследование способности человека накапливать разносторонний опыт и «аккумулировать» его в конкретной деятельности;
- изучение высших достижений в условиях работы в коллективе;
- создание методического инструментария для исследования «акме» как отдельного человека, так и трудовых коллективов.

В схематичном виде компоненты данного подхода приведены на рисунке 1.4.

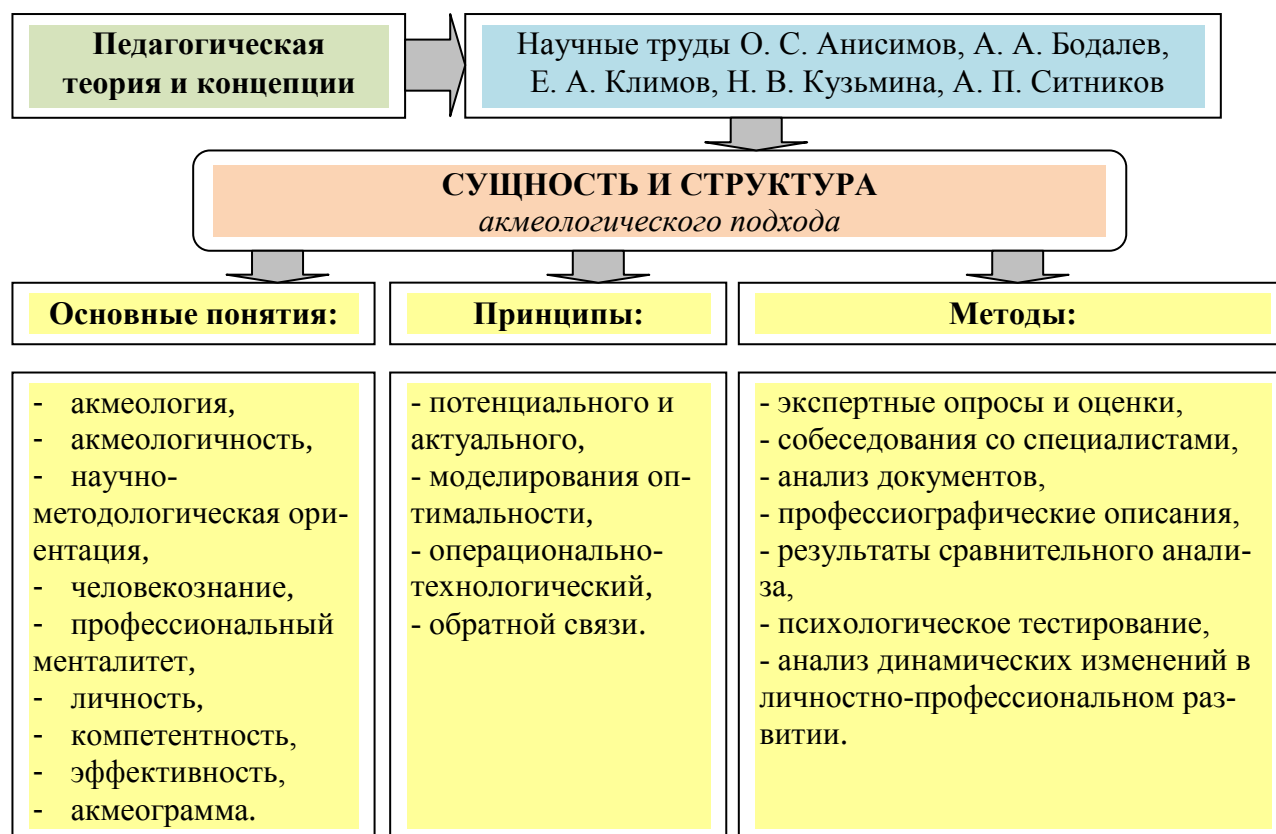


Рис. 1.4 Акмеологический подход.

Таким образом, главная задача акмеологии – «через проведение комплексных разработок предложить... предельно технологичные стратегию и тактику организации и практического осуществления процесса перевода начинающего свою са-

мостоятельную деятельность специалиста на все более высокие уровни профессионализма», - говорит О. С. Анисимов [8].

А. П. Ситников [151] предлагает общую схему акмеологического тренинга, которая включает:

1) программно-целевой этап (психотехнологические исследования: анализ литературы, анализ состояния дел и т.п.);

2) подготовительный этап (объяснение процедуры и инструкции участникам);

3) основной этап. В основном этапе тренинга выделяются следующие составляющие:

- выбор имени и имиджа участников;
- анализ индивидуально-психологического тестирования и входного анкетирования (по результатам программно-целевого этапа);
- лекции, дискуссии;
- тренинговые процедуры, упражнения;
- игры: ролевые, ситуационные;
- экзаменационная процедура (анализ групповых процессов, использование освоенных психотехнологий на практике);
- выходное анкетирование (анализ итогов работы, рефлексия личных результатов).

Все это расписывается по разным уровням: общему, групповому и индивидуальному. Главный недостаток здесь – это невнимание к ценностно-смысловой сфере личности, стремящейся к полноценной самореализации и высшим достижениям всей своей жизни. Между тем, именно развитие ценностно-смысловой сферы часто выступает важнейшим критерием перехода человека на новый уровень (этап, стадию) своего развития. Н. С. Пряжников и Е. Ю. Пряжникова [136] утверждают, что без должного «внимания к ценностно-смысловой сфере вообще невозможно понять, как формируется субъект труда и какую роль играет профессиональный труд в жизни человека».

Акмеологический подход ориентирует, на разработку модели профессиональной деятельности и развития ПН воинов-контрактников (профессиограммы). Основное значение здесь имеет изучение и понимание сложной диалектической связи между объектом акмеологического воздействия, средствами воздействия и практическим результатом.

Акмеологический подход в ходе настоящего исследования позволяет:

1. Реализовать онтологическую функцию, которая существует в единстве с теорией познания и логикой, а также методологическую и воспитательные функции, что способствует определению противоречий между внутренне неограниченной способностью воинов-контрактников к познанию и достижению вершин профессионализма и ее действительным осуществлением в отдельных людях.

2. Формировать меры акмеологического воздействия учебно-воспитательного процесса, которые основываются на следующих основных предпосылках:

- а) изучение объекта акмеологического воздействия (т.е. тщательное изучение личности);
- б) овладение педагогическими принципами, нормами, правилами и критериями оценки;
- в) умение ориентироваться в обстановке педагогической деятельности;
- г) наличие профессионального опыта у воинов-контрактников.

В современной научной литературе большое внимание уделяется *личностно-ориентированному подходу*. Основными разработчиками теоретических и методических основ подхода являются Е. В. Бондаревская [27], О. С. Газман [40], Э. Н. Гусинский [44], В. В. Сериков [148], Ю. И. Турчанинова [150], И. С. Якиманская [188].

В схематичном виде компоненты данного подхода приведены на рисунке 1.5.

Под личностно-ориентированным подходом понимается методологическая ориентация поддерживать процессы самопознания, самостроительства и самореализации личности, развития его неповторимой индивидуальности. Личностный подход предполагает в качестве ведущего ориентира формирование личностных качеств: направленности, общественной активности, творческих способностей, черт характера.

Применение личностно-ориентированного подхода позволяет:

- ориентироваться в военно-педагогической и воспитательной деятельности по развитию ПН воинов-контрактников;
- использовать комплексное образование, состоящее из понятий, принципов и способов педагогических действий;

- заинтересовать командира, офицера-воспитателя на содействие развитию индивидуальности воина-контрактника, проявлению его субъектных качеств.

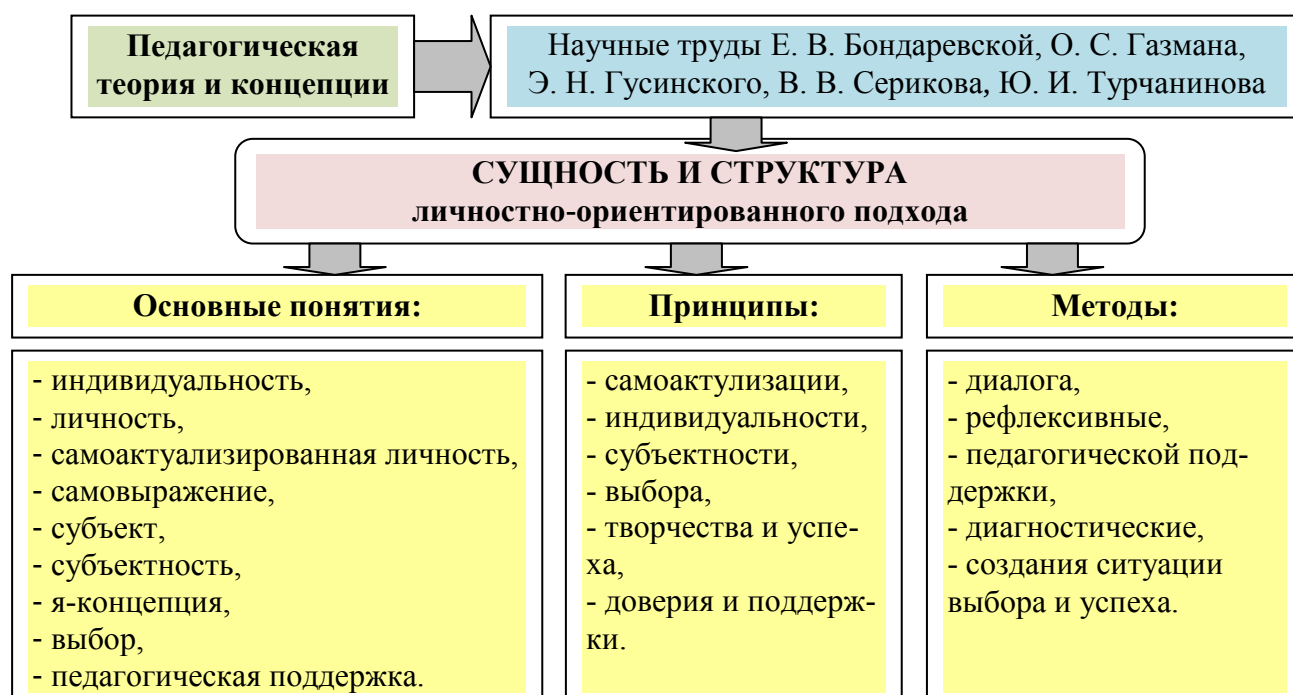


Рис. 1.5 Личностно-ориентированный подход.

Ключевое значение для исследовательской работы имеет *культурологический подход*. Сторонники данного подхода В. Л. Бенин [16], В. В. Власенко и соавторы [37], Т. И. Севастьянова [144], и др. придерживаются позиции, что центральной фигурой образования и воспитания, его главным действующим субъектом является учащийся, в нашем случае воин-контрактник. В схематичном виде основные компоненты данного подхода приведены на рисунке 1.6.

Молодые военнослужащие контрактной службы в процессе воинского обучения и воспитания, в процессе воинской деятельности осмысливают мир, культуру, картину мира, адаптируются к воинской среде и поведению окружающих, и, «опытным путём», осваивают культурные нормы и ценности. Командиры, офицеры-воспитатели в такой системе взаимоотношений признаются как равноправные партнёры по ВПД, как доброжелательные организаторы поддержки воинов-контрактников в рамках проблемы формирования и развития ПН, содействуют повышению уровня их ПН. Культурологический подход рассматривается как методологическая основа образования, формирования и развития ПН воинов-контрактников.

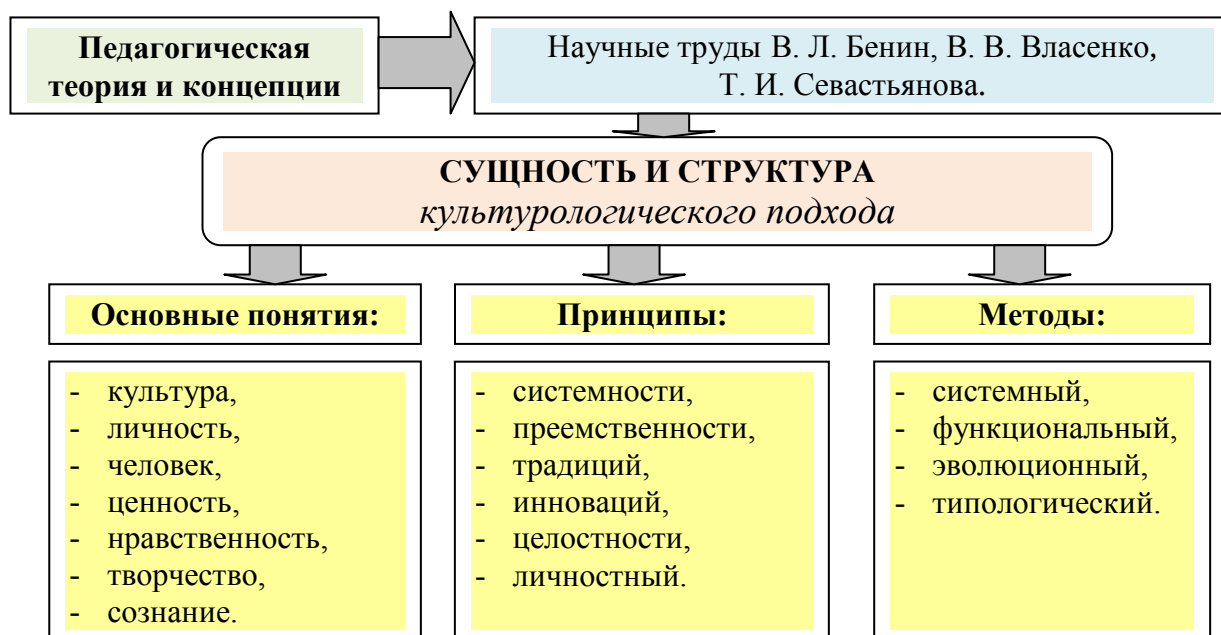


Рис. 1.6 Структура культурологического подхода.

Применение культурологического подхода позволяет:

- а) содействовать осознанию воинами-контрактниками личной культурной идентичности при принятии базовых ценностей мировой культуры;
- б) рассматривать воинов-контрактников как субъекта, способного к культурному саморазвитию;
- в) создать для каждого воина-контрактника необходимые условия, позволяющие ему сформировать и развить у себя высокий уровень ПН, творчески овладеть профессиональными знаниями, выработать умения и личностные качества, нужные для ВПД.

Таким образом, совокупность вышеперечисленных подходов составляет методологическую базу данного исследования и обеспечивает целенаправленную и достоверную разработку и обоснование педагогического развития ПН воинов-контрактников.

Для полного понимания термина «направленность личности» следует обратиться к трактовке основной категории психологии – «личность».

Существенный вклад в изучении личности внесли К. А. Абульханова-Славская [2], Б. Г. Ананьев [6], Л. И. Анцыферова [10], А. Н. Леонтьев [97], В. В. Никандров [117], С. Л. Рубинштейн [141], В. Д. Шадриков [181] и др.

Изучение данного вопроса показывает, что, несмотря на массовое изучение

данного феномена, его окончательное разрешение еще очень далеко от финала. На сегодня, по мнению А. Л. Свенцицкого [143 с. 67], имеются более 100 различных определений. Для примера приведем некоторые из них:

Л. И. Анцыферова [10]: «Личность – это способ бытия человека в обществе, в конкретно-исторических условиях, это индивидуальная форма существования и развития социальных связей и отношений». Л. П. Боева [32]: «Личность – это человек в совокупности его социальных качеств, формирующихся в различных видах общественной деятельности и отношений». А. Н. Леонтьев [97] пишет, что личность есть системное и поэтому «сверхчувственное» качество, хотя носителем этого качества является вполне чувственный, телесный индивид со всеми его природными и приобретенными свойствами. А. В. Петровский [125]: «Личность – человек как общественный индивидуум, субъект познания и активного преобразования мира, разумное существо, обладающее речью и способностью к трудовой деятельности». Р. Кеттелл [191]: «Личность – это то, что позволяет предсказать, что сделает человек в данной ситуации».

На наш взгляд наиболее емкое определение сформулировал В. П. Тугаринов [167]. Он пишет: «Понятие личность указывает на свойство человека, а человек есть носитель этого свойства ...свойство быть личностью присуще человеку не как биологическому существу, а как социальному существу».

Изучение многообразия подходов к трактовке понятия «личность» позволяет утверждать, что все они сходны в главном смысле – рассматриваемое понятие характеризует человека как социальное существо, обладающее психологическими свойствами: мотивацией, направленностью, темпераментом, способностями и характером (Рисунок 1.7).

Е. А. Климов [77] понимает под понятием «личность» целостную организацию психических свойств, относительно устойчиво присущих данному человеку, которая сложилась у него в ходе усвоения им общественного опыта и имеющая определенные признаки, к которым относит:

«человек обнаруживает себя как инициативный, активный представитель определенного сообщества, способный руководствоваться целями и интересами широкой общности людей (такой, как народ, политическая партия, молодежная организация большого масштаба) и вносить в

связи с этим преобразования в окружающую обстановку, а не только соотносить с ней свое поведение. Руководствуясь целями такого рода, человек может входить в противоречие с непосредственным, узким социальным окружением – это закономерные издержки личностного развития: прежде чем преобразовать среду, надо войти с ней в диалектическое противоречие, противоречие развития;

человек оказывается определенно ценным или вредоносным с позиций своей социальной группы и, возможно, других групп, оказывается предметом определенной моральной оценки;

человек, будучи социально типичным субъектом деятельности, проявляет себя в индивидуально-своеобразной форме поведения, поступков, деятельности, включая ее процессы и результаты» [77, с. 244].

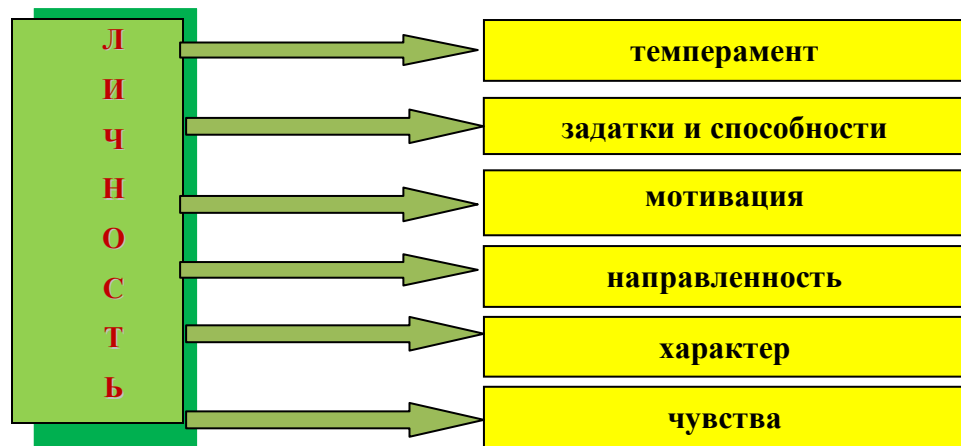


Рис. 1.7 Структура понятия «личность» (по Б. Г. Ананьеву).

Указанные признаки – общие проявления того, что мы называем личностью. Они обеспечиваются некоторым множеством психических свойств, которые и составляют *структуру личности*, ее «устройство», в совокупности со свойствами направленности, характера и самосознания.

По мнению Е.А. Климова [77] к свойствам направленности относятся мировоззрение данного человека (миропонимание и мироотношение), социогенные потребности, включая такие их частные проявления, как интересы и склонности. В целом направленность личности – это система устойчиво характеризующих человека побуждений (что человек хочет, к чему стремится, так или иначе понимая мир, общество; чего избегает, против чего борется). Системообразующим ядром направленности являются идейные мотивы, убеждения. Любые разговоры о «деидеологизации» как о каком-то благе можно понимать только как призыв к смене одного мировоззрения другим, а никак не к устранению убеждений, мировоззрения. Это было бы психологической нелепостью: человек перестал бы быть самим

собой.

Таким образом, для современной науки личность представляет собой сосредоточие всех психических свойств, постоянно изменяющихся под воздействием различных внешних факторов и одновременно под влиянием на них самой личности. С. Л. Рубинштейн [141] так характеризовал эту роль личности: «При объяснении любых психических явлений личность выступает как воедино связанная совокупность внутренних условий, через которые преломляются все внешние воздействия».

В интересах нашего исследования произведен краткий анализ основных психологических теорий личности (Приложение А).

Сущность трактовки понятия «личность» в основных психологических теориях сведена в таблице 1.2.

Таблица 1.2 Сущность трактовки личности в основных психологических теориях

Теория	Основные авторы	Понимание личности
Психодинамическая теория личности	З. Фрейд	Личность – это целостная структура соотношений Оно, Я, Сверх-Я.
Аналитическая теория личности	К. Юнг	Личность – результат наивысшей жизненной стойкости, абсолютного приятия индивидуально сущего и максимально успешного приспособления к общезначимому при величайшей свободе выбора.
Гуманистическая теория личности	К. Рожерс, А. Малоу	Личность – это внутренний мир человеческого «Я» как результат самореализации.
Когнитивная теория личности	Д. Келли	Личность – организованная система более или менее важных конструкторов, которые используются для того, чтобы интерпретировать мир переживаний и предвидеть будущие события.
Поведенческая теория личности	А. Бандра, Дж. Ротер	Личность – совокупность психических процессов и структур, возникающих в ходе развития и постепенно объединяющихся в согласованные психические системы.
Диспозиционная теория личности	Э. Кречмер, Г. Олпорт	Личность – развивающаяся и открытая психофизиологическая система, ядро которой составляет её Я. Формируясь, проприум оказывает все большее влияние на согласованность личностного функционирования.
Деятельностная теория личности	С.Л. Рубинштейн, А.Н. Леонтьев и др.	Личность – психологическое образование особого типа, порождаемое жизнью человека в обществе. Соподчинение различных деятельностей создает основание личности, формирование которой происходит в процессе социального развития (онтогенеза).

Следовательно, можно констатировать:

- категория «личность» в психологии является базовой, однако, несмотря на множество подходов к изучению этого феномена, единого понимания, единой трактовки данного понятия пока еще нет, но все они сходны в одном – рассматриваемое понятие характеризует человека как социальное существо, обладающее психологическими свойствами: мотивацией, направленностью, темпераментом, способностями и характером;

- под личностью понимается человек в совокупности его социальных и жизненно важных качеств, приобретенных им в процессе социального развития. В исследовании будем рассматривать личность как конкретного человека, взятого в системе его устойчивых социально-обусловленных психических характеристик, которые проявляются в деятельности, общественных связях, отношениях, определяющих его нравственные поступки и имеющих существенное значение;

- исследования структуры личности основаны на конкретных результатах изучения личности, которые отражают пять подходов к проблеме, которые имеют свою теорию, свои представления о свойствах и структуре личности, свои методы их измерения. Каждая теория позволяет построить одну или несколько структурных моделей личности.

На основе вышеизложенного можно констатировать:

1. Исторический опыт службы воинов-контрактников свидетельствует, что их профессиональная подготовка осуществлялась непосредственно в воинских частях и всегда являлась сложным процессом, организация которого детерминировалась природой их будущей деятельности и социальным заказом на военных специалистов.

2. Методологическую основу исследования составили: системный, деятельностный, акмеологический, личностно-ориентированный и культурологический подходы. Определение теоретико-методологических основ исследования ПН воинов-контрактников ВС РФ позволило сформировать структуру исследования педагогических условий развития военно-профессиональной направленности данной категории военнослужащих.

1.2 Профессиональная направленность воинов-контрактников как психолого-педагогическая проблема

Понятие «направленность» является одним из ведущих в педагогике и психологии и весьма неоднозначно трактуется как представителями разных психологических школ и течений, так и отдельными исследователями.

Термин «направленность» происходит от слова «направлять», определяемое «Толковым словарем живого великорусского языка» В. И. Даль [50], как «обращать в какую-либо сторону, устремлять...» [50].

В общепринятом смысле слово «направленность» подразумевает сосредоточенность мыслей и интересов, направленных на достижение какой-либо цели.

В научной литературе понятия «личная направленность» и «деловая направленность» впервые введены Ф. Кюнкем в 1934 г. Сам термин «направленность личности» включен в научный оборот С. Л. Рубинштейном [141] еще в 1940 г., понимая его как совокупность основных интересов, потребностей, склонностей, устремлений человека.

С. Л. Рубинштейн [141] указывал на то, что изучение психического облика личности включает три основных вопроса:

- что человек хочет? Это вопрос о направленности, установках и тенденциях, потребностях и идеалах человека;
- что он может? Это вопрос о способностях, дарованиях человека;
- что он есть? Это вопрос о характере человека. Характер в своем содержательном аспекте тесно связан с вопросом о том, что для человека значимо в мире и в чем для него смысл жизни и деятельности. Это проявляется в мотивах и целях его деятельности и определяет стержень жизни.

Сложность операционализации этого конструкта связана:

во-первых, с тем, что речь идет о проекции на поток сознания и поведения латентных факторов;

во-вторых, с неопределенностью критериев для различения устойчивых и ситуативных факторов (устойчивость личностной мотивации не означает ее единственности, ее монополии на детерминацию поведения и переживаний) С. Л. Рубинштейн [141];

в-третьих, с тем, что личность непосредственно не осознает своей направленности (скрытость от «внутреннего» наблюдения).

В. Н. Мясищев [113] уточнил сформулированное С. Л. Рубинштейном [141] понятие «направленность личности» и определил ее как «выражение доминирующего отношения личности».

Широкое изучение проблематика направленности личности (НЛ) получила в 70-е годы прошлого столетия. Существенный вклад в раскрытие данной научной проблемы внесли Б. Г. Ананьев [6], Л. И. Божович [25], А. Г. Ковалев [79], Н. Д. Левитов [96], Б. Ф. Ломов [100], М. С. Неймарк [115], К. К. Платонов [127], А. И. Щербаков [183], П. М. Якобсон [189] и др.

Так, Б. Г. Ананьев [7] в своих работах показал, что направленность личности — это системообразующее качество, своеобразный интегратор всех динамических тенденций личности, выражающая отношение личности к целям ее деятельности на эмоциональном, познавательном и поведенческом уровнях.

Л. И. Божович [25], А. Н. Леонтьев [97], Ю. М. Орлов [122] ввели определение направленности личности как совокупности доминирующих мотивов. Иерархическая структура мотивов определяет направленность личности человека. В теории значимости Н. Ф. Добрынина [52] направленность личности определяется значимостью намерений, деятельности и убеждений. Мотивы и отношения придают разную степень значимости и, тем самым, определяют направление деятельности.

В последних декадах XX века изучению НЛ посвящены исследования А. А. Бодалева [21], Ю. М. Забродина [62], Е. А. Климова [77], Л. С. Колмогоровой [81] и др.

По мнению А. А. Бодалева [21], Е. А. Климова [77], Л. С. Колмогоровой [81] и др. НЛ, ее качественные характеристики и уровень сформированности, является основанием психологической устойчивости, психологической культуры, играет роль вектора развития и саморазвития личности.

Б. А. Сосновский [156], Ю. М. Забродин [62] в своей исследовательской работе главное внимание сосредоточили на изучении функций, структуры, видов, качественных характеристик НЛ. Они установили, что необходимо различать поня-

тия «направленность личности» и «направленность деятельности». Направленность личности характеризует не деятельность, не единичные акты поведения, а субъекта со стороны его разнообразных стремлений.

Анализ научной литературы свидетельствует, что в отечественной психологии существует ряд направлений, изучающих проблематику направленности личности: теория потребностей и мотивов (Л. И. Божович [25], А. Н. Леонтьев [97], Ю. М. Орлов [122], С. Л. Рубинштейн [141]); теория значимости (Н. Ф. Добрынин [52]); теория установки (Д. Н. Узнадзе [169]); отношений личности (Б. Ф. Ломов [100], В. Н. Мясищев [113] и др.). Названные теории, в различной степени взаимосвязаны между собой, объясняют сущность понятия «направленность личности» как психическое свойство, в котором выражаются потребности, мотивы, мировоззрение, установки, цели жизни и деятельности личности.

По существу проблематика НЛ вбирает в себя функцию направления детерминации поведения человека. Этим и объясняется разнообразие подходов ученых к рассмотрению сущности НЛ. Так, А. Г. Ковалев [80], Б. Ф. Ломов [100] видят сущность направленности в соотношении потребностей человека. Такие ученые, как Н. Д. Левитов [96], В. С. Мерлин [109], П. М. Якобсон [189] и др. сводят ее к свойству, характеризующему социальный облик личности в форме психического образования. И. Ружичка [143] понимает НЛ как ситуативное или надситуативное качество. А. Н. Леонтьев [97], К. К. Платонов [127], С. Л. Рубинштейн [141] и др. определяют НЛ как целеустремленность или синоним термину «мотив».

А. Н. Томилин [164] на основе анализа научной литературы свел сущность авторских трактовок НЛ в единую таблицу (таблица 1.3).

Рассмотрим подробнее несколько определений понятия «направленность личности» современных отечественных психологов.

В. В. Никандров [117] определяет её как «макрохарактеристика личности, отражающая стержневой вектор её деятельности и поведения, детерминируемый присущей ей системой устойчиво доминирующих внутренних побудителей, определяющих избирательность ее отношений и социальной активности». Понимание направленности как вектора включает не только пространственный аспект тен-

дений поведения человека (куда устремлены его помыслы и действия), но и силовой их аспект (какова энергетика этих устремлений).

Таблица 1.3 Сущность авторских трактовок понятия «направленность личности

Автор	Трактовка понятия «направленность личности»
Ананьев Б. Г.	Основная жизненная направленность
Божович Л. И.	Устойчивая доминирующая система мотивов
Волынец Ю. Ф.	Система доминирующих мотивов и потребностей
Дадонов Б. И.	Система потребностей
Климов Е. А.	Система мотивов (побуждений)
Леонтьев А. Н.	Смыслообразующий мотив
Ломов Б. Ф.	Психическое выражение потребности, порождающей активность человека
Мясищев В. Н.	Доминирующее отношение
Немов Р. С.	Совокупность доминирующих мотивов и потребностей
Никитина Н. Н.	Система доминирующих мотивов
Платонов К. К.	Совокупность влечений, желаний, интересов, склонностей, идеалов, мировоззрений, убеждений
Прангишвили С. А.	Динамическая организация сущностных сил человека
Рубинштейн С. Л.	Динамическая тенденция
Сластенин В. А.	Система доминирующих мотивов
Столяренко А. М.	Система мотивационных особенностей личности
Столяренко Л. Д.	Совокупность интересов, стремлений, идеалов, убеждений
Шадриков В. Д.	Динамическая организация сущности человека
Худик В. А.	Интегрированная характеристика свойств профессионально-педагогической деятельности у будущих учителей школы

М. Г. Ярошевский [121] и А. В. Петровский [125] формулируют направленность личности как «совокупность устойчивых мотивов, ориентирующих деятельность личности, и относительно независимых от наличных ситуаций».

А. М. Столяренко [159] пишет о направленности, как о важнейшем свойстве личности, в котором проявляется динамика развития человека, как общественного существа, и выражаются главные тенденции его поведения [159]. А. М. Столяренко [159] определяет НЛ – как «ее ведущее психологическое свойство, в котором представлена система мотивационных особенностей личности, ее побуждений к

жизни и деятельности, определяющая избирательность отношений, позиций и активности».

А. Г. Маклаков [105] считает, что НЛ – это «*установки*, ставшие свойствами личности проявляются в таких формах, как влечение, желание, стремление, интерес, склонность, идеал, мировоззрение, убеждение». Причем, подчеркивает автор, в основе всех форм направленности личности лежат мотивы деятельности.

Р. С. Немов [116] видит НЛ как «понятие, обозначающее совокупность доминирующих у человека мотивов и потребностей, определяющих главную линию его поведения, деятельности и общения с людьми». Е. Н. Рогов [140] и соавторы под НЛ понимают «устойчивую систему мотивов» (как правило, осознанных), определяющих активность личности и избирательность ее отношений к действительности, особенности поведения и деятельности человека независимо от условий данной (наличной) социальной среды (складывающейся ситуации).

Как видим, вышеприведенные определения современных ученых по смыслу практически совпадают с формулировками классиков психологии, и, в то же время, каждое из них отражает конкретный подход к раскрытию сущности этого феномена и вносит определенный вклад в его понимание.

Однако, несмотря на различия в трактовках личности, во всех подходах в качестве ее ведущей характеристики выделяется *направленность*. Классиками отечественной психологии в разных концепциях она раскрывается по-разному: например как «динамическая тенденция» (С. Л. Рубинштейн [141]), как «смыслообразующий мотив» (А. Н. Леонтьев [97]), как «доминирующее отношение» (В. Н. Мясищев [113]), как «основная жизненная направленность» (Б. Г. Ананьев [6]).

Анализ приведенных авторских трактовок и определений понятия «направленность личности» позволяет считать, что направленность есть важнейшее качество личности, оно присуще только личности и в нем выражается динамика развития человека как общественного существа, а так же, главные тенденции его поведения. НЛ так или иначе выявляется в изучении всей системы психических свойств и состояний личности: потребностей, мотивов, интересов, ценностных

ориентаций, целей, убеждений, мировоззрения.

В интересах данного исследования следует учесть, что НЛ «является сложным мотивационным образованием» (А. Т. Иваницкий [67]). Этой точки зрения придерживается большинство психологов. И особенно важна точка зрения К. К. Платонова [127] о том, что в НЛ находит свое яркое выражение сущность человека, основное его содержание, как социального существа.

Возвращаясь к таблице 1.2 мы можем констатировать, что признанные авторитеты в области психологии утвердились во мнении, что НЛ есть совокупность или система потребностей (Л. И. Божович [26], Р. С. Немов [116], К. К. Платонов [127], А. М. Столяренко [159] и др.). Однако здесь следует отметить оценку Е. П. Ильина [68]: «понимание направленности личности как совокупности или системы мотивационных образований – это лишь одна сторона её сущности. Другая сторона заключается в том, что эта система определяет направление поведения и деятельности человека, ориентирует его, определяет тенденции действий и в конечном итоге, определяет облик человека в социальном плане».

В. С. Мерлин [109], Е. Н. Рогов и соавторы [138] выделяют типы личностной направленности в зависимости от отношения человека к себе, обществу, другим людям. М. С. Неймарк [115] выделил виды направленности: личная, коллективистская, деловая. Их характеристика приведена в таблице 1.4.

Таблица 1.4 Характеристика видов направленности личности

Вид	Краткая характеристика
Личная	формируется доминированием мотивов личного благополучия, тяготением к индивидуальному первенству, авторитетности. Человек с такой направленностью в основном занят самим собой, собственными чувствами и волнениями и формально реагирует, на потребности других людей: игнорирует интересы сотрудников или работу, которую должен выполнять. В работе видит, прежде всего, возможность удовлетворить свои притязания вне зависимости от интересов других сотрудников.
Коллективистская	характеризуется потребностью человека в общении, стремлением установить и поддерживать добрые отношения с коллегами проявлением интереса к совместной деятельности. Такой вид направленности может и не содействовать успешному выполнению заданий. Порой действия такого человека даже затрудняют выполнение групповой задачи, и его фактическая помощь может быть минимальной.
Деловая	отражает преобладание мотивов порождаемых самой деятельностью, увлечение процессом деятельности, бескорыстное стремление к познанию, овладению новыми навыками и умениями. Обычно такой человек стремится к сотрудничеству и добивается наибольшей продуктивности группы, а поэтому старается доказать точку зрения, которую считает полезной для выполнения поставленной задачи.

А. М. Столяренко [159], анализируя сферу направленности (ее называют еще мотивационной, потребностно-мотивационной, ценностно-целевой), включает в ее структуру все внутренние побудительные силы личности – ее взгляды, убеждения, идеалы, потребности, интересы, цели, жизненные планы, склонности, установки, мотивы и др. Она определяет избирательную направленность активности и отношений личности, вовлекая в них («канализируя», направляя по избранному «руслу») потоки психических процессов (внимание, восприятие, мышление, возникшие¹ в других психологических сферах), влияя на степень, характер и способ использования возможностей, имеющихся у личности.

Диапазон направленности ответственен за то, «куда живет человек», что его влечет, к чему стремится и прикладывает свои силы, чего добивается. Этой сфере принадлежит системообразующая, задающая, приоритетная роль в психической деятельности, и она, в наибольшей степени, характеризует личность А. М. Столяренко [159].

В структуре направленности личности Б. А. Сосновским [156] выделяются несколько уровней:

- иерархизированная и динамическая система потребностей, мотивов, связей между ними, которая не линейна и является индивидуально-психологической особенностью человека (это не отдельные мотивы потребности, а их целостные структуры);
- множество соподчиненных систем целей и задач субъекта;
- соответствующая двум предыдущим иерархия деятельности субъекта (выбор, реализация и развитие которых оформляют систему поступков, стиль поведения, этапы жизни);
- широкая система субъективных и субъектных проявлений психики, куда входит психологическая структура деятельности, поведения, сознания, переживания, самосознания, характера, смысла [Б. А. Сосновский]. [156]

Д. И. Фельдштейн [173] считает, что существует гуманистическая, эгоистическая, депрессивная и суицидальная направленность. Этого взгляда придерживается и И.Д. Егорычева.

Е. Н. Рогов [138] и соавторы к вышеуказанным типам приводят еще один тип – альтруистическую направленность. Краткая характеристика основных типов направленности сведена в таблице 1.5.

Существенное значение для понимания НЛ имеет вывод Е. П. Ильина [68] о

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. — 2-е изд. — Т. 1. — С. 118.

том, что сведение НЛ только к потребностям, интересам, другим формам (что зачастую делается примитивно в некоторых учебниках по психологии), неправомерно.

Таблица 1.5 Характеристика типов личностной направленности

Тип направленности	Краткая характеристика
Альтруистическая	характеризуется положительным отношением личности к обществу, центральным мотивом поведения являются интересы других людей. При этом помощь другим оказывается бескорыстно, а подчас и в ущерб себе. Альтруизм проявляется по собственному желанию, без давления со стороны, проявляется в сочувствии, в стремлении опекать, защищать, заботиться. Важную роль в проявлении альтруизма играет способность человека к сопереживанию (эмпатии).
Гуманистическая	характеризуется положительным отношением личности к себе и к обществу. Данный тип имеет два подтипа: а) с альтруистической акцентуацией, при которой центральным мотивом поведения являются интересы других людей или социальной общности; б) с индивидуалистической акцентуацией, при которой для человека наиболее важным является он сам, окружающие люди при этом не игнорируются, но их ценность несколько ниже.
Эгоистическая	характеризуется положительным отношением к себе и отрицательным – к обществу, подтипами которого являются: а) с индивидуалистической акцентуацией – ценность для человека собственной личности так же высока, как и при гуманистической направленности, с индивидуалистической акцентуацией, но при этом ценность окружающих еще более низкая (отрицательное отношение к окружающим), хотя об абсолютном отвержении и игнорировании их речи нет; б) с эгоцентрической акцентуацией – ценность собственной личности для человека очень высока, концентрируется он только на себе самом; общество для него не представляет почти никакой ценности, отношение к обществу резко отрицательное.
Депрессивная	характеризуется тем, что для человека он сам не представляет никакой ценности, а его отношение к обществу можно охарактеризовать как терпимое.
Суицидальная	наблюдается в тех случаях, когда ни общество, ни личность для самой себя не представляют никакой ценности. Люди с такой направленностью нередко заканчивают жизнь самоубийством.

Так, Е. П. Ильин пишет [68]: «Только устойчивое доминирование потребности или интереса, выступающих в роли долговременных мотивационных установок, может сформировать стержневую линию жизни». Таковыми установками в основном бывают социальные установки, связанные с межличностными, личностно-общественными отношениями, отношением к труду, к профессии и т.д.

Таким образом, следует согласиться с Е. П. Ильным, что НЛ в мотивационном процессе притягивает к себе и направляет активность человека, т.е., в какой-то степени, облегчает принятие решения о действиях в данной ситуации.

По мнению П. М. Якобсона [189] НЛ как психологический феномен во многом остается неопределенной. Данный вывод автор подкрепляет аргументом, что НЛ

может быть временной и приводит в пример влюбленность, овладевающая человеком на какой-то промежуток времени с подчинением себе алгоритма жизни, «определяет доминирующий мотив поведения». Об этом говорят и другие постоянно изменяющиеся увлечения человека.

П.М. Якобсон [189], изучая вопрос о наличии у индивида сразу нескольких направленностей, констатировал, что следует говорить о различных видах направленности, иногда перекрывающих друг друга или находящихся в разных плоскостях.

То, что у человека могут быть разные и одновременно сосуществующие направленности, видно на примере мотивационных свойств личности. Такое выделение типов направленности показывает, что она может определяться не комплексом каких-то факторов, а только одним из них, например, личностной или коллективистской установкой и т. п.

Содержательная сущность направленности личности может быть представлена различными психологическими категориями.

А. В. Петровский [125] рассматривает условную вертикаль «нужда – потребность – мотив – ценность – идеал», как определяющую содержание направленности личности.

Содержание направленности личности может быть рассмотрено и через триаду «мотив – смысл – ценность». Ю. М. Забродин [62], Б. А. Сосновский [156] в своих исследованиях уточняют функции мотива. Авторы отмечают, что обобщающую функцию побуждения реализует не мотив как таковой. На потенциальной стадии это делают потребности в их иерархичных отношениях с мотивами. Тогда, как на результативной стадии побуждения работают столь же динамично соподчиненные мотивы в их взаимоотношениях и противоречиях с личностной иерархией смыслов. Подчеркивается необходимость специального исследования всех групп иерархий, а также их отношений с целью выявления специфических мотивационно-смысловых структур направленности человека Б. А. Сосновский [156].

Функция придания направленности деятельности, относимая обычно к моти-

ву, в настоящее время в психологии уточняется и конкретизируется. Уже выбранную человеком и протекающую реальную деятельность далее направляет не просто мотив, а его практические взаимные связи с предметом деятельности, целями, задачами, средствами, результатами. Иерархия мотивов во всей своей психологической представленности и выраженности придает направленность не деятельности, а личности в целом. Эти две направленности (деятельности и личности) связаны между собой, но не идентичны. Они описывают различные феномены реальной жизни личности: план поведения и план сознания, объективный праксис и мир субъективного в человеке. Совпадение мотива (что нужно) и предмета (что делается) – это частный, редкий, благополучный вариант деятельности, когда человек делает именно (и только) то, что ему субъективно нужно (предмет–мотив), и именно (только) потому, что достигает при этом и субъективно, и объективно нужное (смысл–мотив–предмет).

Е. А. Васина [35] утверждает, что в сознании личностная ценность отражается в форме ценностной ориентации. Ценностные ориентации образуют качественную составляющую направленности личности, ее содержательную сторону. Именно они составляют основу отношения личности к окружающему миру, основу мировоззрения.

Следовательно, можно согласиться с мнением Е. А. Васиной [35], Ю. Л. Верховой [36], что направленность личности можно изучать через содержательно-смысловые характеристики системы ценностных ориентаций.

Есть и другие подходы к изучению НЛ. Так, Е. М. Никиреев [119], предлагает изучать направленность личности через соотношение групп мотивов, отнесение того или иного мотива к какой-либо группе мотивов (коллективистических, личных, лично-престижных), входящих в целостную систему. Непропорциональный рост какой-либо группы мотивов может указывать на одностороннее развитие личности. В оптимальном варианте все группы мотивов находятся в гармоничном сочетании, при ведущем значении группы коллективистических мотивов.

Особый интерес для нашей работы имеют взгляды автора на приобретение самоэффективности человеком, и выделяет основные из них:

а) *способность выстроить свое поведение* для достижения желаемых результатов (цели);

б) *вербальное убеждение* – это словесное убеждение человеком самого себя или убеждение его другим человеком в том, что он обладает способностями для достижения цели;

в) *эмоциональное возбуждение* может препятствовать достижению цели, поэтому люди с большей вероятностью добиваются успеха, если они не напряжены и эмоционально спокойны.

Вышеизложенное позволяет сделать следующий вывод. Направленность человека объединяет в себе все субъективные мотивы, в том числе не деятельностные (устремления и предпочтения, тенденции, смыслы, ценности, и т.д.), которые характеризуют содержательную избирательность всей психики субъекта, всех его отношений с миром – от потребностей до структуры деятельности и поведения, до специфики психологических этапов жизненного пути.

Проявления и функции НЛ не исчерпываются выбором направленности поведения и деятельности, т.е. структурированием и включением иерархии соответствующих «побудителей». Мотивационно-смысловое описание и намерение НЛ позволяет детальнее анализировать феномены мотивации. Создаются возможности субъективного анализа действительной направленности человека во всех ее проявлениях.

В зарубежной научной литературе направленность личности в прямой постановке не рассматривается. Однако, многие авторы в контексте своих учений рассматривают те или иные стороны НЛ, или их позиции близки к направленности. Такие позиции имеются в учениях К. Левина [95], Г. Олпорта [121], Э. Толмена [163], К. Юнга [185], А. Бандуры [190], Дж. Роттера [192] и др.

Так, К. Левин [95], рассматривая вопрос о динамических тенденциях и порождаемых ими напряжениях, как необходимый компонент подлинного объяснения психических процессов, использует термин «побудительность» для обозначения понятия, сходного по значению с понятием «направленность личности».

Э. Толмен [163] в своем учении говорит о том, что в результате научения у

живого существа формируется «когнитивная карта», ориентирующая его в определенной ситуации. Полное описательное определение любого поведенческого акта включает:

- целевой объект или объекты, которые его направляют или из которых они исходят;
- специфическую картину отношения к объектам, которые используются в качестве средства для достижения цели;
- относительную избирательность в выборе объектов, выступающих в качестве средств достижения цели.

Автор теории социального научения Дж. Роттер [192] считает, что прогноз поведения человека в сложных ситуациях основан на анализе взаимодействия четырех переменных: потенциала поведения, ожидания, ценности подкрепления, психологической ситуации. Он утверждал, что люди действуют целенаправленно, максимализируя поощрение и избегая наказания, стремятся удовлетворить основные потребности.

В теории А. Бандуры [190] причины функционирования человека находятся в непрерывном взаимодействии (или взаимном детерминизме) его поведения, его познавательной сферы и окружения. Модель триады включает в себя: личностные факторы, внешнее поведение, влияние окружения (поощрение или наказание).

Г. Олпорт [121] формулирует понятие «собственные стремления» как стремления, близкие человеку, т.е. которые воспринимаются им как «именно его».

Позиция К. Юнг [186] в работе «О становлении личности» очень близка к теории направленности личности. В частности он пишет: «Без *определенности, целостности и созревания* личность не проявится. Никто не в состоянии воспитать личность, если он сам не является личностью. И не ребенок, а только взрослый может достичь этого уровня развития в качестве спелого плода жизненных свершений, направленных на эту цель. Ведь достичь уровня личности означает максимально развернуть целостность индивидуальной сущности. Нельзя упускать из виду, насколько велико число условий, которые должны быть выполнены ради этой цели. Здесь требуется вся человеческая жизнь со всеми её биологическими,

социальными и психологическими аспектами».

По мнению К. Юнга развитие личности означает также «верность собственному закону» [186, с. 381] т.е. собственному мировоззрению, собственным убеждениям, а это формы направленности личности. К. Юнг также пишет [186, с. 381]: «... личность никогда не может развернуться, если человек не выбирает – сознательно и с осознанным моральным решением – собственный путь. Не только каузальный мотив, необходимость, но также сознательное моральное решение должно дать свою силу процессу личностного развития». А это, по сути, и есть направленность личности.

Таким образом, можно с уверенностью утверждать, что во многих зарубежных психологических теориях имеется много общего с теорией направленности личности. Позиции ряда исследователей сходны с отечественными исследователями при рассмотрении таких понятий как «личность», «мировоззрение», «убеждение», «потребности», «цель», «стимул», «установка», «идеал» и др. Вместе с тем, в зарубежной психологии в прямой постановке понятие «направленность личности» не используется.

Далее правомерно встает вопрос об основных формах НЛ.

В. В. Никандров [117] пишет, что главными составляющими НЛ являются: «потребности, мотивы, цели, интересы, идеалы, система ценностей, психологические установки, склонности, убеждения, и ряд других психических образований вплоть до мировоззрения». В. П. Каширин [74], рассматривая систему направленности личности, выделяет следующие основные элементы (компоненты):

- *систему ценностно-смысловых образований личности*, включающих два взаимосвязанных личностных конструкта: смысловой и ценностный;
- *притязания личности*, оценка своих возможностей, ожидания личностью определенных результатов своих действий, поведения, отношения к ней окружающих и т.п. Содержание притязаний определяется системой ценностных образований личности, а их уровень и характер – самооценкой личности (завышенная, адекватная или заниженная);
- *потребностные состояния личности*, зависящие от объектов предметов потребностей человека, от его систем смысловых и ценностных образований. Возникновение у личности тех или иных потребностных состояний обуславливает постановку соответствующих целей и возникновение мотивов их реализации;
- *цели личности*, как образ ожидаемого, предполагаемого результата действий, поведения человека;
- *Я-мотивы личности* — это внутренние психические побуждения деятельности, поведения, обусловленные осознанием и актуализацией тех или иных потребностей личности.

А. В. Петровский и М. Г. Ярошевский [125] относят к основным составляющим НЛ мотивы, потребности, цели, перспективу личности, интерес, убеждения, психологическую установку. А. Г. Маклаков [105], Е. И. Рогов и соавторы [138] к основным формам НЛ относят: влечение, желание, стремление, интерес, склонности, идеал, мировоззрение, убеждение. К. К. Платонов [127] выделяет формы и качества НЛ (рисунок 1.8).

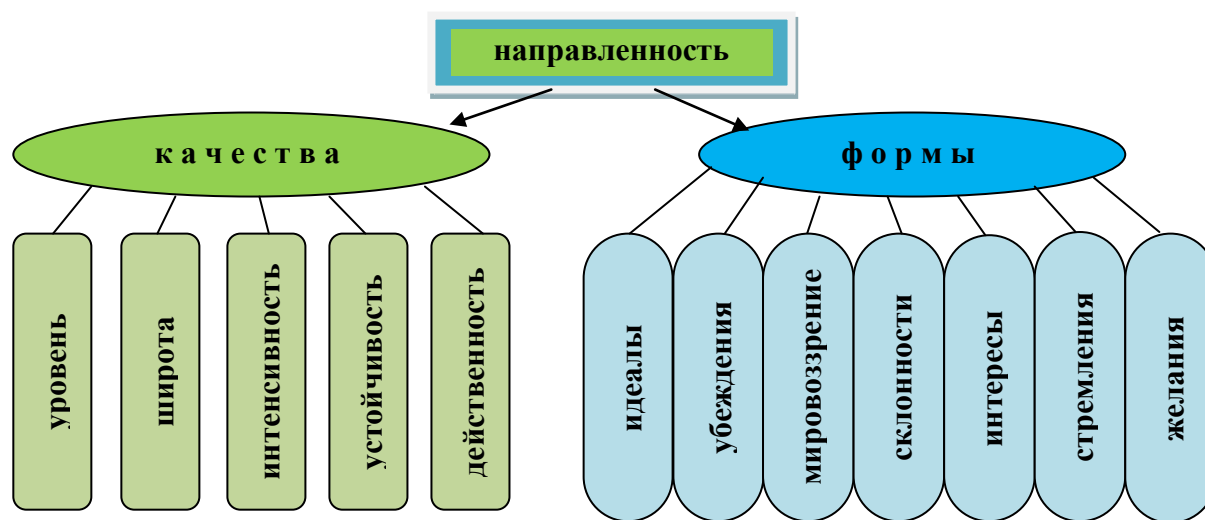


Рис. 1.8 Качества и формы направленности (по К. К. Платонову).

Таким образом, большинство авторов к основным формам НЛ относят и приводят их в следующей иерархии: потребности, мотивы, влечение, желание, стремление, интерес, склонность, идеал, мировоззрение, убеждение. При этом все формы НЛ являются мотивами ее деятельности и поэтому различаются по степени осознанности, по силе, энергичности (интенсивности, устойчивости).

Целесообразно рассмотреть подробнее сущность понятия «потребность».

Впервые иерархию потребностей (мотивов) выстроил А. Маслоу [108], включив в нее, пять групп: физиологические; мотивы потребности в безопасности; мотивы принадлежности и любви; мотивы оценки; мотивы самореализации. Он считал их инстинктоподобными и удовлетворяемыми обязательно первыми. Актуализация, проявление в качестве побуждения каждого следующего осуществляется только после удовлетворения нижележащих.

В рамках своей теории А. Маслоу выделяет пять базовых потребностей. Меж-

ду ними устанавливается достаточно четкая иерархия (рисунок 1.9).

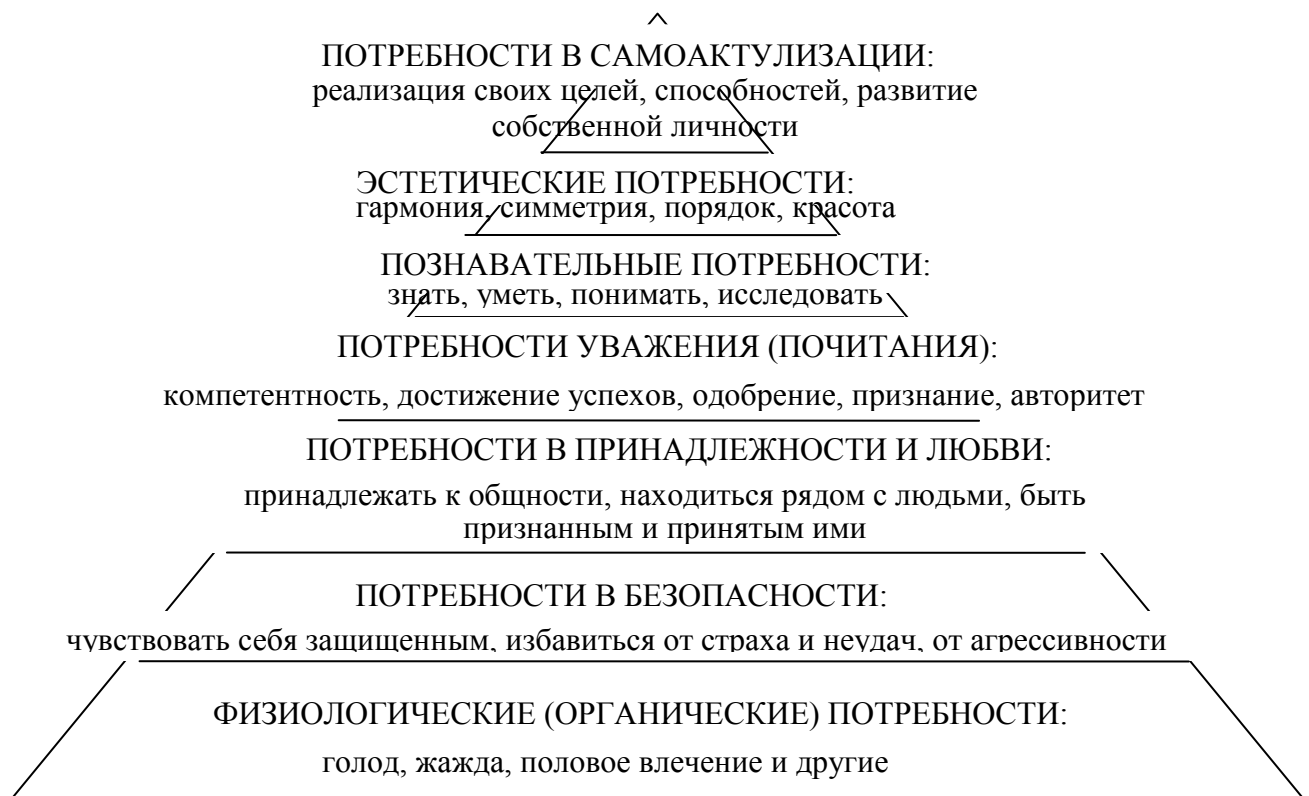


Рис. 1.9 Иерархия базовых потребностей по А. Маслоу.

В отечественной науке категорию «потребность» рассматривали такие ученые как Л. И. Божович [26], А. Г. Здравомыслов [64], А. Н. Леонтьев [97], В. Н. Мясищев [113], С. Л. Рубинштейн [141], А. М. Столяренко [158] и др.

Так, А. М. Столяренко [158] поясняет потребность как испытываемую человеком устойчивую и сильную нужду в чем-то: в веществах, условиях, предметах, делах, результатах, состояниях, получении удовольствия, чувстве удовлетворенности.

Человек относится к объектам и явлениям окружающего мира как к предметам и средствам удовлетворения своих потребностей. Согласно утверждениям А. М. Столяренко [158] потребности (рисунок 1.10):

- побуждают человека к постоянному поиску путей их удовлетворения;
- направляют интересы, мысли, движения человека;
- их удовлетворение вызывают чувство удовольствия, а неудача – плохое настроение и самочувствие, недовольство и гнев, ярость, агрессию.

Следовательно, стремление человека к удовлетворению потребностей основа

целенаправленной деятельности, а успешные результаты удовлетворения той или иной потребности усиливают ее роль в формировании НЛ.

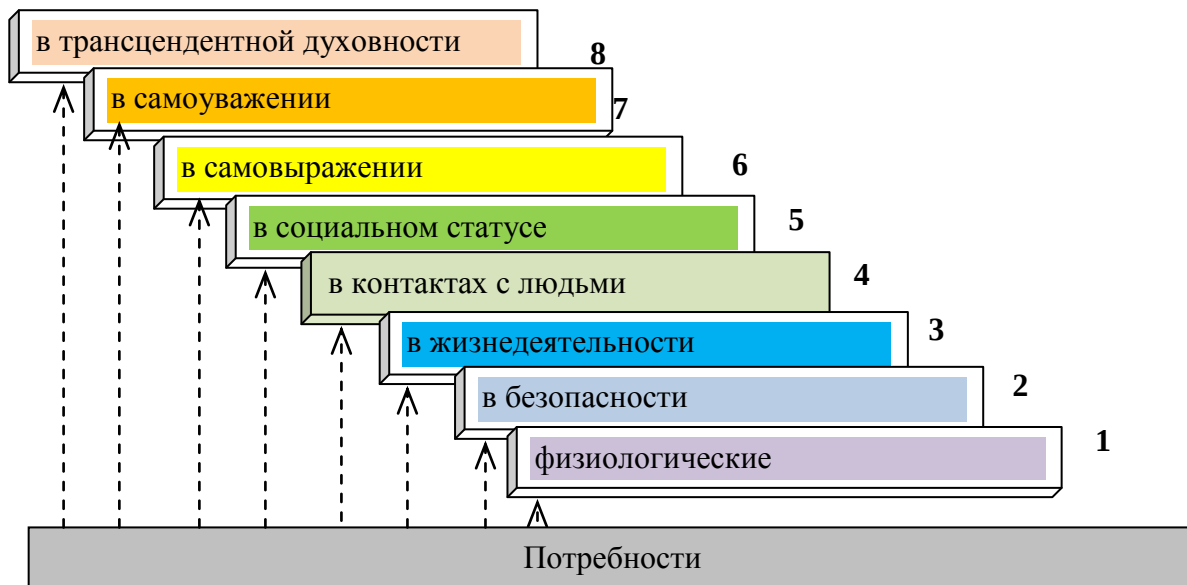


Рис. 1.10 Система потребностей (по А. М. Столяренко).

На рисунке 1.10 представлена система главных потребностей, встречающихся у людей и расположенных в определенной иерархии, – от простейших материальных до высших духовных.

Таким образом, в основе НЛ лежат потребности, т.е. отражение нужды в чем-либо. Общеизвестно, потребности бывают биологические (отражающие нужду организма в пище, воде, воздухе, движении, отдыхе и т.д.) и социальные, исторически сложившиеся в человеческом обществе. Социальные потребности подразделяют на материальные (в одежде, жилье и т.п.) и духовные (познавательные, моральные, эстетические, творческие, потребность в общении).

Выступая в качестве мотивов поведения, потребности могут приобретать различные формы в зависимости от степени осознания цели и содержания: установки, влечения, желания, интересы, склонности, идеалы, убеждения, мировоззрения, краткая характеристика которых приведена в таблице 1.6.

По мнению С. Л. Рубинштейна [142] целостность личности предполагает её структурное единство, наличие тех системных свойств, которые объединяют все другие и являются основанием её целостности.

Таблица 1.6 Иерархия форм направленности личности

Форма	Краткая характеристика
Установки	Неосознаваемая личностью готовность действовать определенным образом
Влечения	Наиболее примитивная биологическая форма направленности
Желания	Осознанная потребность и влечение к чему-либо вполне определенному
Интерес	Познавательная форма направленности на предметы
Склонности	Ярко выраженная потребность личности в постоянном участии в определенной деятельности
Идеалы	Конкретизируемая в образе или представлении предметная цель склонности
Мировоззрения	Система философских, эстетических, этических, естественнонаучных и других взглядов на окружающий мир
Убеждения	Высшая форма направленности – это система мотивов личности, побуждающих её поступать в соответствии со своими взглядами, принципами, мировоззрением

С точки зрения ведущих психологов Р. А. Абдурахманова [1], А. В. Барабанщикова [15], Е. А. Климов [76], Н. В. Кузьмина [94], Г. Д. Лукова [102], А. К. Маркова [107] в структуре личности ведущая роль принадлежит ПН. В основном ПН рассматривается как система доминирующих мотивов: интересов, потребностей, склонностей, побуждающих к профессиональной деятельности.

Н. В. Кузьмина [94] впервые обратила внимание на типологию направленности личности и ввела понятие «профессиональная направленность личности» для обозначения устойчивого интереса к профессии и склонности заниматься ею. Г. Д. Луков [102] понимает ПН личности военнослужащего как совокупность взглядов, идей и убеждений военнослужащего, ставших руководящими в его активной служебной деятельности, направленной на достижение относительно сложных и отдаленных жизненно важных целей. Е. А. Климов [77] говорит о профессионально-трудовой направленности и рассматривает ее как устойчивую доминирующую систему мотивов и интересов, ориентирующих деятельность личности и опосредующих индивидуально-психологические особенности человека – субъекта деятельности. А. К. Маркова [107] признает ведущую роль ПН в становлении специалиста и осуществлении профессиональной деятельности, и отмечает, что именно ПН «определяет систему базовых отношений человека к миру и самому себе, смысловое единство его поведения и деятельности, создает

устойчивость личности, позволяя противостоять нежелательным воздействиям извне или изнутри, является основой саморазвития и профессионализма, точкой отсчета для нравственной оценки целей и средств поведения».

К. К. Платонов [127], А. М. Столяренко [158] утверждают, что человек не может быть профессионалом, если направленность у него не развита.

И. И. Макашина [104] считает, что наиболее обобщенной формой отношения человека к профессии выступает ПН, которая определяется автором как интерес к профессии и желание заниматься ею. А. Н. Томилин [164] определяет ПН военного специалиста как систему его устойчивых свойств настоящего субъекта военно-профессиональной деятельности, определяющих его психологический склад, обеспечивающих его активность по конструированию собственной (потенциальной или актуальной) профессиональной деятельности и выступающая движущей силой профессионального самоопределения. По мнению В. Г. Казакова [71] и Л. Л. Кондратьевой [67] профессиональная направленность проявляется в устойчивом и сильном стремлении заниматься какой-то определенной профессией и совершенствоваться в ней.

На основе анализа понятий «направленность личности» и «профессиональная направленность» мы получили возможность сформулировать феноменологические характеристики ПН воинов-контрактников, которая:

- выступает системообразующим свойством, определяющим весь психологический склад воина-контрактника как субъекта военно-профессиональной деятельности;
- ориентирует деятельность современных контрактников в военно-профессиональной деятельности;
- побуждает к активности в военно-профессиональной деятельности;
- придает деятельности в военно-профессиональной сфере устойчивость к внешним факторам;
- отражает и обуславливает цели, мотивы и отношение к действительности, опосредованные военно-профессиональной деятельностью.

Указанные параметры ПН позволяют дать ей определение в контексте деятельностного и личностно-ориентированного подходов.

Профессиональная направленность воинов-контрактников – это система сформированных устойчивых мотивов, интересов, потребностей, склонностей, идеалов, побуждающих к военно-профессиональной деятельности в качестве во-

еннослужащего проходящих воинскую службу по контракту на добровольной основе, проявляется в сформированных свойствах личности необходимых для профессиональной деятельности.

Ряд ученых утверждает, что профессиональная деятельность влияет на самосовершенствование личности в целом, при этом личность является продуктом и результатом самой этой деятельности (Э. Ф. Зеер [65], Н. С. Пряжников [136], А. М. Столяренко [159]). Исходя из этого, следует считать, что специфика деятельности воинов-контрактников, влияет на формирование и развитие его ПН. Следовательно, в интересах настоящего исследования следует внимательно рассмотреть психолого-педагогические условия повышения эффективности специальной подготовки, профессионального обучения и ВПД, которые должны разрабатываться с учетом принципов личностного, деятельностного и контекстного подходов и признания детерминации становления личности общественными отношениями. Именно эти принципы находят свое воплощение в изучении ПН воинов-контрактников.

Проанализированные выше сущностные характеристики основных определений направленности личности (направленность личности как доминирующая система мотивов; направленность как смыслообразующий мотив личности в процессе деятельности; направленность как система побуждений, определяющая избирательное отношение личности; направленность как ведущая подструктура личности; НЛ как система отношений и, наконец, направленность как черта личности), позволяет утверждать, что выбор и формирование частной направленности, адекватной способностям, интересам, склонностям, таланту, определяют жизненный путь личности. На основе этого, можно говорить о формировании и развитии ПН воинов-контрактников непосредственно в условиях ВПД.

Конечным результатом жизнедеятельности в воинском коллективе, активного участия во всех процессах ВПД (специальная подготовка, ДВС, учения, и т.д.), воспитательного воздействия командиров становится стабильно-целесообразное изменение взглядов и отношения воинов-контрактников к ВПД. Это выражается в достижении и развитии определенного уровня знаний, умений, навыков, ПВК, развитии и закреплении мотивов ВПД. Это позволяет утверждать, что ПН воинов-

контрактников представляет собой составную часть общей направленности личности и выражает глубоко мотивированную устремленность к ВПД как в мирное, так и военное время. Изучаемый феномен является продуктом социального и личностно-профессионального развития воинов-контрактников на всем их военно-служебном пути. Определяющей особенностью ПН воинов-контрактников является динамичность, что обусловлено эмоционально-нравственными качествами, недостатком опыта ВПД и возникающими отсюда трудностями достижения положительных результатов по службе.

Таким образом, ПН воинов-контрактников есть динамическое личностное образование, характеризующееся устойчивым повышением интереса к ВПД под воздействием военно-служебного и воспитательного процессов, основанное на осознании своего предназначения, ответственности и выражающееся в определяемых системой потребностях, преобладающих мотивах, мировоззрении и жизненных целях по успешному овладению своей воинской специальностью, становлению подлинным военным профессионалом, добросовестному выполнению воинского долга перед Отечеством. Понимание ПН, как педагогического явления, опирается, прежде всего, на анализ её структуры.

Структура ПН воинов-контрактников есть целостное образование, состоящее из определенных взаимодействующих и взаимовлияющих между собой форм. Основными ее формами являются военно-профессиональные убеждения, познавательные интересы, мотивы, склонности, идеалы, проявляющиеся в служебной деятельности воинов-контрактников через систему их профессиональных качеств, целей, установок, намерений, стремлений. В своей совокупности все они функционируют как целостная динамическая система (рисунок 1.11).

Военно-профессиональные убеждения воинов-контрактников – это личностное образование, представляющее собой оценочное отношение воинов-контрактников к действительности военной службы и характеризующееся единством когнитивного (определенные идеи и их логическое обоснование) и потребностно-личностного (переживание истинности, необходимости данных идей и потребность в их практической реализации) компонентов.

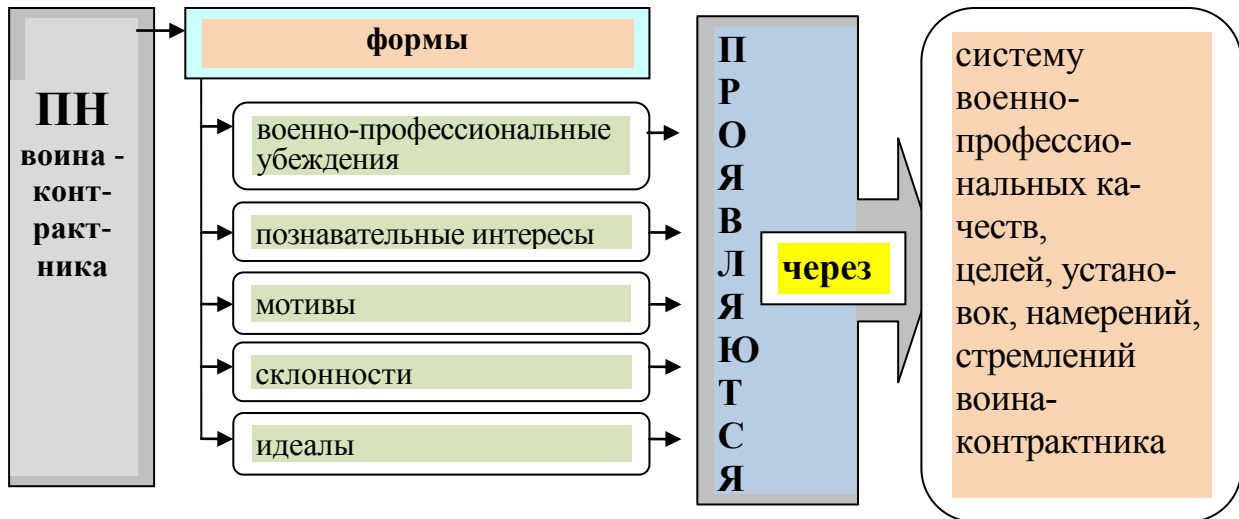


Рис. 1.11 Основные структурные компоненты ПН воинов-контрактников.

Большое значение имеет психолого-педагогическая основа, на которой базируются убеждения воинов-контрактников, т.е. как взаимодействуют усваиваемые военно-специальные знания и уже сформированные особенности личности и самосознания в условиях военной специфики. Структура убеждения представлена на рисунке 1.12.

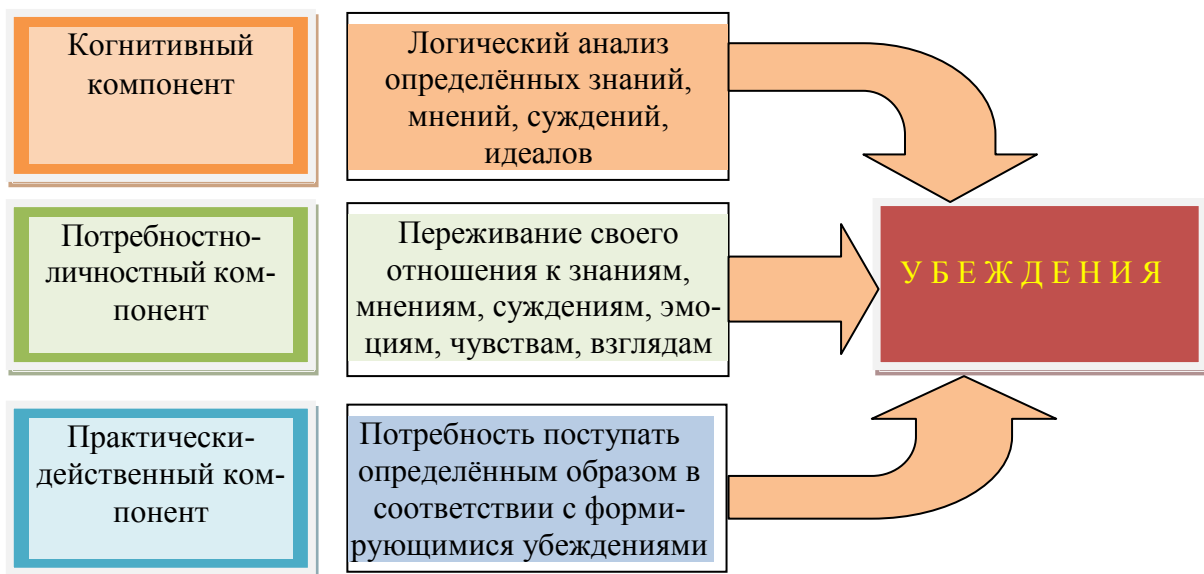


Рис.1.12 Структура убеждения.

Дадим краткую характеристику форм ПН воинов-контрактников. Прочно усвоенные и значимые для личности знания далеко не всегда переходят в убеждения. Становясь достоянием личности и приобретая статус убеждения, идеи не только наполняются личностным смыслом, но и пронизываются личностными особенностями.

Исходя из специфики деятельности воинов-контрактников, военно-профессиональные убеждения можно рассматривать как совокупность представлений о профессии и необходимых личностно значимых качествах.

Профессиональные убеждения также характеризуются как определенное духовно-нравственное состояние личности воина контрактника, объединяющее профессиональные знания и умения, отношение к ним, побуждения, определяющие профессиональную активность в сфере деятельности, а также стремление к развитию ВПК.

Вторая структурная форма ПН воинов-контрактников – *познавательный интерес*. По мнению Е. П. Ильина [68], познавательный интерес – это, по сути, мотивационная установка, отражающая готовность человека осуществлять деятельность, вызывающую у него этот интерес. Развитию интереса воинов-контрактников служат действия, приводящие к преобразованию познавательного интереса в учебный и военно-служебный интерес. Основным объектом учебного и военно-служебного интереса является содержание занятий по специальности, по ОГП, изучение учебного материала во время самостоятельной подготовки, способы усвоения военной теории. Поскольку интерес формируется в процессе взаимодействия командира, офицера-воспитателя и воинов-контрактников, возникновение военно-служебного интереса зависит от профессионального мастерства и авторитета командира и воспитателя, которые сами могут быть источниками интереса. Более того, интерес может эволюционировать, превращаясь в направленность личности (А. Г. Ковалев [80], А. Н. Леонтьев [97], К. К. Платонов [127]).

Следующая структурная форма ПН воинов-контрактников – *военно-профессиональные мотивы*. Мотив является внутренним побудителем деятельности, придающим ей личностный смысл. Так, повышение эффективности деятельности воинов-контрактников связано с развитием их социально-ценных мотивов в соответствии с требованиями ВПД. Основными мотивами воинской службы этой категории военнослужащих являются естественные стремления к избранной ВПД, интерес к специальным знаниям и военной службе.

Общая структура мотива у воинов-контрактников на основе проведенных на-

блюдений состоит из трех блоков. Первый – иницирующий блок включает потребности, долженствования, обязанности. Второй – оценивающий блок состоит из предвидения последствий деятельности, нравственного контроля, склонностей, интересов, знаний, умений. Третий – целевой блок – состоит из потребностной цели и опредмеченного действия.

Таким образом, структура мотива как основание действия или поступка – многоблочная, в ней чаще всего находят отражение несколько причин и целей. Существенная задача командира заключается в том, чтобы найти на каждом этапе ВПД наиболее адекватные для воинов-контрактников мотивы, соответственно преобразуя и переосмысляя задачу, которую он ставит перед ними. Для того чтобы воины-контрактники по-настоящему включились в ВПД, нужно сделать поставленные задачи не только понятными, но и внутренне принятыми им, чтобы они приобрели значимость для воинов-контрактников и нашли, таким образом, отклик и опорную точку в их переживаниях.

Четвертая структурная форма ПН воинов-контрактников – это *склонности*. К. К. Платонов [127] рассматривает склонность как одно из проявлений социальной НЛ, а В. Н. Мясищев [113] – как неустанное внимание к избранной деятельности, благодаря чему становится понятным, почему люди реализуют свои склонности в профессиональной деятельности или в хобби. Поэтому отношение личности к определенной ВПД мы расцениваем как профессиональную склонность, которая хорошо просматривается при изучении ПВК воинов-контрактников. Однако следует отметить, что не всякое положительное отношение к деятельности, к её содержанию есть склонность. Характерной особенностью склонности является то, что человек, как правило, не осознает её истинных причин. Он не может в большинстве случаев объяснить, почему ему нравится именно эта деятельность, и называет чисто внешние признаки, базирующиеся на содержательной характеристике выбираемого вида активности. Положительное отношение к деятельности может быть обусловлено и другими факторами: заработной платой, режимом труда, близостью места работы и т.д. Важность распознавания склонности в том, что спутником истинной и ярко выраженной склонности к какой-то деятельности часто является способность к этой же

деятельности. А отсюда недалеко и до определения призвания человека (Е. П. Ильин [68]).

Пятая форма структуры ПН воинов-контрактников – это *идеалы* воинов-контрактников. У каждого воина-контрактника есть моральные представления о долге, о лежащих на нем обязанностях, которые также регулируют его поведение, именно идеал может выступать в качестве совокупности норм поведения в условиях ВПД. Идеал служит для воинов-контрактников образцом. По мнению Л. Ф. Железняк [60], А. Н. Томилина [164] идеал, взятый в качестве примера и эталона, становится стимулом и регулятором развития личности. Идеалы формируются под непосредственным общественным влиянием, и, в значительной мере, определяются идеологией и мирозерцанием.

В качестве идеала может быть взят командир, настоящий военный профессионал, мастер военного дела, специалист высокого уровня, военный изобретатель или рационализатор. Такие примеры очень действенно влияют на формирование и развитие ПН современных воинов-контрактников.

Качественными характеристиками ПН воинов-контрактников являются:

- общественная значимость (то есть общественно значимые цели, побуждающие к деятельности, которые могут обеспечить высокий уровень ПН личности воинов-контрактников и тем самым положительно повлиять на другие их качества);
- широта (среди широкой направленности, большого круга интересов должен быть главный интерес, направленный на ВПД, выполняемую личностью);
- интенсивность (эмоциональная окраска ПН может иметь большой диапазон выражений от смутных, нечетких влечений, через осознанные желания и активные стремления до полной убежденности);
- устойчивость (протяжённость во времени);
- действенность и целостность (определяется активностью реализации целей ПН в учебной и служебной деятельности).

В психологической структуре личности воинов-контрактников ПН, как смыслообразующее свойство, занимает ведущее место. Она оказывает формирующее влияние на психологические процессы, состояние образования, личностные свой-

ства и качества воинов-контрактников и выступает важнейшей психологической предпосылкой его ВПД.

Раскрыв сущность и структуру ПН воинов-контрактников, проанализируем её функции.

В науке существуют различные толкования термина функция. Чаще всего данный термин понимается как:

- зависимая переменная величина;
- некоторое заданное поведение того или иного объекта;
- способ достижения цели;
- определенная совокупность последствий социальной деятельности.

В педагогике это понятие трактуется также широко: оно обозначает специфическую деятельность, цель применения чего-либо, назначение.

В исследовании функция – это роль, которую выполняет ПН в деле профессионального развития личности воинов-контрактников. Рассмотрим функции ПН.

Побудительная функция. Побуждение – это желание, намерение действовать, потенция к действию. Предназначение этой функции – мотивационное давление, при котором заканчивается формирование определённого мотива и приводит личность к действию. Побудительные причины, заставляющие воинов-контрактников действовать, энергично работать, добросовестно и эффективно выполнять свои функциональные обязанности, приведены в таблице 1.7.

Таблица 1.7 Характеристика побудительных причин, заставляющих воинов-контрактников действовать

Группа причин	Краткая характеристика
Побуждения общественного характера	Осознание необходимости приносить пользу обществу, что может проявиться в деле защиты Отечества, это и общественная установка на необходимость военной службы «если не я, то кто же».
Получение определенных материальных благ	Гарантированное обеспечение жильем или денежная компенсация, получение высокого денежного содержания, продовольственного и вещевого довольствия для удовлетворения материальных и духовных потребностей.
Удовлетворения потребностей	Удовлетворение потребностей в самоактуализации, самовыражении, самореализации себя как военного профессионала.

Ориентационная функция. Если рассматривать ориентацию как личностную функцию, то она выражается в построении личностной картины мира -

индивидуального мировоззрения, позволяющего человеку определиться в контексте современной жизни. Исходя из этого положения, можно констатировать, что ориентационная функция ПН направлена на обеспечение самоопределения воинов-контрактников в различных сферах ВПД, включая и построение личностно-профессиональных планов. Иными словами, эта функция предполагает помощь воинам-контрактникам в самоопределении, выявлении и реализации своих возможностей как настоящих военных профессионалов.

Основываясь на психологических исследованиях феномена самоопределения, мы рассматриваем этот термин как осознанный выбор воином-контрактником военно-профессиональной сферы деятельности, основанный на самопознании своих возможностей. Отметим, что самоопределение всегда полилогично, так как предполагает множество оснований для использования полученных в результате самопознания представлений о себе. Есть жизненное самоопределение, характеризующееся выбором стиля и образа жизни, есть личностное самоопределение, выражающееся в самобытном образе «Я» и утверждении его среди сослуживцев. То есть военно-профессиональное самоопределение, которое является системообразующим центром всех самоопределений воинов-контрактников как субъекта деятельности и гражданина. Главной целью этой функции, по нашему мнению, является последовательное формирование у воинов-контрактников готовности рассматривать себя развивающимся во времени и находить личностно-значимые смыслы в ВПД.

Регулятивная функция. Эта функция направлена на стабилизацию функционирующей системы ПН с помощью внутреннего контроля, который основан на таких понятиях как способности, воображение, мышление, внимание, память, темперамент. Воин-контрактник обладает различными самостоятельно выработанными способами выполнения военно-специфических задач и все же в реальной практике возникают ситуации, когда воину-контрактнику необходимо осуществить коррекцию своих действий в процессе ВПД. Важно предоставить воину-контрактнику возможности для выбора собственного пути решения. Учитывая эту функцию направленности, командир и офицер-воспитатель сможет при необходимости создать условия для принятия верного решения учебной или служебной проблемы, благо-

даря чему обучение становится более эффективным.

Важным звеном данного исследования является обоснование критериев, показателей и уровней сформированности ПН воинов-контрактников, а также определение методов диагностики и процедур оценивания.

Обратимся к краткому рассмотрению и уточнению сущности понятий «критерий» и «показатель» и существующих общих требований к их выделению и обоснованию. Критерий – образец, эталон, выражающий высший, наиболее совершенный уровень изучаемого явления, сравнивая реальные явления с которым, можно установить степень их соответствия, приближения к норме. С помощью критериев устанавливаются связи между всеми структурными компонентами какой-либо исследуемой системы. Для этого, по утверждению Н. И. Монахова [111], критерий должен быть развернутым, расчлененным, включающим в себя определенные компоненты, некие единицы измерения, позволяющие «замерять» действительность, сопоставлять ее с нормой. Развернутый критерий характеризуется совокупностью основных признаков. Таким образом, критерий представляет собой максимальную условную «единицу измерения», а признак является минимальной условной единицей. В рамках настоящего исследования критерий рассматривается как признак, на основании которого осуществляется классификация изменений, происшедших в процессе формирования ПН воинов-контрактников, и их оценка.

При определении критериев сформированности ПН воинов-контрактников, исходили из системного понимания исследуемых представлений, выделения их структурных компонентов. На основе результатов теоретико-экспериментальной работы, определены конкретные качественные показатели сформированности ПН воинов-контрактников.

Так, выявленная структура ПН, проведенное педагогическое исследование и практический опыт показывают, что целостную систему оценки сформированности ПН, надо делать на основе систематического анализа данных специально-профессиональной осведомленности (СПО), профессионально-психологического отбора (ППО) и мотивов.

Этот подход является правомерным, поскольку позволяет оценить сформиро-

ванность направленности на ВПД. В качестве критериев сформированности ПН использовались: наличие профессионально-значимых мотивов, специально-профессиональная осведомленность и степень развития ПВК.

Первый критерий – наличие профессионально-значимых мотивов. Мотивы являются одним из структурных компонентов ПН и основным инструментом перманентного мониторинга ПН. Учет профессионально-значимых мотивов позволит командиру подразделения правильно составить план психолого-педагогического воздействия для развития или закрепления положительных результатов. Этот критерий раскрывается через два показателя: динамика профессионально-значимых мотивов и количество мотивов с высоким коэффициентом значимости.

Второй критерий, специально-профессиональная осведомленность воинов-контрактников, раскрывается через следующие показатели:

- полнота знаний в области военно-специальных дисциплин, являющаяся важной основой в ВПД, проявляется в текущей успеваемости. Формирование у воинов-контрактников знаний по военно-специальным дисциплинам – неременное условие осознанного овладения умениями и навыками. Можно выделить пять уровней специально-профессиональной осведомленности в области военно-специальных дисциплин. Оценка этих уровней проводится в баллах;

- полнота знаний в области общевоинских уставов и руководящих документов, проявляющаяся в умении руководствоваться ими в повседневной жизнедеятельности.

Третьим критерием в нашей системе является степень развития профессионально-важных качеств (ПВК) для воинов-контрактников. Он раскрывается через следующие показатели:

- наличие личностных качеств, необходимых в ВПД;
- сформированность интеллектуальных качеств, необходимых в ВПД;
- состояние профессиональной адаптации и уровень работоспособности. Этот показатель также характеризуется определенным набором качеств, выявленных методом факторного анализа.

Исходя из предположения, что функционирование структурных компонентов ПН

возможно лишь посредством их взаимодействия и взаимовлияния друг на друга, то оценку сформированности ПН необходимо проводить на основе изучения ее структурных компонентов посредством исследования комплекса ПВК, специально-профессиональной осведомленности и мотивов (рисунок 1.13).

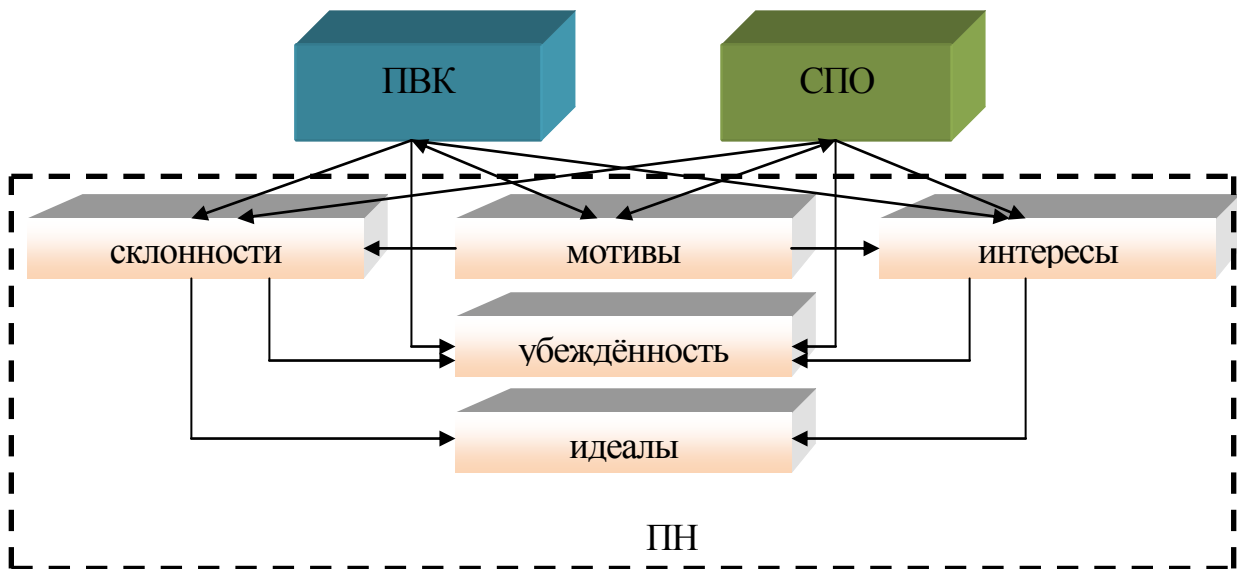


Рис. 1.13 Взаимодействие структурных компонентов ПН.

На данном рисунке акцентируется внимание только на ключевых связях, позволяющих уяснить, каким образом с помощью данных критериев можно изучить структурные компоненты ПН. Мотивы являются системообразующим компонентом ПН, позволяющим изучать изменение и особенности взаимодействия других компонентов. Помимо этого, склонности, интересы, убеждения, идеалы необходимо исследовать посредством «косвенного изучения», используя СПО и ПВК. Взаимосвязь СПО с компонентами проявляется во взаимодействии усваиваемых военно-профессиональных знаний и сформированными особенностями личности. СПО, становясь достоянием личности и пропитываясь особенностями личности, приобретают статус убеждений. Связывая понимание сущности ПН с комплексом профессионально-важных качеств, а также умений и навыков, предполагается, что ПН коррелирует, прежде всего, с индивидуально-психологическими качествами личности (познавательными интересами, склонностями, убеждениями, пониманием подчиненных и потребностью в работе с ними). Преимуществом данной системы критериев и показателей ПН является то, что она не замкнута только на структур-

ные компоненты самого понятия. Подобный взгляд «со стороны» позволяет более объективно и емко охарактеризовать уровни сформированности ПН.

Определено три уровня сформированности ПН воинов-контрактников, характеристика которых приведена в таблице 1.8.

Для того чтобы достоверно установить уровень сформированности ПН, необходимо изучить мотивы, в которых проявляется ПН, уточнить ПВК, провести интеркорреляционные связи между ПВК с целью выявления их оптимального комплекса.

Таблица 1.8 Уровни сформированности ПН воинов-контрактников

Уровни сформированности ПН	Характеристика уровней сформированности ПН воинов-контрактников
Конформистский уровень	Выбор военной профессии произошел под влиянием ближайшего социального окружения – родных, знакомых, друзей. В случае положительного влияния близких, оно становится личностно значимым фактором и принимается субъектом в качестве коррекции его профессионального поведения. Если же это влияние в силу разных причин не согласуется с индивидуальными особенностями и не принимается воином-контрактником как желаемая форма поведения, то конформистский уровень ПН диссонирует с ценностными ориентациями личности и приводит к формированию своеобразного психологического и профессионального дискомфорта. Особенности: а) конформистский уровень ПН имеет отрицательные показатели служебной активности; б) профессия воина-контрактника не оценивается как престижная; в) поведение воина-контрактника требует постоянного контроля со стороны командиров и характеризуется низким уровнем притязаний и социальной ответственности за порученное дело.
Ситуативный уровень	Определяющими факторами при поступлении гражданина на военную службу являются: материальные соображения, желание получить специальность и жилье. В то же время наблюдается неудовлетворенность воинов-контрактников своей позицией в коллективе, службой, денежным довольствием. Слаба связь между мотивационными характеристиками и показателями реальной служебной деятельности воина-контрактника. Его поведение не стабильно, требует периодического контроля со стороны командиров. Уровень характеризуется в целом устойчивым интересом к боевой учебе, средним уровнем специально-профессиональной осведомленности, средним показателем в службе.
Доминантный уровень	Убеждения, интересы, идеалы наиболее согласуются с реальным профессиональным поведением. Уровень характеризуется устойчивым интересом к учебе и службе, выше среднего и высоким уровнем специальной подготовленности, высокими показателями в службе и дисциплине. Профессия воина-контрактника оценивается как престижная. Поведение воинов-контрактников стабильное и характеризуется высоким уровнем притязаний и социальной ответственностью за порученное дело. Высокие скоростные характеристики интеллекта и общей интеллектуальной культуры обуславливают направленность когнитивных процессов на совершенствование личности в области военной деятельности и на развитие творческой активности.

Источником формирования комплекса ПВК нам послужат нормы профессионального поведения, выявленные методом экспертной оценки. Для качественного формирования ПН необходимо создать определённые педагогические условия. Военные педагоги А. Алехин [5], А. В. Барабанщиков [15], В. П. Давыдов [48] и др. трактуют педагогические условия как неперенный компонент военно-педагогического процесса, воспитательной работы, педагогического исследования, обеспечивающих достижение военнослужащими наиболее высокого уровня успеваемости и результативности в ВПД. Вышеприведенный анализ позволяет выделить основные составляющие ПН воинов-контрактников: общая направленность личности (на себя, на дело, на общение); направленность личности на военную профессию в качестве воина-контрактника; направленность личности на достижение успеха; направленность личности на работу с боевой техникой и оружием (рисунок 1.14).

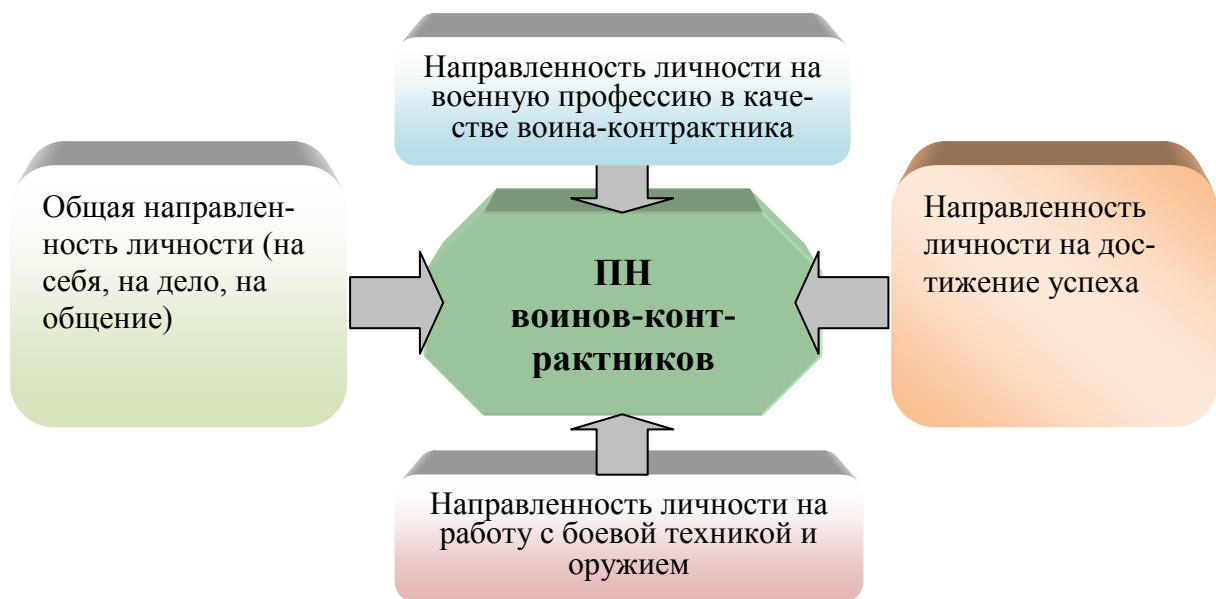


Рис. 1.14 Основные составляющие ПН воинов-контрактников.

По мнению признанных авторитетов И. А. Алехина [5], А. В. Барабанщикова [15], Л. Ф. Железняк [60], И. А. Зимней [66], А. Г. Караяни [73], П. И. Пидкасистого [128], Я. В. Подоляк [131], А. М. Столяренко [158] эффективное изучение целей, стремлений, установок и других составных элементов ПН воинов-контрактников возможно лишь при соблюдении общепсихологических методологических принципов детерминизма, развития, единства психики и деятельности,

личностного подхода и др.

Л. Ф. Железняк [60], А. Н. Томилин [165] считают, что при этом необходимо обеспечить объективность и всесторонность изучения реальной направленности. *Объективность* предполагает использование таких методов, которые позволяют судить о подлинности целей военнослужащего и мотивах его деятельности. Из всей совокупности мотивов и целей следует выделять наиболее существенные, ведущие, выражающие генеральную линию жизни. Тщательное изучение предполагает также объективную оценку всего материала, полученного о войне-контрактнике различными методами.

Особое значение имеет *всесторонность* изучения, ибо, чтобы действительно знать предмет, надо охватить, изучить все его стороны, все связи и «опосредствования». Далеко не безразлично как современный воин-контрактник ведет себя на занятиях, в боевом походе, на боевой службе, боевых стрельбах и учениях, в наряде и в часы досуга.

Диалектическая логика требует также брать предмет в его развитии, «самодвижении», изменении. НЛ и мотивы деятельности под влиянием условий жизни, воинского труда, учебы и воспитания изменяются, развиваются. Непрерывное, систематическое изучение этого свойства военнослужащих контрактной службы позволяет заметить изменения в нем, оценить эффективность воспитательной работы, наметить меры для повышения результативности воспитательных воздействий.

Ряд авторов И. А. Алехин [5], А. В. Барабанщиков [15], Л. Ф. Железняк [60] полагают, что при изучении ПН воинов-контрактников следует учитывать присущие ей внутренние противоречивые тенденции. Постановка целей человеком – всегда сопровождается борьбой различных желаний, побуждений.

Согласно взглядам И. А. Алехина [5], А. Г. Караяни [73] изучать ПН воинов-контрактников следует в коллективе и с помощью коллектива. Человек – существо общественное. Во взаимоотношениях с коллективом проявляются его свойства. Коллектив, быстрее и всестороннее познает каждого человека. В коллективе и с помощью коллектива можно наиболее объективно определить НЛ воина-

контрактника.

Они включают выяснение следующих вопросов:

- потребности и мотивы деятельности.

Соотношение материальных и духовных потребностей, какие из них преобладают. Широта интересов, увлечения. Ведущие устойчивые интересы, их соотношение с военной профессией. Характер склонностей, идеалов. Убеждения, мнение о своей профессии. Такие сведения позволяют сделать вывод о том, какое влияние окажут потребности и мотивы деятельности контрактника на формирование, и развитие у него устойчивой ПН.

- система целей воина-контрактника.

Какие близкие и далекие цели ставит он перед собой, их значимость для успешного овладения военной профессией, конкретной воинской специальностью. Соотношение близких и далеких целей, наличие или отсутствие противоречий между ними. Умение близкие цели подчинять далеким. Общественная значимость целей, степень их осознания, широта и устойчивость. Это позволяет определить, как характеризуется НЛ воина-контрактника, что необходимо учитывать при формировании у него ПН.

- установки.

Какую позицию занимает воин-контрактник в той или иной ситуации, как ведет себя в различных непредвиденных обстоятельствах, способен ли подчинять личные интересы интересам службы в таких ситуациях. Как реагирует на замечания, критику товарищей, командиров. Характер личностных установок, их соответствие нравственности. Анализ этого всего позволяет определить характер НЛ современного воина-контрактника, формы воспитательной работы с ним.

- перспективы.

Соотношение далеких, средних и близких перспектив воина-контрактника, их соответствие перспективам коллективным. Каким представляет свое профессиональное будущее, насколько привлекательным, желаемым и необходимым, для него оно является. Побудительная сила перспектив, степень учета в них реальных возможностей. Эти данные позволяют судить, какое влияние могут оказывать реальные перспективы воина-контрактника на формирование у него ПН.

- отношения.

Отношение к специальной подготовке, службе и дисциплине, к своей военной профессии (специальности), выполнению поручений, участию в общественной деятельности. Взаимоотношения с командирами и коллективом. С кем дружит, на чем основана дружба. Отношение к своим начальникам, степень повиновения.

Оценка полученных данных позволяет делать вывод о качествах НЛ, их проявлении, их влиянии на формирование ПН.

- стремления и намерения.

Характер и содержание стремлений и намерений воина-контрактника. Наличие стремления к духовному обогащению, самовоспитанию, повышению своего теоретического уровня, к участию в общественно-политической жизни корабля и соединения, овладению военно-техническими и специальными знаниями, командными и методическими навыками. Степень внутренней готовности, мобилизации сил на достижение поставленных целей. По всему этому можно судить о содержании и структуре ПН воина-контрактника.

- профессиональная деятельность.

Настойчивость при достижении целей, трудолюбие, умение самостоятельно работать над овладением профессиональными знаниями. Проявляет ли при этом усердие, старание. Способность работать целеустремленно, организовано, собранно. Личные показатели в учебе, службе и воинской дисциплине, уровень классной квалификации, стремление овладеть смежной воинской специальностью.

Такие сведения позволяют судить о действенности НЛ и ПН воинов-контрактников, выбрать наиболее эффективные средства формирования военно-профессиональной направленности.

Общий анализ главы позволяет сделать следующие выводы:

1. В фундаментальных трудах отечественных психологов и педагогов Л.И. Божович [26], В.В. Никандрова [117], К.К. Платонова [127], С.Л. Рубинштейна [142] и других авторов доказано, что системообразующим фактором личности является направленность, характеризующаяся системой доминирующих потребностей и мотивов.

2. Под НЛ следует понимать устойчивую систему мотивов (как правило, осознанных), определяющих активность личности и избирательность ее отношения к действительности, особенности поведения и деятельности человека независимо от условий данной (наличной) социальной среды (складывающейся ситуации). По сути своей направленность личности – это обусловленная системой побуждений, личная целеустремленность человека. Будучи всегда социально обусловленной, НЛ формируется в онтогенезе, в процессе обучения и воспитания, выступает как свойство личности, проявляющееся в мировоззренческой, профессиональной направленности, в деятельности, связанной с личным увлечением, занятием чем-либо в свободное от основной деятельности время.

3. В основе всех форм НЛ лежат мотивы деятельности. Основная роль в формировании НЛ принадлежит осознанным мотивам. Осознавая объект потребности как цель, человек соотносит свои личные цели с целями группы, к которой он принадлежит, и вносит необходимые коррективы, поправки в содержание своих целей, либо маскирует их в случае несовместимости с целями общности. В случае осознания не только цели, как идеального предвосхищения результата деятельности человека, но и реальности осуществления этой цели в значимом объекте, это рассматривается как перспектива личности. Командование может оказать помощь воину-контрактнику в создании новых перспектив путем использования уже имеющихся и постепенной постановкой более ценных.

4. Профессиональная направленность воинов-контрактников – это система сформированных устойчивых мотивов, интересов, потребностей, склонностей, идеалов, побуждающих к военно-профессиональной деятельности в качестве военнослужащего проходящих воинскую службу по контракту на добровольной основе, проявляется в сформированных свойствах личности необходимых для профессиональной деятельности.

5. Знание и понимание сущности ПН помогает прогнозировать поведение, наметить дифференцированный подход в организаторской, воспитательной и профилактической работе с воинами-контрактниками, способствует содействию их адаптации к условиям воинской службы, активизации процесса профессионального становления, достижения вершин воинского мастерства, целенаправленного и добросовестного выполнения профессиональных обязанностей.

1.3 Содержательно-технологическая модель педагогических условий развития профессиональной направленности воинов-контрактников

Определенную дискуссию в среде психологической общественности вызывает использование понятий «моделирование», «модель специалиста», «концептуальная модель», «организационно-психологическая модель», «составная модель» и т.д. «Словарь практического психолога» (сост. С. Ю. Головин) [155, с. 303] поясняет, что моделирование есть «исследование психических процессов и состояний при помощи их реальных (физических) или идеальных, прежде всего математических, моделей. Е. Н. Рогов [138] и соавторы под моделированием (в психологии) понимают «исследование психических процессов и состояний при помощи их реальных (физических) или идеальных, прежде всего математических моделей» [138, с. 46]. Б. Г. Ананьев [6], В. В. Никандров [117] подразделяют моделирование на: а) моделирование психики; б) психологическое моделирование.

Е. Н. Рогов [138], А. М. Столяренко [158] под моделью понимают систему объектов или знаков, воспроизводящая некоторые существенные свойства системы-оригинала. Наличие отношения частичного подобия – гомоморфизма – позволяет использовать модель как заместитель или представитель изучаемой системы. Относительная простота модели делает такую замену особенно наглядной.

Согласно позиции В. В. Никандрова [117] универсальность моделирования как познавательного метода позволяет относить его к разряду методов общенаучного и даже всеобщего характера, поскольку можно считать все наши знания о мире его моделями, так как исходно эти знания нам представлены в наших психических образах и понятиях, которые есть не что иное, как нематериальные модели материальных объектов познания. Основываясь на этом моделирование ПН воинов-контрактников имеет целью создание специального искусственного объекта, по своим определенным характеристикам сходным с реальным объектом, подлежащим изучению.

Формирование и поддержание устойчивой ПН воинов-контрактников представляет собою непрерывный процесс согласования требований, перспективы по-

средством деятельности и обратной связи. Формирование мотивов, как справедливо отмечает В. И. Ковалев [80], равно, как и системы целей и намерений, идет вместе с формированием потребностей. Потребность и другие компоненты (интересы, влечения, цели, намерения) становятся устойчивее за счет более глубокого познания перспективы и трансформацией возникшей потребности человека в конкретные мотивы.

Изменение общественной значимости перспективы, осознание ее и адекватная оценка степени рассогласования требований этой перспективы с наличными знаниями и умениями приводит к появлению новых потребностей и интересов, системы целей и установок, к необходимости совершенствования взглядов, убеждений и мировоззрения. Эти изменения будут способствовать активизации деятельности, развития профессионализма, что компенсирует возникшее рассогласование. В противном случае, если воин-контрактник в процессе деятельности не будет видеть перспективы, то его ПН не будет развиваться, поскольку отсутствует активная деятельность по достижению общественно значимой перспективы.

В процессе формирования и развития ПН воин-контрактник проходит ряд этапов:

1 этап – начальный. Основные особенности данного этапа:

- а) принятие решения на освоение военной профессии, конкретной воинской специальности;
- б) наличие эмоционального настроя, эпизодического, ситуативного интереса, предметной установки и некоторых трудовых привычек;
- в) отсутствие самостоятельности и инициативы.

2 этап – зарождения ПН. Характерным для данного этапа является:

- а) наличие фиксированной установки на профессию и более устойчивые интересы;
- б) обнаружение и проявление склонностей;
- в) повышенный интерес к практической стороне военной деятельности;
- г) на базе сформировавшейся цели определяется общее направление ВПД;
- д) появление чувства уверенности в себе и самостоятельности;

е) формирование чувства ответственности.

3 этап – становление ПН. На данном этапе у воинов-контрактников:

- а) складывается твердая установка на военную профессию, устойчивый интерес и склонность к ней;
- б) появляется особая увлеченность военно-профессиональной деятельностью;
- в) происходит самоутверждение личности через систематизированный профессиональный воинский труд.

4 этап – полного формирования ПН. Главные особенности этого этапа:

- а) полное увлечение воинской профессией и своей воинской специальностью;
- б) слияние в единое целое воинов-контрактников и военно-профессионального дела;
- в) наличие широкого круга способностей к избранной профессии и конкретной воинской специальности, четко выраженных склонностей и призвания;
- г) существование высокого профессионального мастерства и наличие профессионального идеала;
- д) отмечаются твердые убеждения в личной и общественной значимости своей военной профессии.

Развитие ПН нельзя понять, ограничив его источник лишь внутренним миром личности, активности ее сознания. Это подтверждается тем, что осознание рассматриваемого противоречия еще недостаточно для его разрешения. Возможность обострения данного противоречия во многом будет зависеть от характера соподчинения таких более общих мотивационных факторов, как идейные мотивы, стремление к самовыражению, стремление к удовлетворению материальных потребностей. В случае возникновения борьбы мотивов возможна лишь переориентация, либо сохранение начального намерения. Однако внутренняя борьба сама по себе не может изменять тот личностный смысл, который имеет для контрактника содержание его ВПД.

Познавательная деятельность, обеспечивающая приток новой информации о профессии, ее требованиях к человеку, более эффективна при полной ПН (преобладании прямых мотивов выбора). Открывающиеся перед воином-контрактником

новые горизонты могут стимулировать в этих случаях ценностно-ориентационную деятельность, расширяющую и углубляющую уже сложившуюся систему оценок и представлений.

Несомненно, что наибольшие возможности для пробуждения рассматриваемого противоречия содержатся в преобразовательной деятельности, поскольку в ней ценностные отношения личности непосредственно взаимодействуют с требованиями деятельности. Организация активной пробы сил в сфере деятельности, на которую ориентируется контрактник – важнейшее условие повышения уровня его ПН. Реализация данного условия предполагает такую организацию деятельности, при которой перед военнослужащими контрактной службы ставятся задачи, раскрывающие специфику деятельности, ее творческие стороны. Следует учесть, что в основе изменения мотивационного отношения к деятельности лежит изменение соответствующих потребностей, интересов и склонностей.

При правильной организации преобразовательной деятельности воинов-контрактников на каждом последовательном ее этапе требования деятельности предполагают более активную, в чем-то измененную потребность личности. В этом несоответствии кроется источник внутреннего противоречия. Вместе с тем в процессе успешной реализации целей деятельности это противоречие и разрешается. Показатель его разрешения – чувство удовлетворения, свидетельствующее о дальнейшем развитии и обогащении соответствующей потребности. Иногда мотив, первоначально заключенный в цели деятельности, как бы сдвигается на ее средства, в связи, с чем возникают новые по содержанию мотивы. В других случаях развитие потребности обусловлено самим процессом усвоения новых форм поведения и деятельности, овладением готовыми предметами культуры.

Несомненно, существуют и другие механизмы развития потребностей. Происходящее в процессе деятельности зарождение новых потребностей также свидетельствует о развитии ПН. Однако, этот процесс, прежде всего, заключается в развитии ведущей потребности от элементарных ее форм к все более сложным: от одностороннего, или слабо выраженного интереса к ВПД до более устойчивой потребности. Такое развитие потребности обуславливает изменение ее личност-

ного смысла, и, в конечном счете, повышение уровня ПН.

В связи с изложенным выше пониманием движущих сил ПН для развития последней необходима четкая организация деятельности воинов-контрактников, актуализирующая противоречие между требованиями предпочитаемой деятельности и ее личностным смыслом.

Содержательно-технологическая модель развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников должна включать задающий блок, генерирующий требования к воину-контракtnику.

В соответствии с Конституцией РФ, федеральными законами государства, руководящими документами министерства обороны РФ и на основе рекомендаций Н. Ф. Талызиной [156] данный блок сформирован и его структура приведена на рисунке 1.15.

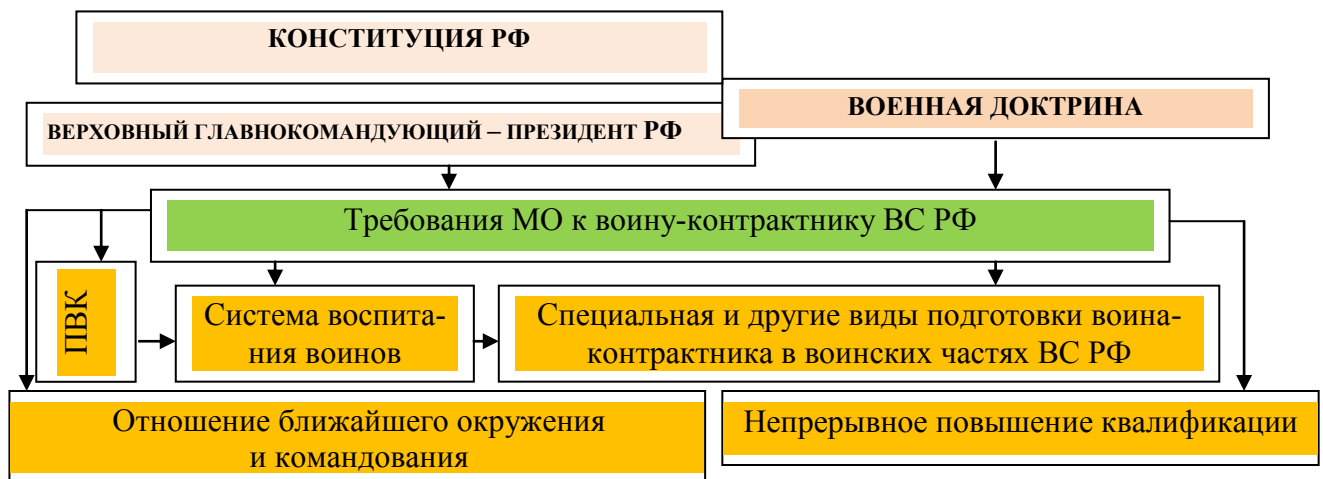


Рис. 1.15 Структура задающего блока содержательно-технологическая модель развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников.

Разработанная содержательно-технологическая модель развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников приведена на рисунке 1.16.

В интересах развития ПН следует определить цель и задачи деятельности по достижению необходимого уровня сформированности ПН у данной категории военнослужащих.

Следующий шаг деятельности – изучение ПН воинов-контрактников. Разработана методика изучения ПН, складывающаяся из конкретных методов – индивидуальной беседы, психолого-педагогического наблюдения, естественного экс-

перимента, биографического метода, изучения документов, анализа результатов деятельности, обобщения независимых характеристик и др.



Рис. 1.16 Содержательно-технологическая модель педагогических условий развития профессиональной направленности воинов-контрактников.

Это позволит выявить исходный уровень ПН контрактников. Каждый из этих методов наполняется конкретным содержанием применительно к определенным условиям его использования. Остановимся на некоторых из них.

Методы изучения ПН воинов-контрактников:

Процесс изучения ПН воинов-контрактников охватывает длительный период и предполагает использование целого комплекса методов (рисунок 1.17).



Рис. 1.17 Методы длительного изучения направленности личности воинов-контрактников.

Индивидуальная беседа предшествует психолого-педагогическому наблюдению, чтобы получить предварительные сведения, помогающие определить цели наблюдения. По содержанию беседа проводится по следующим вопросам:

семья. Где живут родители? Состав семьи и занятие каждого члена семьи? Кто из семьи был (или является) военнослужащим? Отношение родителей к детям? Занимались ли родители систематически воспитанием детей? Одобряют ли они выбор сыном военной профессии? Материально-бытовое положение семьи?

школа. Успехи в учебе? Какие предметы любил? Кто из учителей был наиболее авторитетным и почему? Чем увлекался в свободное от учебы время? С кем дружил? Какие кружки посещал? Какого содержания читал литературу?

мотивы поступления на контрактную службу. О какой профессии мечтал в школе? Когда зародилось желание стать воином-контрактником и под влиянием чего? Поступал ли в военное учебное заведение и почему не поступил? Что побудило поступить в данную воинскую часть в качестве контрактника?

впечатления о военной профессии. Что привлекает в профессии контрактника? Каковы были и есть ближние и далекие цели? Что не получилось и почему? Каковы были и есть отношения с командованием и сослуживцами?

организация личного досуга. Как проводит личное время и выходные дни? Есть ли любимое занятие (хобби)? Какую литературу, газеты, журналы читает? Кого ставит себе в пример, на кого стремится быть похожим? Какие кинофильмы любит смотреть? Каким видом спорта увлекается? Каково состояние здоровья?

Из содержания беседы делаются выводы, которые затем учитываются в воспитательной работе с воином-контрактником:

- влияние родителей на формирование интересов, склонностей, убеждений, потребностей и в целом направленности личности воина-контрактника;
- влияние учебы в школе и внешкольных увлечений на формирование его направленности;
- интересы, увлечения, идеалы, взгляды на военную профессию, духовные потребности воина-контрактника; соответствуют ли они выбранной военной специальности;
- устойчивое ли желание стать воином-контрактником; нет ли желания при наличии возможности уйти на командные должности.

Общий вывод: характеристика ПН воина-контрактника (судя по его мотивам); чего можно от него ожидать; какое влияние сможет оказать на формирование ПН жизненный путь воина-контрактника, его интересы, духовные потребности, идеалы, взгляды и убеждения.

На основе этих выводов командир (офицер-воспитатель) определяет воспитательные задачи по отношению к каждому воину-контрактнику, на что можно опереться в период становления военнослужащего, его воспитании и какие использовать методы, приемы и средства воспитательного воздействия с целью формирования у него устойчивой ПН.

Опыт проведения индивидуальных бесед показал, что их успех, зависит от выполнения командиром (начальником) ряда требований к методике организации и условиям проведения такой беседы. К ней необходимо тщательно подготовиться, определить четко цель, продумать ее основные вопросы, правильно выбрать время и место беседы, проводить ее непринужденно, творчески, давать правильную оценку событиям и людям, объективно оценивать данные о военнослужащем контрактной службы.

Метод психолого-педагогического наблюдения позволяет выявить, прежде всего, такие критерии направленности личности воина-контрактника, как его установки, стремления, отношение к специальной подготовке, службе и воинской дисциплине, к своим товарищам, командирам и начальникам, успехи в служебной деятельности. Метод наблюдения позволяет также уточнить и углубить сведения

о войне-контракtnике, полученные в ходе индивидуальной беседы, такие как его интересы, запросы, увлечения и т.д. Систематическое, длительное и целенаправленное наблюдение и всесторонний анализ фактов деятельности позволяет вскрыть качественные особенности и содержание ПН контракtnика.

Значение метода наблюдения в изучении ПН определяется тем, что при психологическом анализе поведения, так же как при анализе показаний сознания, вскрываются единство внешнего и внутреннего. Это единство является основой подлинно-научного, объективного познания психики. Оно открывает возможность идти к познанию внутреннего содержания личности, ее переживаний, ее сознания, исходя из внешних данных ее поведения, из дел ее и поступков.

Успешное применение метода психолого-педагогического наблюдения зависит от ряда условий. Оно должно быть хорошо организованным, систематическим, целеустремленным, разносторонним, глубоким, длительным, проводиться в различных условиях боевой учебы и службы воинов-контракtnиков. Важно определить цель наблюдения, вести запись получаемых сведений в педагогический дневник.

Метод констатирующего эксперимента (естественного, разового, срезового) позволяет уточнить некоторые качественные характеристики ПН, например, широту, интенсивность, уровень и др. Он применяется в виде отдельных поручений, в ходе выполнения которых путем наблюдения и анализа результатов изучается особенности воина-контракtnика, характеризующие его направленность.

Разовый эксперимент позволяет, прежде всего, констатировать степень выраженности того или иного свойства.

Для изучения ПН большими возможностями по его использованию располагает **воспитывающий эксперимент**. Суть его состоит в том, что необходимо создать такие условия и проводить такие учебные и воспитательные мероприятия, которые позволяют не только формировать, но и глубже познавать запросы, желания, интересы, склонности, идеалы, убеждения, установки воина-контракtnика.

Все данные, получаемые в ходе воспитывающего эксперимента, необходимо постоянно сравнивать с данными других методов, делать обоснованные и верные

выводы и намечать мероприятия по дальнейшему упрочению у воинов-контрактников ПН.

Метод анализа результатов деятельности. Между направленностью личности воина-контрактника, ее устойчивостью, монолитностью, действенностью и показателями в специальной подготовке, службе и дисциплине имеется прямая зависимость. Чем выше качественные характеристики направленности, тем лучше служит и учится военнослужащий, тем более он дисциплинирован и исполнитель. Значит, по результатам специальной подготовки, воинской службы и дисциплине воина-контрактника можно судить о его подлинной, реальной направленности, ее качественной характеристике.

Метод анализа результатов деятельности воина-контрактника, как показывает практика, является наиболее распространенным (наряду с наблюдением), доступным и эффективным, если тесно сочетается с другими методами.

Метод обобщения независимых характеристик позволяет добиться большой объективности в изучении личности военнослужащего контрактной службы. Обмен мнениями командиров и офицеров-воспитателей, учет мнения других военнослужащих, высказанного на служебном совещании, подведении итогов, собрания, в индивидуальной беседе – все это может существенно дополнить материалы изучения НЛ, ПН и мотивов деятельности воина-контрактника.

Большое значение в деле изучения воина-контрактника имеет **выявление их преимущественных отношений**, в которых наиболее рельефно выражается направленность личности и ПН. Преимущественные отношения контрактника проявляются в том, что он больше всего любит делать, как и с кем предпочитает проводить свободное время, о чем больше всего говорит, что его больше волнует и т.п.

Биографический метод (детальное изучение биографии) позволяет увидеть мотивы поступления военнослужащего на службу по контракту. В их зарождении, становлении и развитии во взаимной борьбе (если она имела место), увидеть, как и под влиянием чего происходил процесс формирования ПН. Анализ биографии подчиненного осуществляют по сведениям, получаемым из рассказа воина-

контрактника о себе, из его биографических документов, личного дела военнослужащего.

При изучении документов – характеристик, дневников, писем и т.д. – можно получить полезные сведения, характеризующие жизненную устремленность военнослужащего, его близкие и далекие цели, интересы, идеалы, взгляды, убеждения, мотивы.

Таковы основные методы изучения реальной ПН воинов-контрактников. Каждый из них позволяет лучше увидеть какую-то одну или несколько сторон направленности. Для глубокого, всестороннего и объективного изучения этого свойства личности необходимо комплексное сочетание всех рассмотренных методов, ведущими среди которых являются психолого-педагогическое наблюдение, воспитывающий эксперимент, анализ результатов деятельности и индивидуальная беседа.

Организаторская деятельность органов военного управления, командиров и офицеров-воспитателей направляется на усиление воспитательной работы, индивидуального и коллективного воздействия, разъяснение сущности профессионализма, ратного мастерства, сущности, содержания и необходимости сформированной ПН у воинов-контрактников.

Специализированная деятельность военных психологов заключается в проведении на высоком уровне тестирования военнослужащих, разъяснении им инструкции тестов, объяснении необходимости серьезного отношения к подбору ответов, что обеспечит достоверность полученных результатов. Положительно сказывается доведение воинам-контрактникам итогов анкетирования и тестирования.

Особая задача психолога – обучение воинов-контрактников и проведение с ними индивидуальных тренингов по реализации программы развития ПН. Знание и умение применить предложенную программу – основа успеха в работе с людьми.

В. Н. Гуляков [45], Л. Ф. Железняк [60], А. Н. Томилин [164] и др. исследователи утверждают, что формирование и развитие ПН воинов-контрактников – это длительный, целенаправленный и системный педагогический процесс, успеш-

ность которого обуславливается наличием ряда элементов. Участниками этого процесса являются воины контрактной службы, командиры и офицеры-воспитатели.

Согласно взглядам В. Г. Казакова [71], Л. Л. Кондратьевой [67] важнейшим элементом формирования ПН у воинов-контрактников является знание особенностей направленности военнослужащего (его интересов, склонностей, идеалов, мировоззрения), исходя из знания которых командиры, офицеры-воспитатели строят воспитательную работу с этой категорией военнослужащих.

Ряд авторов Р. А. Абдурахманов [1], И. А. Алехин [5], А. В. Барабанщиков [15], В. Л. Бенин [16], В. Н. Гуляков [45], А. Г. Караяни [73], В. Я. Слепов [154] полагают, что необходимым элементом формирования ПН является твердое знание норм и принципов общественного и воинского поведения, включающие такие аспекты поведения военнослужащего как отношение к Отечеству, отношение к воинскому труду, отношение к сослуживцам, отношение к поступкам других людей и собственным поступкам. Усвоение норм и принципов общественного и воинского поведения воинами-контрактниками должно осуществляться как в процессе воинской деятельности, изучения тематики ОГП, так и при выполнении ими различных видов общественно полезной деятельности, в которую они включаются как члены воинского коллектива: участие в субботниках, приведение в порядок воинских мемориалов и захоронений, оказание помощи ветеранам и др.

Выполняя конкретную работу в совместной деятельности воинского коллектива, воин-контрактник не только познает конкретные принципы организации коллективной деятельности, но и на собственном опыте убеждается в практической значимости воспринятых норм и принципов общественной морали. От командиров, офицеров-воспитателей здесь требуется определение для каждого воинов-контрактников системы перспектив (близких, средних и далеких), которые они намечают, зная особенности НЛ данного военнослужащего.

Ключевым элементом формирования профессиональной направленности у воинов-контрактников является их активное включение в профессиональную деятельность. К. А. Абульханова-Славская [2] поясняет: «Личность не просто реали-

зует себя в деятельности, но реализует определенным образом, в соответствии с общими жизненными ценностями. Соответственно она развивается в той деятельности, которая им отвечает. Она живет в своей профессии, в труде, а не только совершает трудовые операции. В такой постановке проблемы на первый план выступает уже не психологическая «цена» данной деятельности (ее трудность или легкость, напряженность и т.д.), а личностная «цена» деятельности, т.е. ценность данного дела для личности. Здесь выступает такая, не сводимая к предметным действиям и мотивам, особенность, как мера готовности и способности личности отстаивать данное дело и предложенный ей способ его решения как наилучший.

Именно в той деятельности, за осуществление которой личность целиком берет на себя ответственность, которую она хочет усовершенствовать, в которую она включает все свои устремления, происходит развитие личности. Именно такое включение в деятельность превращает личность в ее субъекта». [2, с. 329].

Л. Ф. Железняк [60], А. Н. Томилин [165] считают существенным элементом является обеспечение соответствия между формируемыми взглядами, убеждениями, делами и представлениями воинов-контрактников с одной стороны, и военно-профессиональной деятельностью – с другой. Это означает обеспечение единства слова и дела. Разрыв между словом и делом, в каких бы формах он ни выражался, наносит ущерб нравственному и воинскому воспитанию.

Согласно мнению Л. Ф. Железняка [60], сформировавшиеся взгляды, убеждения и представления не являются пассивными, «зеркальным» отражением внешних условий. Они со своей стороны оказывают активное воздействие на них, также внося определенные изменения в ВПД воинов-контрактников. При таком диалектическом единстве внешних и внутренних условий происходит формирование ПН воинов-контрактников.

И. А. Липский [99], А. Г. Маклаков [105] и др. считают, что в процессе службы, боевой учебы военнослужащего важно, чтобы его взгляды и убеждения соответствовали социальной роли воинов-контрактников, чтобы он был твердо убежден в необходимости воинского труда, которому посвящает свою жизнь. Все это, в конечном счете, означает наличие убежденности в правильности избранного

жизненного пути, высокого мнения о своей военной профессии и избранной воинской специальности.

Особая роль в формировании ПН воинов-контрактников отведена их мировоззрению. Большинство военных авторов Р. А. Абдурахманов [1], И. А. Алехин [5], А. В. Барабанщиков [15], В. Л. Бенин [16], В. Н. Гуляков [45], А. Г. Караяни [73], В. Я. Слепов [154] утверждают, что *формирование научного мировоззрения*, являющегося основой идейной убежденности, – главная цель воспитательного процесса военнослужащих.

С. Л. Рубинштейн [142, с. 667] пишет, что «Мировоззрение и мораль, систематически побуждая личность к определенным действиям, закрепляются в характере в виде привычек, становясь «второй натурой» человека».

Формирование убеждений – процесс диалектически противоречивый. Здесь могут быть свои зигзаги, и даже отступления назад. В огромной мере это зависит от внутренних особенностей воинов-контрактников, его сложившихся взглядов и убеждений, потребностей, интересов, мотивов, знаний, жизненного и служебного опыта, особенностей эмоционально-волевой сферы, от того, насколько этим условиям соответствуют усваиваемые взгляды. По мнению С. Л. Рубинштейна [142] убеждение предполагает воздействие на сознание военнослужащего с целью помочь осмыслить суть идей, норм и требований, сформировать у него готовность принять их, превратить в руководство к действию.

Таким образом, в процессе убеждения мировоззренческие, нравственные, эстетические, правовые и другие идеи превращаются в личные принципы и позиции воина-контрактника, в систему мотивов их поведения.

Ряд авторов А. В. Барабанщиков [15], Г. А. Броневицкий [29], В. Н. Гуляков [45], А. Г. Маклаков [105] считают, что существенное значение для формирования ПН личности имеет наличие у воинов-контрактников правильного представления о характере и содержании воинской деятельности.

Все это говорит о важности и необходимости, организованной на научной основе, военно-профессиональной ориентации военнослужащих контрактной службы, с целью развития и упрочения у них интереса и склонности к военной про-

фессии, потребности овладения ею, формирования правильного представления о военно-профессиональной деятельности.

Г. А. Броневицкий [29], А. Г. Маклаков [105] и др. трактуют военно-профессиональную ориентацию как:

- 1) установка, определяющая отношение человека к воинской службе, военным профессиям и образ его действия по отношению к ним;
- 2) формирование установки на выбор военной профессии.

Военно-профессиональную ориентацию воинов-контрактников следует рассматривать как оказание им помощи в профессиональном самоопределении в соответствии со способностями, а также задачами формирования конкретных ПВК.

Исходя из позиции большинства ученых важную роль в деле формирования устойчивой ПН играют сложившиеся у воинов-контрактников идеалы, соответствующие профессиональной деятельности. У большинства людей, к 20-годам, уже имеются определенные идеалы, любимые герои, которым они стремятся следовать в своей жизни и деятельности. Из 200 опрошенных контрактников 42,1 % назвали своими любимыми героями (идеалами) Ф. Емельяненко, А. Овечкина, М. Пореченкова, К. Дзю, А. В. Суворова и других известных личностей, а 52,6% заявили, что у них идеал отсутствует, а 5,3% откровенно признались, что они еще не задумывались, на кого быть похожим, на кого равняться в своей жизни.

Убеждение в необходимости брать пример с достойных людей, напоминание подчиненным об их поступках в конкретных ситуациях благоприятно сказывается на побудительной, эмоционально-волевой стороне складывающегося идеала, происходит его активизация, оказывающая положительное влияние на всю службу и поведение военнослужащего.

Ключевым условием формирования ПН является *уставная организация повседневной жизни и воинской службы, с осознанием психологической атмосферы доброжелательства и уважения, справедливой требовательности командиров и начальников, постоянной заботой о специальной подготовке и боевой учебе воинов-контрактников*. Все это формирует у них положительное отношение к военной профессии, чувство гордости за нее, стремление настойчиво овладевать ею и

добиться высоких результатов в служебной деятельности.

Г. А. Броневицкий [29], В. П. Давыдов [48] придают первостепенное значение *личному примеру командиров и начальников для подчиненных, их увлечённости своей профессией, педагогическому такту, вниманию, участию и чуткости в профессиональном становлении*. Воспитательная сила примера основывается на способности людей к подражанию.

И. А. Алехин [5], А. В. Барабанщиков [15] полагают, что при прохождении службы в ВС *личный пример оказывает систематическое воздействие на сознание, чувства и поведение военнослужащих, а также является образцом для подражания*.

В процессе воспитания пример выполняет ряд функций: убеждает; организует; исполняет роль идеала; выступает в роли условия для самовоспитания и саморазвития; служит материалом выработки обобщенных знаний; стимулом творческой деятельности и средством вдохновения.

В работе с молодыми воинами контрактной службы важно *вовремя прийти на помощь*, когда у них появляется борьба мотивов, противоположных стремлений, неустойчивость военной направленности. Согласно взглядам И. А. Алехина [5], А. В. Бельского [16] помощь может выступать в виде советов, разъяснений, убеждений по отдельным служебным и личным вопросам. Помощь может быть оказана в виде моральной поддержки во время адаптации и освоения должности, совершенствования профессиональной подготовки и т.д. Здесь надо учитывать, что контрактник сам решил посвятить всю свою жизнь службе в ВС, и овладение военной профессией для него должно стать не просто внешним долгом, а внутренней потребностью.

А. Н. Томилин [165] находит важным элементом формирования ПН у воинов-контрактников – *обеспечение соответствия между способностями, эмоционально-волевой устойчивостью, уровнем знаний, навыков и умений, с одной стороны, и требованиями, предъявляемыми воинской деятельностью к качествам личности военнослужащего, его специальной подготовленности – с другой*.

Способности личности (второе свойство операциональной сферы) – особые

качества, которые:

- благоприятствуют быстрому и относительно легкому овладению каким-то делом;
- эффективному его осуществлению;
- непрерывному совершенствованию в нем.

Различают три вида способностей: основные, частные и к профессии.

Основные способности – группы качеств определенного характера: интеллектуальные (познавательные), творческие, речевые, эмоциональные, волевые, организаторские, художественные и тому подобные группы качеств. Так, творческие способности включают чувство нового, податливость новому, пытливость, склонность «докапываться» до сути сложных проблем, склонность к экспериментированию, уважение к данным и методам науки и др.

Частные способности – отдельные качества, важные для определенного дела, например: музыкальный слух, особая наблюдательность, скорость движений, повышенная чувствительность к запахам, общительность, сострадательность к людям, самообладание, смелость и т.п.

Нельзя не согласиться с мнением А. М. Столяренко [160], В. А. Бодрова [23], утверждающих, что способность к профессии, специальности, виду деятельности предполагает наличие личностного комплекса качеств: познавательных, моральных, эмоциональных, волевых, психофизиологических и даже мотивационных (жизненные цели, совпадающие с целями какого-то дела, склонность и влечение к нему, убежденность в жизненном призвании и др.).

По мнению А. М. Столяренко [160] оценка способностей – дело нужное, тонкое и должно осуществляться при участии специалиста-психолога. Личное желание стать кем-то – обманчивый показатель. Есть такой парадокс: люди часто хотят заниматься тем, к чему у них нет способностей; они сознательно, а чаще подсознательно, чувствуя свою слабость в чем-то, стремятся преодолеть ее.

Исходя из воззрений В. А. Бодрова [23], В. П. Давыдова [48], А. Г. Караяни [73], А. М. Столяренко [160] и др. разрешение противоречий между знанием и незнанием, уровнем специальной подготовки, воинского мастерства и предъявляе-

мыми к нему требованиями осуществляется путем постановки соответствующих целей, выработки установок, стремлений, намерений и активной деятельности по приобретению необходимых профессиональных знаний, навыков и умений.

Здесь нельзя не учитывать суждения многих психологов и педагогов Р. А. Абдурахманова [1], И. А. Алехина [5], А. В. Барабанщикова [15], В. Л. Бенина [16], В. Н. Гулякова [45], А. Г. Караяни [73], П. А. Корчемного [87], В. Я. Слепова [154], А. М. Столяренко [158] о том, что соответствие свойств личности военнослужащего требованиям, предъявляемым военно-профессиональной деятельностью, достигается также его высокой морально-психологической подготовкой, целеустремленным, организационным процессом формирования способностей, внутренней готовности к преодолению трудностей, эмоционально-волевой устойчивостью.

А. М. Столяренко [158] утверждает – *интеллектуальное развитие, определенный уровень способностей* – неперенное условие развития устойчивой склонности к военной профессии и направленности в целом.

Р. А. Абдурахманов [1], П. А. Корчемный [87] одним из условий формирования и развития ПН видят *обеспечение соответствия профессиональной деятельности, с одной стороны, потребностям общества, а с другой – профессиональному интересу* воинов-контрактников.

Историческое назначение и характер ВС, общественная значимость воинской деятельности, высокий социальный престиж профессии защитника Отечества представляет собой важную объективную предпосылку развития у воинов-контрактников стремления к овладению избранной специальностью.

Наличие у контрактников глубокого профессионального интереса имеет особенно важное значение. Данные исследования, которым были охвачены воины-контрактники ЮВО, говорят о том, что чем сильнее интерес к военной профессии, тем выше показатели по специальной подготовке, боевой учебе, дисциплине, тем устойчивее и действеннее ПН, тем результативнее деятельность.

На занятиях по специальности, в ходе тренировок, на учениях профессиональный интерес у воинов-контрактников формируется путем возбуждения у них вре-

менного, ситуативного интереса, в его дальнейшем закреплении и упрочении, превращении в устойчивый интерес, а затем и в склонность к деятельности по избранной воинской специальности.

Данные наблюдений, бесед с воинами-контрактниками, дополненные анализом результатов анкетирования, доказывают, что условиями, вызывающими интерес к занятиям по специальности, являются, прежде всего, самостоятельность и творчество, активность, напряженность на занятиях, практическое применение приобретенных знаний, навыков и умений, активно-поисковый характер решения служебных задач, а также осознание важности своей воинской специальности в целом. Все эти условия обеспечивают положительное воздействие на сознательный и эмоциональный компоненты профессионального интереса.

Условием формирования ПН, считает Л. Ф. Железняк [56], – является также обеспечение соответствия перспективных линий, целеустремленности воинов-контрактников к положительным результатам их деятельности, развитие тенденции к повышению уровня притязаний.

Перспектива – одна из сторон направленности личности. По мнению А. С. Макаренко [103], А. В. Барабанщикова [15] непрерывная и постоянная постановка все более важных и ценных перспектив, ведущих к дальнейшему совершенствованию человека или коллектива, является его перспективной линией.

К. А. Абульханова-Славская [2] различает психологическую, личностную и жизненную перспективы как три различных явления.

«Психологическая перспектива – это способность человека сознательно, мысленно предвидеть будущее, прогнозировать его, представлять себя в будущем» [2, с. 144]. Эта способность, считает автор, зависит от типов личности и, имеемые различия, связаны с ценностными ориентациями, предпочитаемыми сферами жизни.

«Личностная перспектива – это не только способность человека предвидеть будущее, но и готовность к нему в настоящем, установка на будущее (готовность к трудностям в будущем, к неопределенности и т.д.)... Личностная перспектива – это, прежде всего свойство личности, показатель ее зрелости, потенциала разви-

тия, сформировавшейся способности к организации времени», к деятельности.

«Жизненная перспектива не всегда открывается тому, кто обладает психологической перспективой, т.е. способен предвидеть будущее, и даже не тому, кто обладает личностной перспективой, личностными возможностями, потенциалом, зрелостью. Жизненная перспектива включает совокупность обстоятельств и условий жизни, которые при прочих равных условиях создают личности возможность для оптимального жизненного продвижения» [2, с. 144-145].

Жизненная перспектива, по мнению автора, открывается тому, кто обладает жизненной позицией, определяющей будущее личности.

По мнению К. А. Абульхановой-Славской [3] характер связи (идентификации) личности с профессией «определяет и потенциал ее движения в будущем, и удовлетворенность в настоящем, иными словами, и перспективу, и ретроспективу личности» [3, с. 145].

К. А. Абульханова-Славская [3], основываясь на результатах исследований, утверждает, что для одного типа личности круг профессий ограничен и определен ее особенностями. «Если человек совершает свой выбор случайно, неадекватно, то в перспективе его ждет смена профессии, поиски новой. Жизненная перспектива выступает для этой личности как постоянное (или временное) занятие данной профессией. Для второго типа личности круг профессий определяется возможностями профессионального роста, а перспектива предстает как карьера. Для третьего типа профессия определена его потенциальными способностями, а перспектива выступает как профессиональное развитие. Для четвертого типа спектр профессий достаточно широк, хотя на первый взгляд кажется, что ярко выраженные способности людей этого типа ограничивают выбор профессии. На самом деле основанием идентификации является способность людей к творчеству и активности, а перспективой – возможность творчества» [3, с. 145-146].

Успех и удача – соответствующие достижению цели, являются психолого-педагогической основой появления новой перспективы К. А. Абульханова-Славская [3]. Систематическое достижение перспектив обобщает многократно переживаемые эмоции, что неизмеримо повышает тонус всей жизни воинов-

контрактников и прежде всего, побуждает их к активной деятельности. Весьма эффективным является оказание помощи контрактникам в достижении положительных результатов в освоении своей воинской специальности, изучении функциональных обязанностей, в боевой учебе, развитии у них соответствующих способностей, умения преодолевать трудности ВПД.

Следовательно, профессиональная перспектива воинов-контрактников отражает не только ее способность прогнозировать и планировать свою воинскую службу, профессиональную деятельность, но и проецируется на настоящее личности, определяя степень ее удовлетворения этим настоящим. Профессиональная перспектива воина включает в себя жизненные смыслы-цели, определяющие характер и направленность целей и планов, которые конкретизируют смысловые жизненные ценностные предпочтения, так как личность выбирает из иерархии ценностей те, которые наиболее тесно увязаны с ее доминирующими потребностями.

Нельзя не согласиться с выводом А. В. Барабанщикова [15] – военнотружущий никогда не должен останавливаться на достигнутом. Он постоянно должен ставить перед собой новые, более значимые цели, *повышая уровень притязаний*, определяемый сложностью задач, выбираемых личностью. О значении рефлекса цели в жизни человека хорошо сказано И. П. Павловым [123, с. 310], что «он есть основная форма жизненной энергии каждого из нас. Жизнь только того, красна и сильна, кто всю жизнь стремится к постоянно достигаемой, но никогда не достижимой цели или с одинаковым пылом переходит от одной цели к другой».

Л. Ф. Железняк [60], А. Н. Томилин [165] исходят из того, что ПН военнотружущего не может быть устойчивой и действенной, если он не обладает *целеустремленностью, как волевым качеством*. Целеустремленность характеризуется: умением ставить ясные, общественно значимые цели; умением человека подчинять все свои поступки, действия и помыслы избранной цели; неуклонным, устойчивым стремлением добиваться поставленной цели.

П. И. Пидкасистый [128] видит в цели – заранее осознанный и планируемый результат. Её достижение требует сознательной, целенаправленной деятельности

человека. Цель и целеполагающая деятельность – элементы одного и того же процесса, процесса достижения намеченного результата. Она не выдумывается, а диктуется требованиями развивающегося общества. Выбор главной цели определяет средства ее достижения.

Следовательно, работа по формированию целеустремленности у воинов-контрактников неразрывно связана с развитием мотивов деятельности и включает в себя: изучение системы жизненных целей; постановку и разъяснение общественно значимых целей и задач; стимулирование к постановке конкретных и значимых целей, обучение их тому, как работать целеустремленно, организованно, собранно.

Изучение системы жизненных целей воинов-контрактников позволяет, во-первых, произвести более качественный отбор кандидатов для службы по контракту, и, во-вторых, более эффективно строить работу по воспитанию у начинающих службу контрактников настойчивости, упорства, целеустремленности и целенаправленности.

Л. Ф. Железняк [60] подчеркивает, *постановка и разъяснение общественно значимых целей и задач* необходимы потому, что только ясное понимание большой жизненной цели, превращение этой цели в дело всей своей жизни, во внутреннюю потребность порождает стойкую целеустремленность в работе, в жизни, борьбе. Главное дело в воспитании как раз в том и заключается, пишет С. Л. Рубинштейн [142], чтобы «... тысячами нитей связать человека с жизнью так, чтобы со всех сторон перед ним вставали задачи, для него значительные, для него притягательные, которые он считает своими, в решение которых он включается».

Для этого командиры и офицеры-воспитатели перед контрактниками ставят следующие задачи Л. Ф. Железняк [60]:

- отлично овладеть своей воинской специальностью;
- высокие показатели в службе, специальной подготовке и дисциплине;
- качественно выполнить план боевой и ОГП;
- на «отлично» выполнить все стрелковые упражнения;
- сдать нормативы военно-спортивного комплекса;
- принимать активное участие в работе спортивных секций и стать спортсменом-разрядником;
- активно участвовать в художественной самодеятельности;
- бдительно нести караульную и внутреннюю службу;

- соблюдать правила ношения формы одежды, правила воинской вежливости и отдания воинского приветствия;
- строго выполнять распорядок дня;
- не допускать ни единого нарушения воинской дисциплины;
- рационально использовать самоподготовку, личное время, работать по четкому плану, проявлять организованность и собранность
- неустанно повышать свой теоретический уровень, систематически читать газеты, журналы и художественную литературу, в том числе и военно-мемуарную;
- развивать свои морально-психологические и волевые качества;
- заниматься самовоспитанием, укреплять стремление стать высококвалифицированным специалистом;
- беречь дружбу с товарищами, честь коллектива;
- развивать у себя командирские качества, методические навыки, навыки воспитательной работы с личным составом;
- активно участвовать в общественной жизни корабля, части, соединения.

А. Г. Караяни [73], и др. К. А. Абульханова-Славская [3], О. С. Анисимов, [8], Л. Ф. Железняк [60], А. С. Макаренко [103] указывают на важность *стимулирования к постановке общественно значимых целей*. *Стимулы* – это средства, побуждающие человека к труду.

Истинным стимулом человеческой жизни, как пишет А. С. Макаренко [99], является «завтрашняя радость». Радость по поводу достигнутых целей, имеющих общественное и личное значение. Однако, радость – это не просто субъективное переживание личности. Она имеет своей основой общественное признание достигнутых успехов, общественную оценку деятельности человека. Социальное воздействие на деятельность личности осуществляется педагогически в значительной мере именно посредством оценки. Поэтому практически очень важно ее организовать. Такой оценкой для воинов-контрактников является, прежде всего, оценка, которую они получают от своих начальников и командиров, в ходе занятий по специальности и ОГП, на контрольных занятиях, по итогам учебного периода обучения, а также поощрение или взыскание командира.

К. А. Абульханова-Славская [3] утверждает: «Диалектика устойчивости и изменчивости целей производна от сохранности и изменчивости позиции субъекта.

Целый ряд психологических характеристик целей – их перспективность, обеспеченность программой действий, мотивацией, возможность достижения и т.д. – есть иное выражение обобщения субъектом основных позиций, мера овладения задачей. Кроме целеобразования необходимо учитывать способности субъекта

принимать решения, выделить принцип действия, а также осуществлять разнообразный синтез событий и фрагментов деятельности. Принятие решений это не только выбор альтернатив на рациональной основе, но и волевое разрешение противоречий, способность абстрагироваться от обстоятельств, психическая устойчивость по отношению к трудностям, способность выполнять деятельность на оптимальном уровне активности. Проявление активности в необходимой форме, инициатива, требовательность к себе есть особые качества субъекта, возникающие на волевой основе». [3, с. 332-333].

И. А. Алехин [5], А. Я. Подколзин [127] ориентируют на *значение организованности и целеустремленности в работе*, самостоятельной подготовке, что позволяет систематизировать свою деятельность, успешнее проходить стадии становления как профессионала.

Опыт и материалы исследования Л. Ф. Железняк [60] показывают, что самым большим недостатком у многих военнослужащих, в плане их целеустремленности, является неумение каждый день ставить и настойчиво добиваться осуществления таких целей, которые были бы подчинены главной, основной, неумение работать организованно, собранно, рационально, определять ближайшую перспективу.

К. А. Абульханова-Славская [3] считает, что важнейшим элементом формирования профессиональной активности является активность самой личности. Автор пишет: «Активность определяет деятельность (с ее структурами, функциями), мотивы, цели, направленность, желание (или нежелание) осуществлять деятельность, т.е. является движущей силой, источником побуждения в человеке его «дремлющих потенциалов» [3, с. 77].

«В течение жизни личности активность приобретает различную направленность в связи с ориентацией на конкретные достижения (материальные блага, карьеру и т.д.) или на высокие духовные ценности. Активность отвечает не только на вопрос, как человек делает дело, но и на вопрос, зачем и почему. Преследуя одни и те же цели, люди исходят из разных причин и связывают их достижения с реализацией совершенно различных дальнейших жизненных планов. Именно по-

этому различны и смысловая нагрузка этих целей, и усилия, вкладываемые в их достижение ...». [3, с. 83].

Согласно взглядам А. В. Барабанщикова [15], А. М. Столяренко [159] одним из элементов формирования ПН является также *обеспечение соответствия содержания самовоспитания воинов-контрактников и их профессиональным устремлениям.*

Классики отечественной психологии и педагогики Р. А. Абдурахманов [1], И. А. Алехин [5], А. В. Барабанщиков [15], В. Л. Бенин [16], В. Н. Гуляков [45], А. Г. Караяни [73], В. Я. Слепов [154] определяют самовоспитание как особый вид деятельности человека в целях изменения своей личности; целенаправленную сознательную деятельность воинов по формированию и совершенствованию у себя положительных качеств личности и преодолению отдельных отрицательных качеств, привычек.

Многие авторы И. А. Алехин [5], А. В. Барабанщиков [15], В. Н. Гуляков [45], А. Г. Караяни [73], В. Я. Слепов [154], А. Н. Томилин [164] к числу важнейших предпосылок, определяющих эффективность самовоспитания военнослужащих, относят:

- потребности и мотивы, побуждающие военнослужащих к работе над собой;
- развитое самосознание и самокритичность, позволяющие объективно оценить свои достоинства и недостатки;
- здоровое чувство самоуважения, не позволяющее отставать от других и заставляющее быть на высоте положения;
- определенный уровень развития воли, привычек самоконтроля и волевого саморегулирования;
- знание теории самовоспитания и владение методикой работы над собой;
- сознательная установка на разностороннее самовоспитание;
- психологическая готовность к активной, целеустремленной и систематической работе по самовоспитанию.

Таким образом, без настойчивой работы воинов-контрактников над формированием своей личности эффективность процесса развития ПН будет невысокой. В целях оказания помощи и реализации процесса развития ПН направленности возникает необходимость разработки программы. Содержание самовоспитания воинов-контрактников должно соответствовать характеру их деятельности в настоящем и будущем, отражать требования, предъявляемые воинской службой к каче-

ствам личности военнослужащих, специфику их деятельности, иметь ПН.

В. А. Губин [43], А. Н. Томилин [165], считают, что особую роль в формировании ПН занимает индивидуально-воспитательная работа с военнослужащими контрактной службы. Воспитание человека – сложный, противоречивый и многоплановый процесс. Его действенность в армии во многом определяется способностью командира найти подход к каждому подчиненному, обеспечить наиболее полную реализацию его возможностей в воинской службе и самосовершенствовании. Все это достигается в процессе индивидуально-воспитательной работы (ИВР), выступающей одной из основных функциональных обязанностей командира (начальника).

Воспитание военнослужащих – это целенаправленная и планомерная деятельность государства и общества, ведомственных, общественных и иных организаций, а также органов военного управления и должностных лиц Вооруженных Сил РФ по формированию и развитию личности военнослужащих в соответствии с требованиями создания современной военной организации государства, обеспечения готовности военнослужащих к выполнению задач по их предназначению в интересах обеспечения обороны и безопасности личности, общества и государства.

Практика воспитательной работы в воинских частях и подразделениях свидетельствует о том, что ее эффективность во многом зависит от умения командиров (начальников) изучать и учитывать индивидуальные особенности тех, кого они воспитывают. Содержание ИВР обусловлено ее спецификой в системе воспитания военнослужащих, сложностью, нередко и противоречивостью натуры воина, а также особенностями прохождения им воинской службы.

Действенность воспитательной работы командира с конкретным военнослужащим во многом зависит от того, насколько полно и точно он знает своего подчиненного, его достоинства и недостатки, может найти наиболее целесообразные формы, методы, средства и использовать необходимые приемы воздействия на его сознание, чувства, волю и поведение в конкретных условиях.

ИВР – это систематическое и целенаправленное влияние воспитателей (ко-

мандиров, начальников) на воспитуемых (различных категорий военнослужащих), осуществляемое с учетом их индивидуальных особенностей и с использованием целесообразных в определенных условиях методов, форм и средств воспитания.

Следовательно, сущность ИВР состоит в том, что она осуществляется, можно сказать, только в плоскости межличностного общения воспитателя и воспитанника, в их непосредственном взаимодействии.

В основе ИВР лежат принципы воспитания. Первый из них – принцип сочетания дифференцированного и индивидуального подходов в воспитательной деятельности. Его сущность в том, чтобы на основе глубокого и всестороннего знания индивидуальных и типических свойств личности военнослужащего и специфики их проявления в конкретных ситуациях применять такие методы воспитания, средства и приемы личного и коллективного воздействия, которые дают наибольший воспитательный эффект.

Среди принципов, лежащих в основе ИВР с военнослужащими, следует выделить:

- сочетание требовательности к воспитаннику с уважением его личного достоинства и заботой о нем;
- опору на положительные качества личности воспитанника;
- единство, согласованность и преемственность воспитательных воздействий и т. д.

Использование командирами в своей деятельности принципов воспитания позволяет им целенаправленно осуществлять ИВР, а также прогнозировать действия, поступки, варианты поведения подчиненных. При этом они могут выбирать наиболее эффективные методы, средства и приемы воспитательного воздействия на военнослужащего.

Командиру-воспитателю необходимо определиться, насколько и какие качества личности воина совпадают (не совпадают) с требованиями воинской службы, его ролью в воинском коллективе. Большое значение имеет и знание того, что хочет подчиненный в жизни, чего ждет от военной службы, чем она для него привлекательна. Насколько его установка на ратный труд соотносится с требованиями

ми боевой готовности, интересами коллектива, задачами развития каждого воина (Рисунок 1.18).



Рис. 1.18 Качества военного профессионала.

Индивидуальное воспитательное воздействие по характеру влияния на личность военнослужащего можно разделить на: *непосредственное и опосредованное*.

Объектом *непосредственного воздействия* являются две основные стороны личности – внешняя (деятельность, поведение, общение) и внутренняя (духовно-нравственная). Цель воздействия на внешнюю сторону личности заключается в том, чтобы передать воину жизненный опыт воспитателей, их знания, навыки и умения в поведении и общении; на внутреннюю – создание взаимного расположения, симпатии между командиром-воспитателем и его подчиненными, налаживание человеческого, доверительного духовно-нравственного контакта. Только с учетом всего этого командир может добиться нравственной устойчивости воспи-

танника, оказать ему духовную поддержку, стимулировать его самосовершенствование.

Структура (содержание) ИВР включает в себя пять основных элементов деятельности (таблица 1.9).

Таблица 1.9 Основные элементы индивидуально-воспитательной работы с воинами-контрактниками

Элементы	Содержание
Изучение индивидуальных особенностей воина	- всестороннее и глубокое изучение индивидуально-психологических, типологических и психофизиологических особенностей военнослужащего;
Планирование ИВР	- прогнозирование, планирование и организация ИВР с подчиненным, определение и составление программы индивидуальной воспитательной работы с ним;
Выбор средств воздействия	- выбор и применение оптимальных методов, форм, средств и приемов индивидуального воздействия на воина, эффективному взаимодействию с ним;
Проведение ИВР	- осуществление ИВР с военнослужащим во всех видах профессиональной подготовки, его службы и быта;
Анализ ИВР	- постоянный анализ результатов индивидуального воздействия на воина и своевременная их корректировка;

Непосредственное взаимодействие командира с подчиненными проявляется в индивидуальной помощи, требовательности, контроле и пр. Оно осуществляется, как правило, в процессе службы в наряде, карауле, при несении боевого дежурства, при выполнении регламентных работ. Ведущая роль обычно принадлежит индивидуальной беседе, примерный перечень вопросов предложен в таблице 1.10. Таким образом, основное назначение непосредственного воспитательного воздействия заключается в том, чтобы сформировать у подчиненного психологическую готовность к восприятию того, что ему передает командир-воспитатель, желание перевести внешние ценности в собственные, внутренние.

Опосредованное воздействие обеспечивается, прежде всего, созданием таких условий, которые стимулируют формирование определенных привычек, развивают профессионально важные качества, помогают преодолевать негативные черты личности воина.

Таблица 1.10 Изучаемые вопросы при проведении индивидуальных бесед с воинами-контрактниками

Изучаемые вопросы	Содержание изучаемых вопросов
Общие биографические сведения	- фамилия, имя, отчество, год рождения, социальное и семейное положение, условия, в которых рос, учился и воспитывался, род занятий до военной службы, круг товарищей, друзей, знакомых;
Морально-нравственные качества	- уровень сознательности, отношение к воинскому долгу, соблюдение норм морали, дисциплинированность, честность, организованность, повиновение и исполнительность, отношение к товарищам, коллективу, службе;
Психические особенности	- тип личности, характер, темперамент, способности, склонности, привычки, волевые черты, внимание, память, речь, увлечения и др.;
Состояние здоровья	- физическое и психическое развитие, выносливость, уровень закалки, сопротивляемость организма к простудным и иным заболеваниям и др.

К ним относятся:

- организация в подразделении учебного процесса, бытовых условий, системы воспитания, службы войск;
- доброжелательное отношение к воину со стороны командиров;
- создание благоприятной нравственной атмосферы в воинском коллективе и др.

Однако для осуществления ИВР не стоит ограничиваться изучением биографических данных и индивидуально-психологических особенностей военнослужащих. Необходимо также изучать уровень развития личности военнослужащего.

Характеристику уровня развития личности военнослужащего составляют следующие показатели:

- степень включенности в систему связей с сослуживцами, командирами (начальниками), другими людьми;
- общительность (коммуникативность);
- место среди членов воинского коллектива (лидер, середнячок, аутсайдер, «белая ворона» и др.);
- степень влияния на других военнослужащих (авторитетность);
- способность адаптироваться к условиям военной службы и др.

В своей совокупности данные об уровне развития личности военнослужащего

должны способствовать пониманию его места и роли в воинском коллективе и тому, как коллектив отражен в его личности.

Индивидуально-психологические качества военнослужащего представляют собой совокупность сформировавшихся компонентов его личности. Их содержание предопределяется ведущими психическими свойствами человека, в числе которых *направленность, темперамент, характер и способности.*

Направленность личности военнослужащего проявляется в общих и частных целях воинской службы, нравственных взглядах, убеждениях, идеалах, жизненных установках, общем кругозоре, мотивах поведения, профессиональной подготовке, военно-профессиональной деятельности, целеустремленности при достижении значимых для военнослужащего жизненных целей.

Темперамент военнослужащего определяется типом нервной системы (холерическим, сангвиническим, меланхолическим или флегматическим) и проявляется в его подвижности или усидчивости, общительности, эмоциональности.

Показателями проявления *характера военнослужащего* являются: сила; отношение к коллективу, командиру (начальнику), себе, товарищам, военно-профессиональной деятельности; целеустремленность; устойчивость и работоспособность; принципиальность и ответственность при решении военно-профессиональных задач; выполнение социально-значимой работы; отношение к материальным и моральным стимулам.

Способности военнослужащего отражаются в овладении им различными видами военно-профессиональной и другой деятельности.

Представленные психические свойства личности военнослужащего проявляются преимущественно в сфере его межличностных отношений. Однако они также находят свое отражение в виде индивидуально-психологических качеств и в его военно-профессиональной деятельности. Наиболее существенными являются *интеллектуальные и познавательные качества.* Они в значительной степени характеризуются: способностью к анализу, обобщению, сравнению; склонностями к конкретному виду военно-профессиональной деятельности; ведущими интересами и их направленностью (что читает, чем увлекается); методическими навыками

в самостоятельной работе по самосовершенствованию; уровнем внимания и наблюдательности; характеристиками памяти и др.

Не менее существенными для военнослужащего являются *волевые качества*. К числу профессионально важных из них относятся целеустремленность, самообладание, решительность, самостоятельность, настойчивость, способность принимать самостоятельные решения и добиваться их выполнения, инициативность, исполнительность.

Весьма сильное влияние на полноту и качество профессиональной деятельности военнослужащего оказывают его *эмоциональные качества*. Они отражаются во внутреннем (эмоциональном) отношении военнослужащего к явлениям и объектам окружающего мира, побуждая его к активности, преодолению трудностей. Эмоциональные качества характеризуются направленностью переживаний, сформированностью чувства профессионального долга, способностью управлять своим эмоциональным состоянием в экстремальной профессиональной деятельности.

Привычки военнослужащего – это тоже его индивидуально-психологические качества. Они могут быть как положительные, так и отрицательные. К положительным относятся: профессиональная аккуратность; исполнительность; ответственность за решение различных задач военно-профессиональной деятельности, профессиональной подготовки, воинской службы, социально-значимой работы; непримиримость к недостаткам и т.д. К отрицательным: невыдержанность; грубость; сквернословие; неряшливость; несобранность и др.

Дисциплинированность (индивидуально-психологическое качество военнослужащего) рассматривается как совокупный (интегральный) показатель. Она отражает уровень военно-профессиональной воспитанности подчиненного, а также то, насколько он способен управлять своим поведением в соответствии с требованиями уставов. Признаками дисциплинированности выступают знание и выполнение уставных требований, наличие и характер взысканий и поощрений, организованность, аккуратность, пунктуальность, исполнительность, честность, правдивость, искренность.

Важным условием формирования ПН, считает Э. П. Утлик [168], – *является*

обеспечение соответствия устремлений каждого воина-контрактника в отдельности и направленности коллектива в целом.

А. С. Макаренко [99] обосновал педагогическую теорию коллектива. Учение А. С. Макаренко [99] содержит подробную технологию формирования коллектива. Он сформулировал закон жизни коллектива: движение – форма жизни коллектива, остановка – форма его смерти; определил принципы развития коллектива: гласность, ответственная зависимость, перспективные линии, параллельное действие. А. С. Макаренко [99] вычленил этапы (стадии) развития коллектива: становления коллектива; усиление влияния актива; расцвет коллектива.

Усовершенствованная, дополненная и адаптированная теория и практика его реализации военным учеными Р. А. Абдурахманов [1], И. А. Алехин [5], А. В. Барабанщиков [15], В. Н. Гуляков [45], Л. Ф. Железняк [60], К. К. Платонов [127], С. В. Сидоров [150], В. И. Сыромятников [160] оправдала себя в воинских коллективах армии и флота. В научных изданиях И. А. Алехин [5], А. В. Барабанщиков [15], Л. Ф. Железняк [60], К. К. Платонов [127], С. В. Сидоров [150] понятие «воинский коллектив» формулируется как организационное объединение военнослужащих на основе общности их идейных и морально-нравственных позиций, совместной службы и боевой (служебной, вахтенной и др.) деятельности под руководством единоначальника. В своем развитии воинский коллектив проходит определенные стадии. Чаще всего из них выделяют три: социального единства, войскового товарищества и социальной зрелости.

По мнению А. С. Макаренко [99], Э. П. Утлика [168], И. В. Алехина [5] и других ученых организация коллектива, организация требований к человеку, организация реальных, живых, целевых устремлений человека вместе с коллективом – создает благоприятную среду расцвета личности.

Реализация на практике предложенной содержательно-технологической модели педагогических условий развития ПН воинов-контрактников осуществима с помощью конкретной педагогической технологии. В. П. Беспалько [17], И. П. Подласый [130] объясняют понятие «технология» как способ и результат внедрения научных достижений, концентрированное выражение коллективного мастер-

ства.

Формирование, развитие и проявление ПН военнослужащих контрактной службы многоаспектное и многоуровневое образование. Личность воинов-контрактников формируется не только в период военно-профессиональной подготовки, но и в практике непосредственного взаимодействия с командным составом, с сослуживцами [130], в ходе общения с друзьями и товарищами, в различных формальных и неформальных объединениях, под влиянием многих неконтролируемых и слабо контролируемых факторов и условий. По точному выражению Л. С. Выготского [40], для формирования и развития ПН личности, очень значимой оказывается «социальная ситуация развития». Именно поэтому даже на начальных этапах профессионально самоопределения, становления и развития личности подчас приходится не только и даже не столько заниматься формированием и развитием ПН воина-контрактника, сколько осуществлять перестройку и переконструирование мотивов, лежащих в основе его ПН. Сказанное справедливо не только для начинающих воинов-контрактников, но и для имеющих определенный стаж и опыт ВПД.

А. Г. Караяни [73], П. А. Корчемный [87], А. Г. Маклаков [105], и др. полагают, что задача органов военного управления, командиров, офицеров-воспитателей, военных психологов в таких и аналогичных им случаях заключается в оказании воину-контрактнику необходимой психолого-педагогической помощи, состоящей в проведении соответствующей развивающей, коррекционной, а при надобности и реабилитационной работы. Не может остаться в стороне от этой работы и сам военнослужащий. Он должен занять по отношению к себе активную жизненную позицию и освоить приемы саморазвития, самокоррекции и самореализации.

Проведение психологической диагностики, получение соответствующих психодиагностических данных в практической психологии важны не сами по себе, они необходимы для разработки эффективных общих и дифференциально-психологических средств и психотехнологий активного развивающего и преобразующего (коррекционного и реабилитационного) воздействия на личность. Имен-

но в своем единстве, в совокупном применении, психодиагностические, развивающие и преобразующие средства, и психотехнологии позволяют осуществить рациональное планирование, организацию и проведение на этой основе целенаправленного, дифференцированного, индивидуального, а значит, и подлинно личностного подхода к активизации, коррекции и развитию военно-профессиональной направленности воинов-контрактников.

Анализ психологической литературы свидетельствует о том, что разработка средств активного воздействия на личность является одним из актуальных направлений отечественных и зарубежных практико-ориентированных психологических исследований и инновационных психотехнологий в современной психологической науке. Ю. А. Кореляков [85] выделяет два наиболее существенных требования, которым должны удовлетворять такого рода средства:

- это преодоление доминирования фронтальных форм работы и по возможности более полный учет различных аспектов индивидуальности личности;
- это отказ от манипулятивного стиля, директивности рекомендаций и максимальный учет резервов саморегуляции, самоорганизации и самоуправления личности.

Г. Линдсей [173], К. Холл [178] полагают, что реализация данных требований в практику означает учет такого фундаментального личностного качества, которое в современных теоретических и экспериментальных психологических исследованиях личности обозначают термином «самость». Именно эти требования стали определяющими в модифицированной программе «Сам себе психолог», нацеленной на активизацию, коррекцию и развитие профессиональной направленности личности воинов-контрактников.

Функциональный состав технологии развития является инвариантным, то есть одинаковым для различных социальных систем, включая и педагогические системы. Знание общих закономерностей и принципов технологии формирования является основой применения их к частным случаям, одним из которых является профессиональная направленность воинов-контрактников И. А. Алехин [5], А. В. Барбанщиков [15], Л. Ф. Железняк [60], А. Н. Томилин [165].

Педагогическое прогнозирование в данном случае заключается в предсказании ближних и дальних психолого-педагогических результатов адаптации и становления воинов-контрактников, совершенствовании их профессионализма в условиях ВПД. Педагогические решения направлены на выбор оптимальных способов индивидуального и коллективного влияния командного состава на личностные качества воинов-контрактников. Организация исполнения этих решений связана с реализацией учебно-боевых и воспитательных планов, программ и педагогических решений И. А. Алехин [5], А. В. Барабанщиков [15], А. М. Столяренко [158].

В последнее время педагогический процесс часто трактуется как процесс решения учебных или педагогико-воспитательных задач Б. Ф. Ломов [100]. Специфика обучения и воспитания воинов-контрактников позволяет модифицировать и трансформировать эту точку зрения. Определение обучения как процесса решения педагогических задач означает сведение его к одной лишь функции и недооценке всех других. К функциям формирования как взаимосвязанной системе некоторых действий и операций должна относиться учебно-педагогическая ситуация как совокупность условий и обстоятельств, в которую активным образом включены командир, офицер-воспитатель и воин-контрактник как субъекты педагогической и учебно-боевой деятельности. Это положение является определяющим при разработке технологии активизации процесса развития ПН воинов-контрактников в условиях ВПД.

Прогнозирование эффективности развития ПН в интересах разработке педагогической технологии предполагает учет следующих требований:

- соответствие технологии интересам и потребностям реализующих ее участников;
- прогнозирование и оценка побочных действий, возникающих в ходе осуществления технологий;
- оценка возможностей внесения в них изменений;
- прогнозирование возможных затруднений воинов-контрактников в ходе ВПД и самостоятельной работы, а также определение конкретных мер поддержки и

помощи нуждающихся в этом военнослужащих;

- создание эмоционально-психологического и воспитательного фона процесса активизации развития ПН воинов-контрактников (учет интересов, желаний, мотивов).

Таким образом, на основе научно-методологического анализа можно сформулировать следующие выводы:

1. Формирование и развитие ПН воинов-контрактников представляет собой процесс качественного изменения его личности в ходе взаимодействия с реальной действительностью военной службы, появлением социально-психологических новообразований в структуре личности военнослужащих контрактной службы и, как следствие этого, изменением системы межличностных отношений в структуре взаимодействия субъектов ВПД.

2. ПН личности воинов-контрактников выступает как сложное интегральное профессиональное качество специфической воинской деятельности, формирующееся в условиях непосредственного исполнения функционально-должностных обязанностей и практико-ориентированного профессионального опыта взаимодействия с командованием и другими военнослужащими.

3. На формирование должного уровня ПН влияет целый комплекс социально-психологических условий. Наиболее общим и существенным условием формирования ПН воинов-контрактников является обеспечение соответствия между формируемыми взглядами, убеждениями, идеалами, касающимися военно-профессиональной деятельности и оценкой ими собственных мотивационно-личностных ресурсов перспектив будущей ВПД.

4. Механизм формирования ПН таков: включая воинов-контрактников в соответствующие виды деятельности с учетом имеющихся у него интересов, склонностей и целенаправленно организуя систему стимулирования, важнейшим компонентом которой должно быть коллективное мнение, командир, офицер-воспитатель через постановку все более усложняющихся целей поднимает личные интересы воинов-контрактников до уровня общественных, а военно-профессиональных до уровня требуемых, опираясь, всякий раз, на сформирован-

ные уже в этой личности стремления.

5. Формирование и развитие профессиональной направленности военнослужащих – это длительный, целенаправленный и системный педагогический процесс, успешность которого обуславливается соблюдением ряда психолого-педагогических условий. Такие условия необходимые для развития военно-профессиональной направленности в ходе исследования были определены: знание особенностей направленности военнослужащего; знание норм и принципов общественного и воинского поведения; активное включение в профессиональную деятельность воинов-контрактников; обеспечение соответствия между формируемыми взглядами, убеждениями, делами и представлениями воинов-контрактников с одной стороны, и военно-профессиональной деятельностью – с другой; правильное представление о характере и содержании воинской деятельности; наличие идеалов, соответствующих профессиональной деятельности; уставная организация повседневной жизни и воинской службы; обеспечение соответствия между способностями, эмоционально-волевой устойчивостью, уровнем знаний, навыков и умений, с одной стороны, и требованиями, предъявляемыми воинской деятельностью к качествам личности военнослужащего, его специальной подготовленности – с другой, обеспечение соответствия перспективных линий, целеустремленности воинов-контрактников к положительным результатам их деятельности, развитие тенденции к повышению уровня притязаний; обеспечение соответствия содержания самовоспитания воинов-контрактников и их профессиональным устремлениям.

Таким образом, обоснован и доказан **первый научный результат – Содержательно-технологическая модель педагогических условий развития профессиональной направленности воинов-контрактников**, суть которой заключается в характере изменения успешности профессиональной деятельности военнослужащего контрактной службы вследствие изменения структуры стойких военно-профессиональных мотивов, определяющих содержание и направленность профессиональной деятельности военного специалиста и существенном сокращении сроков профессионального становления воинов.

Новизна данного научного результата состоит в обосновании научных представлений о структуре и содержании педагогических условий развития профессиональной направленности воинов-контрактников, проходящих службу в современных условиях; разработке содержательно-технологической модели педагогических условий развития профессиональной направленности воинов-контрактников; выявлении состава технологического сопровождения развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников; определения условия формирования и развития ПН воинов-контрактников.

Достоверность определяется базированием всех теоретических выводов и положений на современных психолого-педагогических концепциях профессиональной направленности личности специалиста в избранном виде деятельности.

Выводы по главе 1

1. Анализ опыта формирования и развития системы ПН воинов-контрактников показал на сложность этого процесса, тесно связанного с их военно-профессиональной подготовкой к будущей деятельности и социальным заказом на военных специалистов. Подготовка воинов-контрактников на должности рядового и сержантского (старшинского) состава традиционно осуществлялась в учебных подразделениях, в частях и соединениях. Реформирование ВС РФ, создание армии и флота, соответствующих требованиям XXI века, переход к постепенному комплектованию войск и сил флота воинами-контрактниками требует дальнейшей научной разработки новых способов, форм и методов подготовки этой категории воинов, а также формирования и развития ПН у каждого воина-контрактника.

2. Воин-контрактник ВС РФ - полноправный военнослужащий армии и флота, выполняющий особый вид федеральной государственной службы с оружием в руках по защите границ и интересов РФ в мирное и военное время на договорно-контрактной основе, получающее денежное довольствие за свой труд, а также пользующийся всеми льготами и привилегиями в соответствии с действующим федеральным законодательством.

Анализ руководящих документов министерства обороны РФ позволил конкретизировать и установить перечень требований к военнослужащим контрактной службы:

- а) высокие моральные качества гражданина-патриота;
- б) основательный общеобразовательный ценз;
- в) достаточный уровень интеллектуального развития;
- г) выраженная профессиональная направленность;
- д) соответствующая профессиональная подготовка и опыт работы по избранной специальности;
- е) нравственная и волевая зрелость, нервно-психологическая устойчивость;
- ж) высокая дисциплинированность и исполнительность;
- з) психологическая готовность к прохождению военной службы и защите интересов России;
- и) стремление к повышению профессионального мастерства.

3. В фундаментальных трудах Л. И. Божович [25], В. С. Мерлина [109], К.

К. Платонова [127], С. Л. Рубинштейна [142] и других авторов убедительно показано, что системообразующим фактором личности является направленность, характеризующаяся системой доминирующих потребностей и мотивов, определяющих главную линию его поведения, деятельности и общения с людьми. На основании вышесказанного определено, что профессиональная направленность воинов-контрактников – это система сформированных устойчивых мотивов, интересов, потребностей, склонностей, идеалов, побуждающих к военно-профессиональной деятельности в качестве военнослужащего проходящих воинскую службу по контракту на добровольной основе, проявляется в сформированных свойствах личности необходимых для профессиональной деятельности.

4. На основе проведенного теоретического анализа нами выделены компоненты ПН воинов-контрактников: мотивы (намерения, интересы, склонности, идеалы), ценностные ориентации (смысл воинского труда, денежное довольствие, благосостояние, квалификация, социальное положение), профессиональная позиция (отношение к профессии военнослужащего контрактной службы, установки, ожидания и готовность к профессиональному развитию), социально-профессиональный статус.

5. Проблема развития ПН личности воинов-контрактников является одной из стержневых проблем военной педагогики и психологии. Ее исследование позволяет решить следующие важнейшие задачи:

- а) управление процессом становления воинов-контрактников;
- б) развитие профессиональной мотивации;
- в) определение конкретных путей формирования и развития ПН воинов-контрактников;
- г) повышение профессионализма воинов-контрактников и, как следствие, значительное улучшение результативности боевой подготовки и состояния воинской дисциплины.

6. Формирование и развитие профессиональной направленности военнослужащих – это длительный, целенаправленный и системный педагогический процесс, успешность которого обуславливается соблюдением ряда педагогических

условий. Такие педагогические условия необходимые для развития военно-профессиональной направленности в ходе исследования были определены.

Основное содержание главы опубликовано в шести работах автора (четыре статьи и четыре учебных пособия), среди которых:

- «Основные этапы становления добровольной службы на контрактной основе в российских вооруженных силах»;
- «Сущность и структура военно-профессиональной направленности»;
- «Концептуальные основы активизации процесса формирования военно-профессиональной направленности воинов-контрактников ВС РФ»
- «Сущность военно-профессиональной направленности военнослужащего-профессионала».
- учебное пособие «История военной службы на контрактной основе»
- учебное пособие «Военно-профессиональная направленность воина-контрактника как педагогическая проблема».
- учебное пособие «Основы организации управления повседневной деятельностью подразделений на контрактной основе»;
- учебное пособие «Правовые основы военной службы по контракту в вооружённых силах Российской Федерации».

Глава 2 Опытнo-экспериментальное обоснование педагогических условий развития профессиональной направленности воинов-контрактников

Во второй главе описывается процесс реализации содержательно-технологической модели развития ПН воинов-контрактников включающие следующие мероприятия:

- сбор статистического материала;
- на основании результатов собеседования на предмет профессиональной компетентности и познавательной активности
- были сформированы две контрольных и две экспериментальных группы (КГ и ЭГ). Численный состав групп составил КГ 1 – 36 чел.; КГ 2 – 36 чел.; ЭГ 1 – 36 чел.; ЭГ 2 – 36 чел;
- выявлены мотивы службы военнослужащих контрактной службы;
- для определения направленности личности воинов-контрактников была использована ориентационная анкета Б. Басса;
- для ранжирования наиболее значимых терминальных и инструментальных ценностей у воинов-контрактников использовалась методика «Ценностные ориентации» М. Рокича;
- в целях изучения и выявления потребности в достижениях, индивидуальных особенностей мотивации достижения человеком уровня потребности в достижениях воинов-контрактников использовалась методика Ю. М. Орлова;
- определены опорные мотивы при помощи методики В. Гербачевского;
- с помощью опросника УСК (уровень субъективного контроля) Дж. Роттера определён уровень личной ответственности;
- в целях выявления условий воспитания, формирования и развития ПН у воинов-контрактников, была составлена анкета;
- по модифицированной методике Т. Д. Дубовицкой определили уровень ПН воинов-контрактников.

2.1 Диагностический анализ уровней развития профессиональной направленности воинов-контрактников

В ходе констатирующего эксперимента проведена диагностика уровня развития ПН воинов-контрактников и выявлены проблемы

Всего участников эксперимента – 144 военнослужащих из 1 и 2 мотострелкового батальона воинского соединения Майкопского гарнизона. Анализ качественной характеристики военнослужащих контрактной службы свидетельствует, что на службу по контракту идут молодые граждане, имеющие неоднородный уровень образования, который характеризуется, прежде всего, как невысокий (таблица 2.1).

Таблица 2.1 Динамика укомплектованности воинами контрактниками воинской части

Критерии	2010 г.
укомплектованность воинами-контрактниками (%), из них:	23,8
сержанты	97
рядовые	451
мужчины	514
женщины	34
с высшим образованием	8
с не полным высшим образованием	5
со средне-специальным образованием	18
со средне-техническим образованием	22
со средним образованием	495
Имеют боевой опыт	184
Имеют государственные награды	139

Граждане, получившие образование и имеющие определённую специальность менее заинтересованы в службе по контракту в ВС, и наоборот, окончившие только школу, а их значительное большинство (81 %), поступление на военную службу по контракту даёт возможность получить специальность. Существующие мотивы и непростое положение в экономике страны определяют для многих во-

еннослужащих принятие решения о заключении следующего контракта.

Тем не менее, есть военнослужащие, проходящие военную службу по контракту готовые пожертвовать собой ради Родины. Около 33 % военнослужащих соединения получили боевой опыт, 25 % награждены государственными наградами, что оказывает положительное влияние на боевой настрой подразделений и выполнение поставленных задач.

После принятия ФЦП – в 2009-2010 годы в объединение для прохождения военной службы по контракту поступили около 60 % воинов-контрактников. Это говорит о том, что положения ФЦП привлекательны для молодых людей, выбирающих службу в рядах ВС РФ как основную профессию. В ряды контрактников в основном приходят люди, ранее проходившие службу по призыву в ВС РФ и имеющие боевой опыт.

Изучение характеристик морально-психологических и духовно-нравственных качеств военнослужащих контрактной службы воинского соединения Майкопского гарнизона (по материалам отдела воспитательной работы объединения) свидетельствует, что на службу прибыли вполне зрелые воины, которые в основном гордятся своей военной профессией (таблица 2.2).

Таблица 2.2 Характеристика морально-психологических и духовно-нравственных качеств военнослужащих контрактной службы

		(в процентах)
		2010 г.
Критерии		
Гордятся военной профессией		58
Готовы к участию в боевых действиях в горячих точках		61
Готовы к участию в боевых действиях с внешним врагом		76
Уверены в выполнении поставленных задач, в том числе боевых		56
Готовы к самопожертвованию во имя Отечества		47

Воины-контрактники полностью осознают опасность воинской службы для жизни в боевых условиях, при этом к участию в боевых действиях готовы более половины, 56 % уверены в выполнении поставленных боевых задач и победе над врагом, 47 % воинов-контрактников готовы пожертвовать своей жизнью во имя

Отечества.

Анализ состояния правопорядка и воинской дисциплины среди военнослужащих контрактной службы (таблица 2.3) показывает, что эта категория военнослужащих отличается осознанным выполнением требований Конституции РФ, законов РФ, общевоинских уставов, приказов командиров и начальников.

Таблица 2.3 Характеристика состояния воинской дисциплины военнослужащих контрактной службы

(в процентах)

Критерии	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.
происшествия	34	41	22	24
преступления	-	1	2	1
грубые проступки, из них:	8	8	9	10
неуставные взаимоотношения	1	3	4	1
употребление спиртных напитков	7	5	5	9

Военнослужащие контрактной службы совершенствуют свой гуманитарный уровень в системе общественно-государственной подготовки (ОГП). В ходе занятий изучается история ВС РФ, основные этапы строительства армии и флота России, победы Российской армии и другие важные события.

По итогам контрольных занятий в системе ОГП в 2010 году 30,9 % военнослужащих получили достаточно высокие оценки (таблица 2.4).

Таблица 2.4 Анализ успеваемости военнослужащих контрактной службы в системе ОГП

(в процентах)

Критерии	2010 г.
отлично	1,3
хорошо	29,6
удовлетворительно	69,1
неудовлетворительно	-

В то же время только 1,3 % контрактников в 2010 году получили оценку «отлично». Такие результаты по ОГП позволяют говорить о низком уровне мировоз-

зрения, знаний истории и традиций ВС РФ, и соответственно сформированности морально-боевых и патриотических качеств.

Тем не менее, характеристика профессиональной квалификации воинов контрактной службы свидетельствует о неуклонном росте их профессионального мастерства. В 2010 году в объединении 1,1 % контрактников стали специалистами 1-ого класса, а 46,4 % освоили вторую специальность (таблица 2.5).

Наблюдения, проведенные опросы и беседы показывают, что контрактники, в основном, занимаются боевой подготовкой, их не привлекают на хозяйственные и иные работы несвязанные с воинской деятельностью, что положительно сказывается на конечных результатах профессиональной подготовки.

**Таблица 2.5 Характеристика военно-профессиональной квалификации
военнослужащих контрактной службы**

(в процентах)

Критерии	2010 г.
Мастера военного дела	-
Специалист 1 класса	1,1
Специалист 2 класса	10,1
Специалист 3 класса	88,8
Освоили вторую или смежную специальность	46,4

Воины-контрактники характеризуются как физически подготовленные, развитые, выносливые, крепкие, стойкие и закаленные военнослужащие. По состоянию на 01.07.2010 года в объединении 51,7 % контрактников являются спортсменами-разрядниками, а 60,3 % выполнили нормы военно-спортивного комплекса ВСК (таблица 2.6).

Проведенный опрос и индивидуальные беседы с военнослужащими контрактной службы, показали, что основными причинами выбора профессии воинов-контрактников являются возможность получения жилья через ипотечное кредитование, возможность избежать безработицы – 76,1 % и 67,4 % соответственно (рисунок 2.1).

Таблица 2.6 Характеристика физической подготовки военнослужащих контрактной службы

(в процентах)

Критерии	2010 г.
Мастер спорта	-
1 разряд	-
2 разряд	19
3 разряд	32,7
ВСК	60,3

Причинами в основе такого выбора (по мнению воинов-контрактников) лежат: финансово-экономические трудности испытываемые государством в результате кризиса; рост инфляции; отсутствие индексации денежного довольствия и крайне медленные меры по увеличению денежного довольствия и пенсионного обеспечения военнослужащих. Вследствие чего основная часть воинов-контрактников, поступивших на военную службу, выходцы небольших городов, посёлков, станиц, где трудно найти работу и приобрести своё жильё.

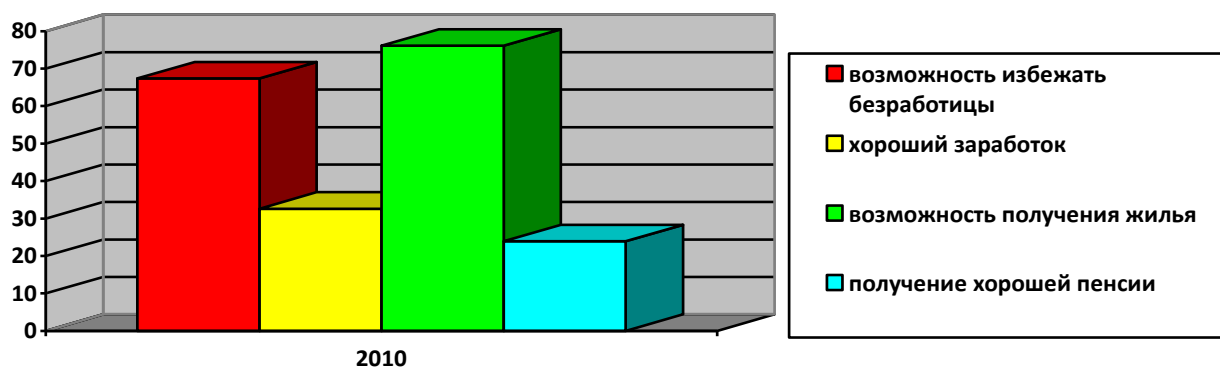


Рис. 2.1 Причины выбора профессии воинами-контрактниками.

Выявились также причины нежелания заключить повторный контракт: ненадлежащие социально-бытовые условия, отсутствие в работе материальных стимулов, относительно небольшое довольствие, отсутствие жилья (основная часть проживает в казармах). Выявлены мотивы службы военнослужащих контрактной службы в рядах ВС. Их иерархия в 2010 году представлена в таблице 2.7.

Таблица 2.7 Иерархия мотивов воинской службы воинов-контрактников по результатам констатирующего эксперимента

Номер места в иерархии	Мотив
Первое	смена деятельности
Второе	состязательный
Третье	самоуважение
Четвертое	избегание неудач
Пятое	познавательный
Шестое	внутренний

Для определения направленности личности воинов-контрактников была использована ориентационная анкета Б. Басса (см. Приложение В), результаты исследования приведены на рисунке 2.2. Из результатов теста можно определить, что 34,03 % военнослужащих контрактной службы, прежде всего, ориентированы на прямое вознаграждение и удовлетворение своих потребностей безотносительно результатов работы и сотрудников, проявляют агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.

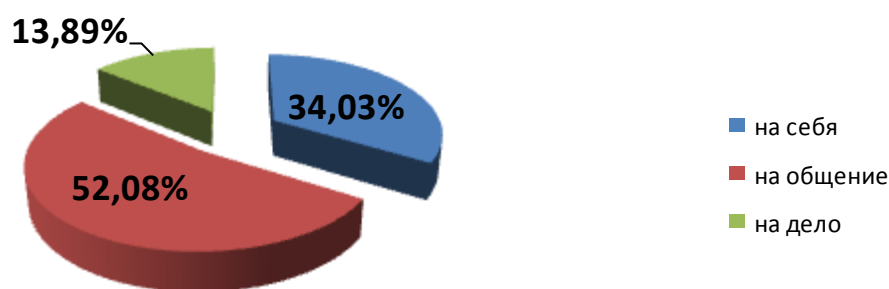


Рис. 2.2 Структура направленности личности воинов-контрактников.

Основная часть – 52,08 % проявляет стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентируясь на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям; ориентируется на социальное одобрение; проявляет зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

Только 13,89 % заинтересованы в решении деловых проблем, выполнении работы как можно лучше. Им присущи: ориентация на деловое сотрудничество,

способность отстаивать, в интересах дела, собственное мнение, полезное для достижения общей цели.

Для ранжирования наиболее значимых терминальных и инструментальных ценностей у воинов-контрактников использовалась методика «Ценностные ориентации» М. Рокича (см. Приложение В). Использование данной методики позволяет определять содержательную сторону направленности личности воинов-контрактников и составляет основу ее отношения к окружающему миру, к другим людям, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и «философии жизни».

Как видно из результатов указанных в таблице 2.8 военнослужащие контрактной службы наиболее значимыми, среди категорий терминальных ценностей являются: любовь; материально обеспеченная жизнь; счастливая семейная жизнь; здоровье.

На последних позициях: познание, жизненная мудрость, активная деятельная жизнь, красота природы и искусства.

Рассматривая инструментальные ценности, наиболее значимые воины-контрактники показали следующие: воспитанность, образованность, ответственность, жизнерадостность.

В целях изучения и выявления потребности в достижениях, индивидуальных особенностей мотивации достижения человеком уровня потребности в достижениях воинов-контрактников использовалась методика Ю. М. Орлова (см. Приложение В).

В вопроснике подобраны вербальные пункты, в которых косвенно отражаются индивидуальные особенности человека, ориентированного на достижение.

Пункты отбирались и валидизировались по критерию наличия связи с индексом потребности в достижениях (need for achievement) по Д. Мак-Клеланду, полученным на основе ТАТ, и с данными, полученными с помощью метода групповой оценки личности. Валидизация осуществлялась методом контрастных групп, пункты отбирались на основе корреляции с критерием. Всего было отобрано 23 утверждения, обладающих достаточной критериальной валидностью.

Таблица 2.8 Наиболее значимые терминальные и инструментальные ценности у воинов-контрактников (по М. Рокичу)

Ранг	Терминальные ценности	Ранг	Инструментальные ценности
1	любовь	1	воспитанность
2	материально обеспеченная жизнь	2	образованность
3	счастливая семейная жизнь	3	ответственность
4	здоровье	4	жизнерадостность
5	уверенность в себе	5	аккуратность
6	развлечения	6	честность
7	творчество	7	смелость
8	свобода	8	самоконтроль
9	наличие хороших и верных друзей	9	рационализм
10	интересная работа	10	широта взглядов
11	счастье других	11	эффективность в делах
12	общественное признание	12	терпимость
13	продуктивная жизнь	13	исполнительность
14	развитие	14	независимость
15	познание	15	твердая воля
16	жизненная мудрость	16	чуткость
17	активная деятельная жизнь	17	высокие запросы
18	красота природы и искусства	18	нетерпимость к недостаткам в себе и в других

Тест Ю. Орлова [122] направлен на выявление степени выраженности потребности человека в достижении успеха в любой деятельности или степени заряженности на успех. Это потребность, по сути, превратившаяся в личностное свойство, установку.

Результаты исследования уровня мотивации потребности в достижениях среди воинов-контрактников приведены в рисунок. 2.3.

Из результатов теста можно определить, что только 2,8% военнослужащих контрактной службы мотивированны на успех, ставят перед собой цели, достижение которых однозначно расценивается ими как успех. Данные военнослужащие стремятся, во что бы то ни стало добиться необходимого результата своей дея-

тельности, они смелы и решительны, рассчитывают получить одобрение за действия, направленные на достижение поставленных целей.

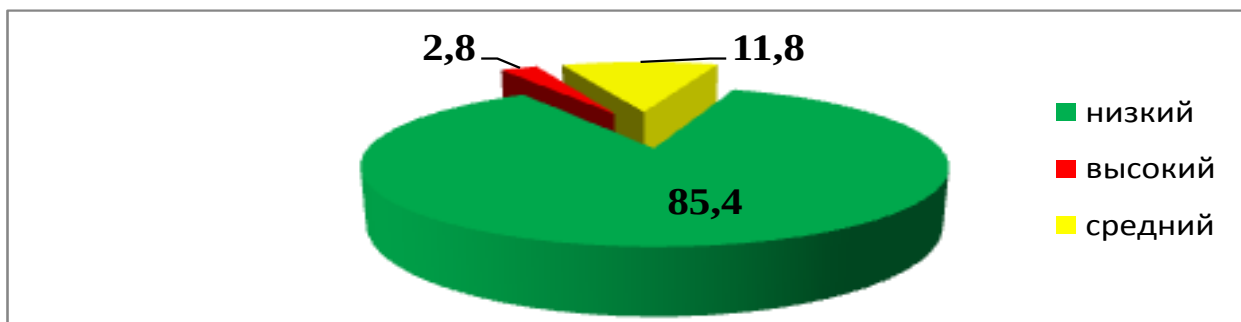


Рис.2.3 Оценка уровня мотивации потребности в достижениях.

Для них характерны мобилизация всех своих ресурсов и сосредоточенность внимания на достижении поставленных целей. Они ориентированные, прежде всего, на достижение цели, способны правильно оценивать свои способности, успехи и неудачи, адекватно оценивать себя. У них выявляется реалистический уровень притязаний. Основная часть военнослужащих, что составляет 85,4 %, ведут себя совершенно иначе. Они, прежде всего, мотивированы на избегание неудачи. Для них явно выраженная цель в деятельности заключается не в том, чтобы добиться успеха, а в том, чтобы избежать неудачи. Военнослужащие, ориентированные на неудачу, проявляют неуверенность в себе, беспокойство и страх, не верят в возможность добиться успеха, боятся критики, не испытывают удовольствия от деятельности, в которой возможны временные неудачи. Военнослужащие, ориентированные на неудачу, неадекватно оценивают себя, что в свою очередь, ведёт к нереалистичным притязаниям (завышенным или заниженным). В поведении это проявляется в отборе или трудных или слишком лёгких целей, в повышенной тревожности, неуверенности в своих силах, тенденции избегать ситуаций соревновательности, конкуренции, некритичности в оценке достигнутого, ошибочности прогноза и т.п.

При помощи методики В. Гербачевского (см. Приложение В), непосредственно в ходе эксперимента, определены опорные мотивы, на основе которых происходит вовлечение "Я" индивида в ту или иную деятельность и формирование его уровня притязаний, роль разнообразных когнитивных и регулятивных процессов,

составляющих вместе с мотивами внутренний механизм притязаний, а также мотивационные компоненты, связанные с уровнем притязаний.

По результатам тестирования определена мотивационная структура личности испытуемого. В этой структуре определено 5 компонентов. К ним относятся: ядро мотивационной структуры личности; достижение трудных целей;

прогнозные оценки деятельности субъекта; причинные факторы соответствующей деятельности; самоуважение.

Результаты исследования уровня притязаний личности воинов-контрактников приведены в таблице 2.9.

Таблица 2.9 Оценка уровня притязаний личности воинов-контрактников

уровень	компоненты				
	ядро мотивационной структуры личности	достижение трудных целей	прогнозных оценок и деятельности субъекта	причинные факторы соответствующей деятельности	самоуважения
высокий	0	0	0	2,8	0
средний	21,5	9,7	18	18	17
низкий	78,5	90,3	82	79,2	83

По результатам тестирования определили мотивационную структуру личности испытуемых. Как видно из результатов только 21,5 % воинов-контрактников имеют средний уровень по компонентам мотивационной структуры личности. Что характеризует данных военнослужащих, как проявляющих интерес к результатам своей деятельности. Свидетельствует о боязни показать низкий результат со всеми вытекающими из этого последствиями, желании трудиться, осваивать военную специальность, преодолевать трудности в достижении целей, прогнозировать свою деятельность, проявлять инициативу и проявлять свои индивидуальные качества.

Только 9,7 % военнослужащих готовы к выполнению сложных заданий, связанных с проявлением волевого усилия, с возможным риском для жизни. Согласно результатам теста 90,3% военнослужащих контрактной службы не готовы к

решению трудных целей и стараются избегать задач связанных с риском для жизни. Около 18 % военнослужащих контрактной службы способны полностью мобилизовать свои усилия в целях выполнения поставленных задач с высоким результатом. Основная часть, что составляет 82 %, не готовы к полной самоотдаче при достижении целей своей профессиональной деятельности. Проявить инициативу и находчивость при решении поставленных перед собой задач, проявить понимание собственных возможностей в достижении поставленных целей способны 18% военнослужащих. Основная часть военнослужащих, 79,2 %, имеют низкий уровень причинных факторов профессиональной деятельности. Низкий уровень самоуважения имеют 83 % участвующих в эксперименте военнослужащих.

С помощью опросника УСК (уровень субъективного контроля) Джулиана Роттера (см. Приложение В) определяем уровень личной ответственности. В основе его лежит различие двух локусов контроля – интернального и экстернального, и соответственно, двух типов людей – интерналов и экстерналов.

С его помощью можно оценить уровень субъективного контроля над разнообразными ситуациями, другими словами, определить степень ответственности человека за свои поступки и свою жизнь. Каждый военнослужащий по своему объясняет причины значимых для себя событий и когда локализуется контроль над ними. Возможны два полярных типа такой локализации: экстернальный (внешний локус) и интернальный (внутренний локус). Экстернальный проявляется, когда человек полагает, что происходящее с ним не зависит от него, а является результатом действия внешних причин (например, случайности или вмешательства других людей). Интернальный человек интерпретирует значимые события как результат своих собственных усилий. Рассматривая два полярных типа локализации, следует помнить, что для каждого человека характерен свой уровень субъективного контроля над значимыми ситуациями. Локус же контроля конкретной личности более или менее универсален по отношению к разным типам событий, с которыми ей приходится сталкиваться, как в случае удач, так и в случае неудач.

Проведя тестирование с помощью опросника Джулиана Роттера, получили следующие результаты исследования уровня личной ответственности воинов-

контрактников, приведенные в таблице 2.10.

Таблица 2.10 Оценка уровня личной ответственности воинов-контрактников

(в процентах)

компоненты	уровень		
	интернал	норма	экстернал
шкала общей интернальности	0	6,9	93,1
шкала интернальности в области достижений	0	72,2	27,8
шкала интернальности в области неудач	0	0	100
шкала интернальности в семейных отношениях	0	98,6	1,4
шкала интернальности в производственных отношениях	0	0,7	99,3
шкала интернальности в области межличностных отношений	0	41	59
шкала интернальности в отношении здоровья и болезни	0	27,1	72,9

Как видно из таблицы 2.10 результатов оценки уровня личной ответственности воинов-контрактников, около 93,1 % считают, что основные события, происходящие с ними, зависят, прежде всего, от их окружающих их людей. Тем не менее, 72,2 % опрошенных военнослужащих контрактной службы уверены, что они сами добились того хорошего, что было и есть в их жизни, что они способны с успехом преследовать свои цели в будущем. По шкале интернальности в области неудач 100 % военнослужащих склонны приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать эти события результатом невезения. Высокие показатели по шкале интернальности в семейных отношениях 98,6 % означают, то, что военнослужащие признают равную ответственность за события, происходящие в их семейной жизни. И только 1,4 % считают не себя, а своих партнеров причиной значимых ситуаций, возникающих в его семье. По результатам теста 99,3 % респондентов склоны придавать большее значение внешним обстоятельствам – руководству, товарищам по работе, везению-невезению в области производственных отношений. Высокий показатель по шкале интернальности в области межличностных отношений 41 % свидетельствует о том, что большинство военнослужащих считает себя в силах контролировать свои формальные и неформальные отношения с другими людьми, вызывать к себе уважение и симпатию. Больше половины военнослужащих 72,9 % перекладывают ответственность за своё здоровье на врачей и окружающих.

Исследование самооценок людей с разными типами субъективного контроля показало, что менее половины военнослужащих характеризуют себя добрыми, независимыми, решительными, справедливыми, способными, дружелюбными, честными, самостоятельными, невозмутимыми, с ощущением своей силы, достоинства, ответственности за происходящее, с самоуважением, социальной зрелостью и самостоятельностью личности. Большая часть характеризуется как эгоистичные, зависимые, нерешительные, несправедливые, суетливые, враждебные, неуверенные, неискренние, несамостоятельные, раздражительные.

В целях выявления условий воспитания, формирования и развития военно-профессиональной направленности у воинов-контрактников ВС РФ, позволяющих оптимизировать программу работы с этой категорией современных военнослужащих, была составлена анкета (см. Приложение В), которая включает три системообразующих блока.

1. Блок оценки знаний и представлений о воинах-контрактниках и контрактной службе.

2. Мотивационно-потребностный блок – интерес к изучению военной психологии и программы развития военно-профессиональной направленности.

3. Блок рефлексии программ воспитания, формирования и развития военно-профессиональной направленности.

Результаты исследования условий воспитания, формирования и развития военно-профессиональной направленности у воинов-контрактников ВС РФ в таблице 2.11.

Анализ полученных результатов по анкете «Условия воспитания, формирования и развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников» вскрыли неоднородность оценок воинов-контрактников по указанным блокам вопросов. Так, по блоку «Оценки знаний и представлений о контрактниках и контрактной службе» 23% опрошенных воинов-контрактников отметили, что знают о боевых традициях по рассказам своих дедов, отцов и других членов семьи, проходивших службу в ВС РФ; 9,7% опрошенных указали, что им известно о подвигах воинов контрактной службы из различных литературных ис-

точников; 100% заявили о том, что не смотрят документальные и художественные фильмы посвящённые военно-патриотической тематике; 39,6% узнали о боевых традициях ВС РФ из рассказов ветеранов.

Таблица 2.11 Оценки знаний и представлений о контрактниках и контрактной службе

№ вопроса	Оценка (в баллах)									
	1		2		3		4		5	
	п	%	п	%	п	%	п	%	п	%
2	27	18,7	60	41,7	24	16,6	25	17,4	8	5,6
5	13	9	92	63,9	25	17,4	14	9,7	-	-
7	85	59	59	41	-	-	-	-	-	-
10	-	-	3	2,1	84	58,3	57	39,6	-	-
14	-	-	-	-	19	13,2	98	68,1	27	18,7
17	-	-	30	20,8	71	49,3	39	27,1	4	2,8
Σ	125		244		223		233		39	
среднее арифметическое значение	20,83		40,67		31,17		38,83		6,5	

Значительная часть юношей – 86,8 % «на гражданке» получили сведения о славных подвигах воинов-контрактников из экскурсий в военных музеях и экспозициях; 29,9 % черпают информацию об истории, боевых традициях и современной боевой деятельности военнослужащих из Интернета.

Сводные данные по результатам анкетирования военнослужащих контрактной службы по мотивационно-потребностному блоку приведены в табл. 2.12.

Анализ ответов по мотивационно-потребностному блоку - интерес к изучению военной психологии и программы развития военно-профессиональной направленности, позволил обнаружить некоторую активную тенденцию к изучению военной психологии и программы активизации развития военно-профессиональной направленности. Причастность к ВС РФ, сама служба по контракту, форменная одежда пробудили интерес у молодых людей к совершенствованию своих профессиональных качеств. В частности, 18,1 % воинов заинтересовались военной профессией в старших классах средней школы; у 26,4 % стремление быть воином-

контрактником связано с желанием стать настоящим защитником Отечества, а впоследствии – офицером; 6,2 % респондентов выбор будущей профессиональной деятельности объяснили гражданской позицией и патриотическими чувствами, привитыми в ходе воинской службы.

Таблица 2.12 Интерес к изучению военной психологии и программы развития военно-профессиональной направленности

№ вопроса	Оценка (в баллах)									
	1		2		3		4		5	
	п	%	п	%	N	%	п	%	п	%
1	98	68,1	5	3,5	17	11,8	12	8,3	2	1,4
4	51	35,4	47	32,6	20	13,9	23	16	3	2,1
6	46	32	70	48,6	28	19,4	-	-	-	-
9	-	-	68	47,2	38	26,4	37	25,7	1	0,7
11	4	2,8	53	36,8	51	35,4	35	24,3	1	0,7
16	-	-	62	43,1	73	50,7	9	6,2	-	-
Σ	199		305		227		116		7	
среднее арифметическое значение	33,17		50,83		37,83		19,33		1,17	

Результаты по блоку рефлексии программ воспитания, формирования и развития военно-профессиональной направленности (таблица 2.13) свидетельствуют, что 21,5 % воинов-контрактников предпочитают самостоятельно знакомиться с историей и теорией формирования и развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников по научным и литературным источникам.

Тем не менее, около 40,9% военнослужащих по контракту с желанием хотят посещать занятия по формированию и развитию ПН. 42,4 % предпочитают получать информацию, посвященную изучению опыта становления воинов-контрактников, их роли в повышении боевой готовности воинской части из лекций, конференций, встреч с ветеранами войны и воинской службы, психологами.

Таблица 2.13 Самоанализ программ воспитания, формирования и развития военно-профессиональной направленности

№ вопроса	Оценка (в баллах)									
	1		2		3		4		5	
	п	%	п	%	п	%	п	%	п	%
3	43	29,8	32	22,2	18	12,5	30	20,8	1	0,7
8	-	-	5	3,5	80	55,6	48	33,3	11	7,6
12	-	-	11	7,6	72	50	50	34,8	11	7,6
13	-	-	26	18,1	81	56,2	37	25,7	-	-
15	-	-	26	18,1	81	56,2	37	25,7	-	-
18	-	-	-	-	68	47,3	64	44,4	12	8,3
Σ	43		100		400		266		35	
среднее арифметическое значение	7,17		16,61		66,67		44,33		5,83	

Кроме того, 25,7% хотят принимать активное участие в проведении различных культурно-досуговых мероприятий, посвященных пропаганде передового опыта лучших воинов-контрактников; одновременно 52,7 % хотели бы знакомиться и делиться опытом с воинами-контрактниками других видов ВС РФ.

По модифицированной методике Т.Д. Дубовицкой (см. Приложение В) определяли уровень ПН воинов-контрактников, проявляющегося в степени выраженности стремления к овладению профессией и работе по ней.

Анализ результатов модифицированного тест-опросника Т. Д. Дубовицкой [57] позволил констатировать (таблица 2.14) уровень ПН воинов-контрактников.

Рассматривая результаты тестирования можно отметить, что военнослужащие контрактной службы имеют достаточно низкие показатели уровня ПН. Высокий уровень ПН имеют только 4,17 % воинов-контрактников. Таких военнослужащих характеризует стремление к овладению избранной профессией, они и дальше готовы совершенствоваться в данной профессии. 64,58 % воинов-контрактников вынужденно работают по данной специальности. Такие воины-контрактники не

видят ничего хорошего для себя в своей профессии, она им малоинтересна и по возможности, они будут стремиться её сменить.

Таблица 2.14 Уровня профессиональной направленности воинов-контрактников

Уровень профессиональной направленности воинов-контрактников	Количество респондентов	
	п	%
высокий	6	4,17
средний	45	31,25
низкий	93	64,58

При исследовании сопоставлены результаты анализа данных, свидетельствующие о том, что профессиональная направленность более развита у воинов-контрактников имеющих опыт службы более 10 лет. У данных военнослужащих уровень ПН высокий и составляет 18,2 %, а направленность на дело составляет 14,1 %. В то же время, уровень ПН остальных воинов значительно ниже: уровень ПН у 64,7 % низкий, а направленность ориентирована на себя у 33,7 % воинов-контрактников.

Профессиональная направленность воинов-контрактников с высоким и средним уровнем ПН, позволяет сформировать из них контрольные группы, а воинов-контрактников с низким уровнем ПН свести в экспериментальные группы и целенаправленно формировать у военнослужащих необходимые ПВК.

Проведенный анализ укомплектованности и качественной характеристики воинов-контрактников позволяет определить ряд особенностей данной категории военнослужащих, уровня их профессионализма, а также их отличие от военнослужащих, проходящих службу по призыву:

1. На службу приходят зрелые, опытные люди, отслужившие срочную службу, достаточно уверенно владеющие вверенным ВВТ, порой имеющие боевой опыт.

2. Интерес к военной службе у контрактников выше, чем у военнослужащих проходящих службу по призыву, так как она становится их профессией - делом всей жизни.

3. На контрактную службу идут добровольно, осознано, с желанием и это

снимает определенные проблемы воинской дисциплины, такие как самовольное оставление части и неуставные взаимоотношения. За последние четыре года среди этой категории военнослужащих нет преступлений на почве самовольного оставления части и пресловутой «дедовщины».

4. В ряды вооруженных защитников отечества приходят здоровые, выносливые, физически развитые, крепкие молодые люди. Большинство из них имеют спортивные разряды.

5. У контрактников иное отношение к опасности. Им меньше присущи чувство страха, проявления трусости.

6. От уровня профессионализма воинов-контрактников, во многом, зависит выучка и слаженность подразделений, частей, соединений, качество обслуживания ВВТ, боевая готовность объединения в целом.

7. Контрактники, в основном, заняты боевой подготовкой, освоением ВВТ и совершенствуют свои знания, навыки и умения, повышают свое боевое мастерство.

8. Они высоко ценят искренность и справедливость, неподдельное участие к их судьбе, службе и бытовой обустроенности.

Таким образом, результаты констатирующего исследования позволяют сделать следующие выводы:

- социальные факторы, определяющие характер ВПД, могут, как повышать, так и понижать мотивационный компонент ПН воинов-контрактников в зависимости от: социально-экономических условий жизни и воинской службы; уровня ПН; структуры направленности личности; ценностных ориентаций.

- воины-контрактники с опытом воинской службы до пяти лет имеют направленности личности на общение, что характеризует устойчивость притязаний личности в аспекте исполнения задачи, при любых условиях, поддерживать отношения с людьми, ориентируясь на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям. Что может свидетельствовать о сложной иерархической структуре взаимосвязи потребностей, мотивов и ценностных ориентаций при становлении личности воинов-

контрактников как профессионалов, следовательно, и возможности формирования у каждого из них высокого уровня ПН.

Констатирующий эксперимент выделил следующие проблемы, требующие применения специальной технологии:

- на службу по контракту идут молодые граждане, имеющие неоднородный уровень образования, который характеризуется, прежде всего, как невысокий (81%);

- не достаточно сформированы морально-психологические и духовно-нравственные качества (Уверены в выполнении поставленных задач, в том числе боевых 56 %);

- по итогам контрольных занятий по боевой подготовке и общественно-государственной подготовке, только 30,9 % военнослужащих получили хорошо и отлично;

- воины-контрактники с нежеланием идут служить в ВС РФ, при этом только 13,89% заинтересованы в решении деловых проблем;

- воины-контрактники не готовы и не заинтересованы в профессиональной деятельности (только 2,8 % военнослужащих контрактной службы мотивированы на успех, ставят перед собой цели; 82 %, не готовы к полной самоотдаче при достижении целей своей профессиональной деятельности; около 93,1 % считают, что основные события, происходящие с ними, зависят, прежде всего, их окружающих их людей);

- 64,58 % воинов-контрактников имеют низкий уровень профессиональной направленности.

Низкий уровень военно-профессиональной направленности, который проявляется в нежелании воинов-контрактников заключать повторный контракт для дальнейшего прохождения военной службы. Это приводит к значительному оттоку из вооруженных сил контингента, имеющего опыт военной службы, и, соответственно, имеющего какой-то уровень квалификации, для достижения которого были затрачены немалые средства.

Данную проблему предполагается решить с помощью, разработанной нами

педагогической технологии развития профессиональной направленности воинов-контрактников, созданной на основании содержательно-технологической модели педагогических условий развития профессиональной направленности воинов-контрактников.

2.2 Педагогические условия развития профессиональной направленности воинов-контрактников при прохождении военной службы

Проведение диагностического анализа уровня развития профессиональной направленности воинов-контрактников требует определить показатели динамики изменения профессионально-личностных качеств исследуемых. К таким показателям относятся - мотивационный (мотивы, интересы, склонности), когнитивно-познавательный (освоение инструментальных и терминальных ценностей), профессионально-личностный (оценка специальной подготовки воина-контрактника; анализ и оценка результатов ВПД), деятельностный связанного со сроком прохождения военной службы.

Каждый из этих показателей наполняется задачами изучения ПН. Построение предложенной педагогической технологии применительно к процессу развития ПН предполагает отражение её структуры. Содержание технологии развития ПН отражено в структурно-логической схеме представленной на рисунке 2.4.

Результатом и целью развития ПН является устойчивое, целесообразное изменение психологического состояния воинов-контрактников, находящее свое выражение в достижении определенного уровня знаний, умений, навыков, ПВК. При изучении повседневной и учебно-боевой жизнедеятельности учитывалось, что формирование и развитие ПН есть не только управляемый, но и самоуправляемый процесс. Поэтому главной задачей стало создание необходимой и универсальной технологии развития ПН воинов-контрактников в которой они принимают основное участие. Роль командира и офицера-воспитателя согласно данной технологии сводится к тому, чтобы, вооружить ею воинов-контрактников, помочь ее понять и правильно применить. В то же время разработка и качество такой технологии предполагает возможность ее применения в организаторской и воспитательной деятельности другими командирами и военными воспитателями, специалистами психологами армии и флота.

В соответствии с выделенными педагогическими условиями (освещёнными в 1 главе) в ходе формирующего эксперимента командиры, офицеры-воспитатели,

военные психологи, осознав необходимость развития ПН у воинов-контрактников, включились в эту работу. При этом они самостоятельно определяют цель этого процесса, овладевают формами, методами и средствами их достижения.

Следовательно, технология развития ПН у воинов-контрактников должна обладать вариативным и коррекционным характером.

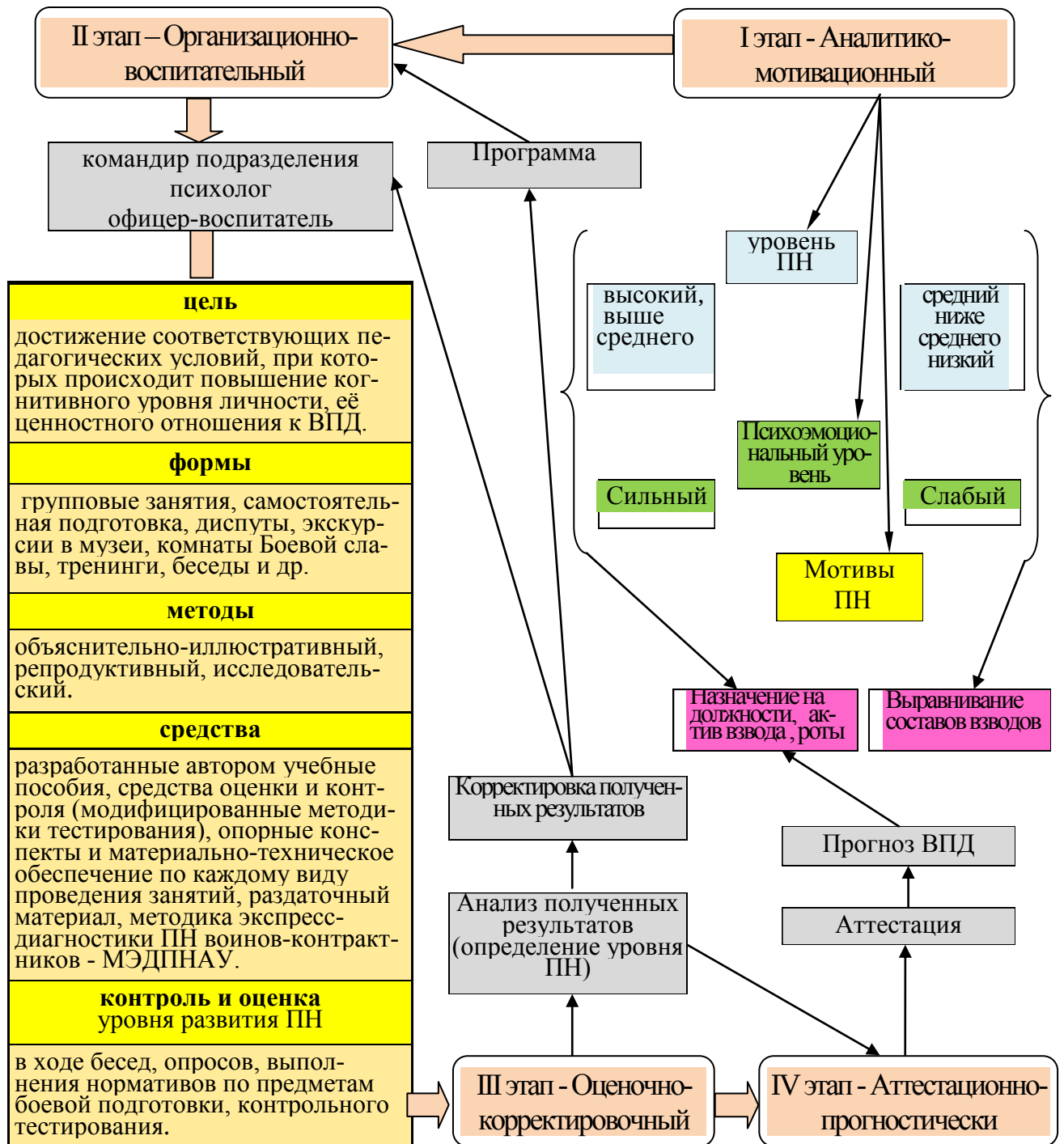


Рис. 2.4 Структурно-логическая схема технологии развития ПН воинов-контрактников.

Поэтому, в интересах совершенствования самореализации воинов-контрактников как специалистов военного дела, настоящих профессионалов, приоритетной целью явилась разработка программы деятельности командиров по вовлечению в личное активное участие воинов-контрактников в процесс развития ПН (см. Приложение Г). Структура содержания программы «Развития ПН военнослужащих проходящих военную службу по контракту» представлена на рисунке 2.5.

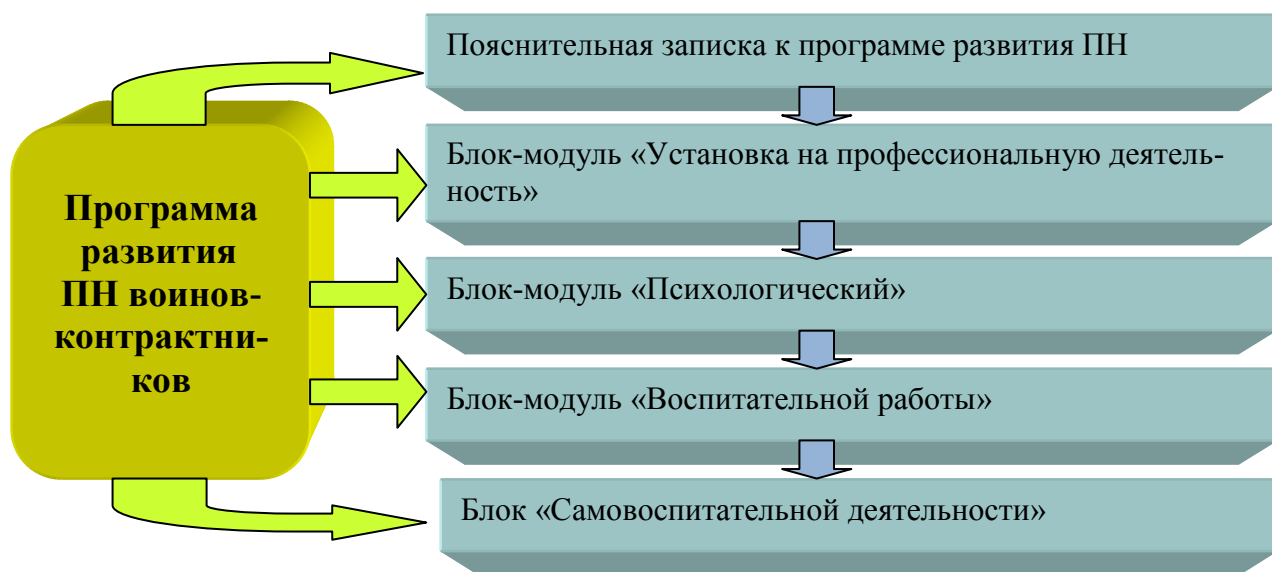


Рис. 2.5 Содержание программы «Развития профессиональной направленности воинов-контрактников».

Содержание программы отражает логику воспитательного процесса с воинами-контрактниками, и предусматривает блочно-модульное проектирование содержания воспитания, и включает:

- установочный блок-модуль (целенаправленное влияние на личность воинов-контрактников по формированию мировоззрения, убеждений, идеалов, развитию интереса, склонностей, желаний; а также готовности субъекта к целенаправленной и эффективной деятельности);
- психологический блок-модуль (изучение теории профессиональной направленности);
- блок-модуль воспитательной работы (сочетание служебных и внеслужебных

форм воспитательной работы с воинами-контрактниками);

- блок-модуль самовоспитательной деятельности (применение Программы развития ПН воинов-контрактников «Сам себе психолог») (Приложение Д).

Таким образом, можно констатировать: технология развития ПН у воинов-контрактников это непрерывный процесс, развивающийся по восходящей спирали. Изучение данной проблемы позволяет утверждать, что развития ПН у воинов-контрактников проходит более эффективно, если в нем принимают деятельное участие командование воинской части, соединения и объединения, органы по работе с личным составом, военные психологи и сами воины-контрактники (самовоспитание) (Рисунок 2.6).

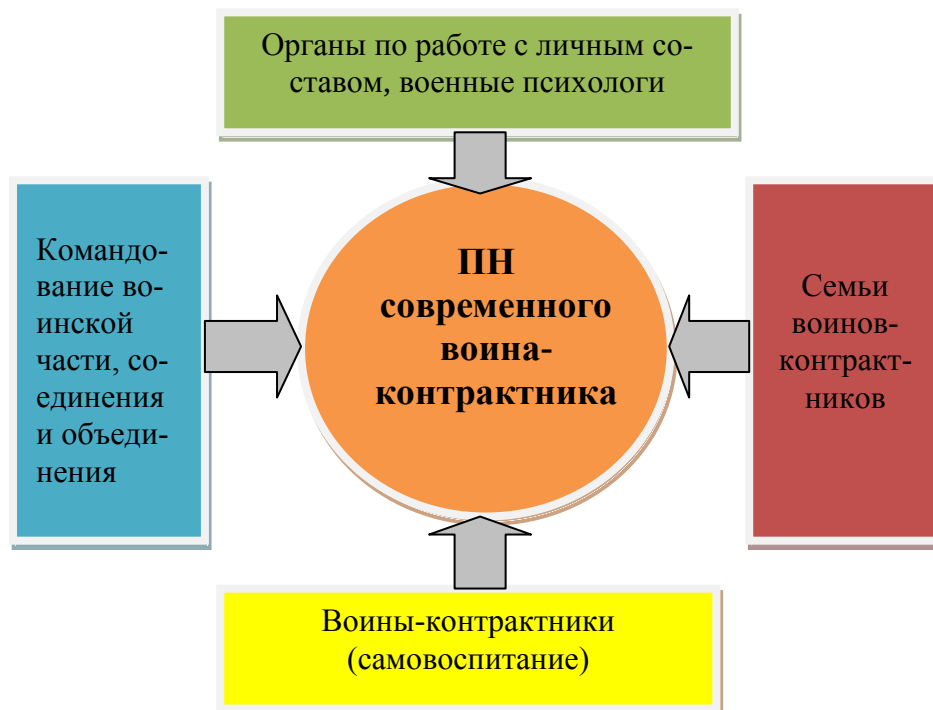


Рис. 2.6 Составляющие воздействия на развитие ПН воинов-контрактников.

Составной частью педагогической технологии является определение ее конкретных этапов, которые позволяют материализовать намеченные цели. Для настоящей технологии нами были определены следующие:

1 этап. Аналитико-мотивационный. Цель: на основе организационно-штатной структуры подразделений воинской части провести диагностику существующего уровня ПН воинов-контрактников; мотивационной установки воинов-контрактников на процесс развития ПН.

Под воздействием резкого изменения условий жизни (казарменные условия, моногамный коллектив, жесткий режим, высокая требовательность комсостава и т.д.), в характере, мотивах и уровне профессиональной направленности у воинов-контрактников произошли определённые изменения.

Прежде всего, наблюдался эмоциональный спад у большинства военнослужащих контрактной службы, в большей степени у семейных воинов. Через две недели обострились взаимоотношения. Выявились слабые и сильные стороны военнослужащих.

К сильным сторонам можно отнести: предрасположенность к военной службе; высокий профессионализм в выполнении служебных обязанностей; физическую подготовленность и выносливость; более высокий уровень образования; наличие профессиональной подготовки; социальную зрелость, опыт семейной жизни; дисциплинированность и аккуратность, ответственность за поручное дело; добросовестность и бдительность при выполнении боевых и учебно-боевых задач; неукоснительное соблюдение требований мер безопасности; отсутствие легкомысленного отношения к выполнению служебных задач.

К слабым сторонам относятся: подчас односторонняя мотивация к службе по контракту (обеспечение достойного социального положения); низкий уровень удовлетворенности условиями службы; неготовность к самоограничению и восприятию жестких требований армейской жизни; неуверенность в своём будущем и отсутствие твердых намерений продолжить профессиональную службу в армии до достижения предельного возраста.

Первичное комплектование проводилось в определенной последовательности:

- все поступившие кандидаты разделялись на группы по признаку наличия воинской специальности;
- для каждого кандидата определялись данные по уровню профессиональной пригодности, коммуникативным и организаторским склонностям, национальной принадлежности, социальному происхождению и положению, постоянному месту жительства;
- в каждой подгруппе определялись кандидаты на замещение сержантских

должностей. Они должны были иметь высокий или выше среднего уровень профессиональной пригодности, обладать выраженными коммуникативными и организаторскими склонностями. При прочих равных условиях предпочтение отдавалось кандидатам, имеющим опыт военной службы в войсках на сержантских должностях и получившим высокую оценку по нервно-психологической устойчивости;

- в подгруппах определялись кандидаты в актив роты и учебных взводов. Они также должны были иметь высокий или выше среднего уровень профессиональной пригодности, обладать ярко выраженными коммуникативными и организаторскими склонностями. При прочих равных условиях предпочтение отдавалось кандидатам, имевшим опыт организаторской работы и получившим высокую оценку общественной активности и морально-деловых качеств;

- из кандидатов на замещение сержантских должностей в каждой подгруппе отобраны наиболее подготовленные по всем показателям военнослужащих на должности командиров отделений;

- из кандидатов каждой подгруппы формировались отделения в следующей последовательности: из числа кандидатов на замещение сержантских должностей подбирается командир отделения, а затем подбираются кандидаты с различными УПП с таким расчетом, чтобы отделения были примерно равносильными, то есть равными по количеству военнослужащих с различными уровнями профессиональной пригодности.

Из сформированных отделений составлялись взводы.

2 этап. Организационно-воспитательный. На этом этапе командиры, офицеры-воспитатели, военные психологи выступали как организаторы процесса развития ПН: формулировали цели, выбирали направления работы, прогнозировали конечные результаты, составляли планы работ, определяли необходимые средства и способы организаторской и воспитательной деятельности, устанавливали систему контроля. В результате проверяются и воспитываются ПВК личности, которые будут выступать основой и стимулом самостоятельной активности воинов-контрактников во всех видах ВПД.

Работа на данном этапе была нацелена на массовое исследование различных категорий воинов-контрактников (по методикам констатирующего эксперимента) и состояла из следующих компонентов:

- организация изучения формирующегося уровня ПН: включение в месячный план воспитательной работы подразделения, составление расписания проведения опроса, тиражирование опросных листов, подготовка программ обработки данных. Своевременность и качество подготовки к этой работе основа эффективности и достоверности полученной информации, необходимой для исследования;
- проведение опроса по анкетам;
- подготовка данных и их обработка;
- выработка заключения по проведенному исследованию.

3 этап. Оценочно-корректировочный. Цель: изучение, обобщение результатов и корректировка психолого-педагогического воздействия.

Совместно с командирами, офицерами-воспитателями и военными психологами проводился анализ полученных результатов эксперимента, они соотносились с индивидуальными и коллективными программными целями, персонально оценивалась степень этого соответствия, полнота достижения профессиональных целей. Определялся итоговый уровень сформированности ПН воинов-контрактников, изменения сопоставлялись с начальным положением.

Таким образом, данный этап является обобщающим этапом, поскольку устанавливает наличие и уровень развития личностных и ПВК, а также способностей контрактника. Сделанные выводы, полученная оценка достигнутых результатов позволяют внести корректировку в последующую психолого-педагогическую деятельность командиров подразделений. Поэтому следующим педагогическим условием является работа командира по реализации опережающего обучения и целенаправленного воспитания сержантов, направленная на поддержание авторитета сержантского состава, сохранение обратной связи с коллективом подразделения, реализацию возможности контролировать развития ПН.

4 этап. Аттестационно-прогностический. Цель: аттестация воина-контрактника, прогнозирование их дальнейшей ВПД на основе эмпирических

данных по исследованию ПН.

Занятия, учения, тревоги, боевые стрельбы, качество несения караульной и ДВС, участие в общественной работе явились основой для объективной аттестации воинов-контрактников, определения их уровня сформированности ПН, призванной помочь командирам и офицерам-воспитателям осмыслить весь процесс формирования и воспитания в целостном виде, осознавая заново произошедшие изменения в служебных, интеллектуальных способностях подчиненных.

Результатом применения технологии является: профессиональное самоопределение на более высоком рефлексивном уровне, реализуется служебный потенциал, определяется соответствие приобретенных ПВК и способностей, а также самостоятельных навыков и умений к требованиям военной профессии.

Исследование ПН воинов-контрактников на основе эмпирических данных позволяет прогнозировать их дальнейшую ВПД, и, в соответствии со служебной необходимостью, осуществлять обоснованное назначение на соответствующие должности с целью их наиболее полной реализации в профессиональной деятельности.

Программа построена на основе принципов развиваемого в настоящее время метода параметрического подхода к анализу и описанию единичных психологических явлений через совокупность их общих характеристик. В ней реализуются современные диагностико-развивающие игровые психотехнологии. Структурно программа состоит из двух блоков. В основу первого блока положена экспресс-диагностика ПН воинов-контрактников (МЭДПНАУ).

Использование военными этой методики для самодиагностики индивидуальных особенностей своей собственной ПН дает возможность организовать работу на всех этапах не в традиционной фронтальной форме, а на современной диагностической основе, позволяющей учесть определенные аспекты индивидуальности воинов-контрактников и реализовать, таким образом, подлинно дифференцированный, индивидуальный, личностный подход. Этот подход реализуется во втором блоке программы, который предполагает работу каждого воина-контрактника над развитием и коррекцией собственных именно ему качеств ПН

личности (см. Приложение Д).

Разработанная технология позволяет сформулировать совокупность профессиональных умений и качеств, развитию которых способствует достижение воин-контрактником достаточно высокого уровня сформированности ПН.

В результате проведенных мероприятий и действий мы получили следующую совокупность требований к ПН воинов-контрактников:

- военно-профессиональная продуктивность - умение планировать и распределять работу, быстро осваивать новые образцы вооружения и военной техники и связанные с этим новые приемы ведения боевых действий;
- Командирские навыки по управлению отделением, взводом, организации повседневной жизнедеятельности подразделения согласно требованиям общевойсковых уставов и руководящих документов;
- организаторские способности – умение решать поставленные задачи подчинённым подразделением, адекватным стимулированием подчиненных;
- общая интеллектуальная культура личности, умение оперативно переключаться с одной работы на другую;
- высокая техническая вооруженность знаниями, способность к самостоятельной работе, определенная опытность и склонность к работе с людьми;
- способность к саморазвитию - требовательность к себе, умение управлять эмоциями в стрессовых ситуациях, способность постоять за коллектив, не безразличие к своим служебным обязанностям;
- высокая работоспособность и физическая выносливость.

При анализе вышеописанной совокупности следует принимать во внимание, насколько длинна цепочка входящих в неё конкретных качеств и способностей, насколько полно она характеризует уровень ПН, возможны ли в ней разрывы под действием различных деструктивных сил, например, средств массовой информации, общественного мнения, низкой оплаты, отсутствия жилья и другие. Есть основание полагать, что совокупность профессиональных умений и качеств может видоизменяться в разных частях и родах войск в зависимости от специфики решаемых задач.

Обобщая вышесказанное, можно утверждать, что при переходе на более высокий уровень сформированности ПН личности, повышается взаимодействие всех её компонентов. Соблюдение выделенных педагогических условий способствует повышению уровня её сформированности, обеспечивает эффективность осуществления данного процесса.

В ходе реализации данной технологии была проверена вся совокупность выделенных педагогических условий. Процесс реализации технологии развития ПН представляет собой планомерную систему действий командиров, офицеров-воспитателей и военных психологов по созданию условий, направленных на поэтапное развитие структурных компонентов ПН.

Таким образом, обоснован и доказан **второй научный результат – разработана технология развития профессиональной направленности воинов-контрактников**, суть которой заключается в разработке педагогического инструментария достижения необходимого уровня ПН у современных воинов-контрактников.

Роль автора заключается:

- в разработке программы развития ПН,
- в создании анкеты «Условия воспитания, формирования и развития ПН воина-контрактника» сочетающую в себе комплексную диагностику информированности, мотивации и способности к развитию ПН;
- в формировании и руководстве командой по реализации педагогической технологии развития ПН воинов-контрактников: командир – психолог – офицер-воспитатель;
- в оценке результатов полученных вышеперечисленной командой.

2.3 Эффективность реализации педагогических условий развития профессиональной направленности воинов-контрактников

Вынесенные на защиту педагогические условия развития ПН воинов-контрактников, хотя и базируется на твердом фундаменте педагогики и психологии, однако являются теоретическими умозаключениями. Истинность подобных положений в науке должна быть подтверждена практикой — результатами.

В соответствии со сформулированными М. Н. Скаткиным [152] базисными положениями методологии педагогических исследований целью планируемого педагогического эксперимента являлась оценка справедливости гипотезы диссертационного исследования и эффективности полученных научных результатов (педагогических условий развития ПН воинов-контрактников).

Следующая задача, которая должна быть решена при проведении любого эксперимента, - это задача выбора показателей, которыми будет измеряться степень достижения целей эксперимента, и способов их измерения.

Показатель эффективности - это “показатель, который признается лицом, принимающим решение (ЛПР), важным в отношении поставленной цели, является общим для всех допустимых решений и характеризует общую ценность решения таким образом, что ЛПР стремится получить по нему наиболее предпочтительную оценку” А. Н. Печников [126].

В нашем исследовании при проведении констатирующего эксперимента были использованы следующие показатели: мотивационный (мотивы, интересы, склонности), когнитивно-познавательный (освоение инструментальных и терминальных ценностей), профессионально-личностный (оценка специальной подготовки воина-контрактника; анализ и оценка результатов ВПД), деятельностный (связанного со сроком прохождения военной службы).

В результате проведённого формирующего эксперимента были получены следующие данные. По мотивационному блоку.

**Таблица 2.15 Результаты исследования направленности личности воина-контрактника
(методика Б.Басса)
(в процентах)**

Элементы направленности	Время проведения тестирования	
	2012г.	2013г.
на себя	34,03	5,19
на общение	52,08	26,8
на дело	13,89	68,01

**Таблица 2.16 Результаты исследования уровня мотивации потребности в достижениях
среди воинов-контрактников (методика Ю. Орлова)
(в процентах)**

Элементы направленности	Время проведения тестирования	
	2012г.	2013г.
низкий	85,4	6,11
средний	11,8	15,89
высокий	2,8	78

**Таблица 2.17 Оценка уровня притязаний личности воинов-контрактников (методика
В. Гербачевского)
(в процентах)**

уровень	компоненты									
	ядро мотива- ционной струк- туры личности		достижение трудных целей		прогнозных оценок и дея- тельности субъекта		причинные факторы соот- ветствующей деятельности		самоуважения	
	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013	2012	2013
высокий	0	79,2	0	65	0	68,3	2,8	90,3	0	88,4
средний	21,5	18	9,7	28	18	26,7	18	7	17	10,8
низкий	78,5	2,8	90,3	7	82	5	79,2	2,7	83	0,8

По когнитивно-познавательному блоку.

Таблица 2.18 Самоанализ программ воспитания, формирования и развития военно-профессиональной направленности (анкета автора)

(в процентах)

№ вопроса	Оценка (в баллах)									
	1		2		3		4		5	
	2012г.	2013г.	2012г.	2013г.	2012г.	2013г.	2012г.	2013г.	2012г.	2013г.
среднее арифметическое значение	7,17	85,1	16,61	52,6	66,67	88,2	44,33	76,2	5,83	72,9

По профессионально-личностному блоку.

Таблица 2.19 Анализ успеваемости военнослужащих контрактной службы в системе ОГП

(в процентах)

Критерии	2010 г.	2013 г.
отлично	1,3	36
хорошо	29,6	36
удовлетворительно	69,1	28
неудовлетворительно	-	-

Таблица 2.20 Характеристика военно-профессиональной квалификации военнослужащих контрактной службы

(в процентах)

Критерии	2010 г.	2013 г.
Мастера военного дела	-	-
Специалист 1 класса	1,1	29
Специалист 2 класса	10,1	30
Специалист 3 класса	88,8	41
Освоили вторую или смежную специальность	46,4	72

Таблица 2.21 Характеристика физической подготовки военнослужащих контракт службы
(в процентах)

Критерии	2010 г.	2013 г.
Мастер спорта	-	-
1 разряд	-	15
2 разряд	19	57
3 разряд	32,7	28
ВСК	60,3	94,8

Показателем эффективности вынесенных на защиту результатов диссертационного исследования должен являться уровень развития ПН воинов-контрактников.

Проведенный поиск позволил установить, что в арсеналах психодиагностических средств имеется две методики, непосредственно ориентированные на диагностику уровня ПН. Это “Методика оценки уровня военно-профессиональной направленности офицера-воспитателя ВМФ” и “Методика оценки военно-профессиональной направленности личности воинов-контрактников”, которые представлены в Приложении Е.

“Методика оценки уровня военно-профессиональной направленности офицера-воспитателя ВМФ” была разработана А. Н. Томилиным [165]. Она представляет собой модифицированный вариант “Тест-опросника для определения уровня профессиональной направленности студентов” Т. Д. Дубовицкой [52] и предназначена для оценки “уровня (высокий, средний, низкий) профессиональной направленности офицера-воспитателя ВМФ, определяющего силу стремления офицера к овладению этой профессией и реализации своего личностного потенциала именно в ней” А. Н. Томилин [165].

“Методика оценки военно-профессиональной направленности личности воинов-контрактников” (автоматизированная методика “Альтернатива”) была разработана В. Н. Гуляковым [45]. Она является адаптацией методики “Ценностные ориентации” М. Рокича [137] оценке соответствия ценностно-смысловой структу-

ры личности к специфике военной службы, и предназначена для оценки “уровня военно-профессиональной направленности личности как ее желания (хочу, не знаю, не хочу) реализовать свои потенциальные возможности и личностные качества в профессии воинов-контрактников”.

В качестве критерия¹ выбора из имеемых альтернатив той методики, которая будет применяться в эксперименте, было избрано правило: “в эксперименте должна использоваться та методика, которая имеет наивысшую критериальную валидность в отношении рассматриваемой категории респондентов”. Выбор методики производился по результатам пилотажного эксперимента.

Целью этого эксперимента являлась сравнительная оценка критериальной валидности обеих методик в отношении воинов-контрактников.

Критериальная валидность – это “комплекс характеристик, отражающий соответствие результатов тестирования определенным значениям критериальной переменной или вероятности критериального события. В качестве критерия выступают либо независимые от результатов теста непосредственные меры исследуемого качества (такие как уровень достижения в какой-либо деятельности, степень развития способности и т.д.), либо показатели социально- или производственно-значимых результатов деятельности (производительность труда в индустриальной психологии, успеваемость в педагогической психологии, устойчивость брака в психологии семьи и т.п.)” [41].

Критериальную валидность рассматривают как одну из категорий конструктивной валидности², в которой выделяются:

¹ Критерий (др. греч. κριτήριον — способность различения, средство суждения, мерило) — признак, основание, правило принятия решения по оценке чего-либо на соответствие предъявленным требованиям (мере).

² Конструктивная валидность [*construct validity*] — “валидность относительно конструктов. Валидность операционализации конструктов. ... Конструктивная валидность - одна из составляющих валидности знаний, действий и результатов этих действий в научных исследованиях. Это свойство операционализации конструкта, трансляции (перевода) конструкта в актуальную методику или программу действий. Конструктивная валидность характеризует обоснованность операционализации, ее соответствие истинному замыслу, эффективность. Конструктивной валидностью также может быть какая-либо мера (и/или численное ее значение) соответствия исходной теоретической модели объекта исследования - модели, построенной по результатам соответствующего исследования, по результатам применения на практике теоретической модели” В. Т. Татаренко [162].

1) валидность трансляции конструкта в операционализацию (очевидная и контентная валидности);

2) валидность, оцениваемая с использованием внешнего независимого критерия (прогностическая или предсказательная валидность¹).

В соответствии с представленными выше положениями, экспериментальная оценка критериальной валидности рассматриваемых методик производилась как оценка их прогностической валидности и валидности заключения, т.е. как оценка обоснованности заключения о наличии отношений между воздействием и наблюдаемым результатом и возможности использования этих отношений для прогнозирования действий респондента в будущем.

По Е. В. Трифонову [166] “исходные представления об отношениях воздействия и наблюдаемого эффекта является теоретической моделью, конструктом “причина – следствие”. Создание и применение методики для оценки этих отношений является операционализацией конструкта “причина – следствие”. Заключение, выводы, сделанные на основе применения данной методики, являются результатом операционализации конструкта, а обоснованность этой операционализации, соответствие ее результатов конструкту (обоснованность) является валидностью операционализации конструкта”. “Операционализация индивидуальных конструктов (конструктов личности) в поведении индивида — это реальное действие, реальный поступок, реальное поведение”.

В методиках А. Н. Томилина [165] и В. Н. Гулякова [46] уровень ПН в конструкте “причина-следствие” является “причиной” и должен определять решение

¹ Прогностическая валидность [*predictive validity*] — “предсказательная валидность. Валидность относительно предсказательных возможностей знаний и/или их операционализаций (действия, основанные на знаниях и их результаты). Знания прошлого и настоящего необходимы человеку для предсказания будущего и упреждающей организации своего поведения в соответствии с этим прогнозом. Прогнозирование, по сути, является операционализацией знаний о прошлом, настоящем - в прогнозе и в упреждающем управлении. Научные знания и действия, основанные на них, также предназначены для предсказания будущего и организации поведения индивидов и социальных групп, общества в соответствии с прогнозами. Обоснованность научных знаний и их воплощение в действиях, дающая возможность реализовать прогнозирование, называют валидностью научных знаний (утверждений, заключений, выводов) и действий (операционализаций) относительно прогнозирования, или прогностической валидностью знаний и их операционализаций. ... Оценка предсказательной валидности осуществляется с использованием какого-либо внешнего критерия” Е. В. Трифонов [166].

респондента по выбору профессии при отсутствии внешних воздействий, которые мешают его реализации.

В качестве внешних воздействий, способных вызывать дисбаланс между уровнем ПН и решением респондента, рассматривались любые внешние мотивационные воздействия, вызывающие несоответствие между желанием и нежеланием посвятить свою жизнь профессии воина-контрактника. К числу основных таких воздействий относятся:

- 1) агитация с целью поступления на контрактную службу;
- 2) давление родителей и ближайшего окружения с целью отказа от военной службы и т.п.

Подобные воздействия эффективны и приводят к решениям, не соответствующим фактическому уровню ПН респондента, в основном при заключении первого контракта. При заключении повторного контракта результаты подобных воздействий минимальны, а принимаемое в этой ситуации решение определяется преимущественно ПН респондента. Поэтому в качестве “следствия” в рассматриваемом конструкте “причина-следствие” рассматривался факт подачи или неподачи воином-контрактником заявления о заключении повторного контракта.

В соответствии с приведенными выше положениями в пилотажном эксперименте приняли участие 46 военнослужащих контрактной службы воинской части 22179, чей первый контракт заканчивался в 2012 году. В январе 2012 года было произведено тестирование этих военнослужащих по методикам А. Н. Томилина [165] и В. Н. Гулякова [46] и в течение 2012 года собраны данные о заключении ими повторного контракта или увольнении с военной службы. Эти данные приведены в Приложении Е.

Следующей задачей, которая решалась при проведении пилотажного эксперимента, была задача определения шкал представления результатов тестирования по альтернативным методикам и решений военнослужащих о заключении повторного контракта или увольнении с военной службы для их сравнения.

В методиках А. Н. Томилина [165] и В. Н. Гулякова [46] ПН оценивается в ранговой шкале в виде 3 уровней, которые вербально обозначаются как “высо-

кий”, “средний”, “низкий” (методика А. Н. Томилина [165]) и “хочу”, “не знаю”, “не хочу” (методика В. Н. Гулякова [46]). Для адекватной математической обработки результатов тестирования, в соответствии с этими вербальными обозначениями, следует поставить метки соответствующей шкалы измерений.

Вид этой шкалы целесообразно определить на основе метода семантического дифференциала¹. Как отмечает О. Ю. Ермолаев “применение метода семантического дифференциала Ч. Осгуда является примером измерения в интервальной шкале различных психологических особенностей личности, социальных установок, ценностных ориентаций, субъективно-личностного смысла, различных аспектов самооценки и т.д.” О. Ю. Ермолаев [59]. Этот метод позволяет представить независимые переменные, в качестве которых выступают результаты тестирования по альтернативным методикам, в трехбалльной биполярной шкале (рисунок 2.7), являющейся разновидностью интервальной шкалы.

Зависимая переменная, которой является желание продлить службу после окончания первого контракта, может быть представлена только в дихотомической шкале $[0,1]$, где 0 – заявление о заключении повторного контракта не подано, 1 – заявление о заключении повторного контракта подано.



Рис. 2.7 Представление результатов тестирования по методикам

А. Н. Томилина и В. Н. Гулякова в биполярной трехбалльной шкале.

К выбору меры связи между исследуемыми показателями уровня ПН и решением о выборе профессии воина-контрактника существует два подхода.

¹ Метод семантического дифференциала (от греч. *semanticos* — обозначающий + лат. *differentia* — разность) — “один из методов построения субъективных семантических пространств. Предложен амер. психолингвистом Ч. Осгудом в 1952 г. и применяется в исследованиях, связанных с восприятием и поведением человека ... Метод семантического дифференциала — комбинация метода контролируемых ассоциаций и процедур субъективного шкалирования; при этом измеряемые объекты (предметы, лица, понятия, изображения, персонажи и т. д.) оцениваются по ряду биполярных градуальных (3-, 5-, 7-балльных) шкал, полюса которых обычно задаются вербально (антонимами, напр. злой—добрый)” [41].

Первый подход В. А. Дюк [54], О. Ю. Ермолаев [55], Л. С. Колмогорова [79] ориентирован на получение наиболее точных оценок. Это достигается путем использования как универсальных, а, потому широко применяемых, так и узкоспециализированных, а потому редко употребляемых методов. Второй подход А. Бююль [33], Р. Н. Вадзинский [34], И. М. Кондаков [83], А. Д. Наследов [114], Е. В. Сидоренко [149] ориентирован на автоматизацию обработки данных на основе применения универсальных моделей и методов, обеспечивающих приемлемые характеристики адекватности получаемых оценок. При этом первый подход обеспечивает точность оценок только в условиях правильной классификации исследуемых переменных, а ошибка в классификации переменных при его применении ведет к получению ошибочных оценок. В свою очередь, второй подход не так требователен к классификации переменных, но при его применении существует риск получения больших погрешностей. В связи с этими особенностями в целях получения наиболее точных и достоверных оценок при обработке результатов пилотажного эксперимента было принято решение применить оба подхода.

При реализации первого подхода выбор меры связи между исследуемыми показателями производился в соответствии с рекомендациями В. А. Дюк [58], О. Ю. Ермолаев [59], И. М. Кондаков [83], приведенными в таблице 2.22.

Таблица 2.22 Рекомендуемые меры связи между различными типами признаков
А. Г. Ковалев [79]

Типы шкал		Мера связи
Переменная 1	Переменная 2	
Интервальная или отношений	Интервальная или отношений	Коэффициент Пирсона
Ранговая, интервальная или отношений	Ранговая, интервальная или отношений	Коэффициент Спирмена
Ранговая	Ранговая	Коэффициент Кендалла
Дихотомическая	Дихотомическая	Четырёхполевая корреляция (коэффициент ϕ)
Дихотомическая	Ранговая	Рангово-бисериальный коэффициент
Дихотомическая	Интервальная или отношений	Бисериальный (точечный бисериальный) коэффициент
Интервальная	Ранговая	Не разработан

В обеих методиках независимый показатель уровня ПН измерен в шкале интервалов, а зависимый показатель решения о продлении контракта — в дихотомической шкале. При таком соотношении шкал измерения анализируемых показателей (таблица 2.14) для оценки связи между ними целесообразно использовать бисериальный коэффициент корреляции.

Бисериальный коэффициент корреляции, имеет вид В. А. Дюк [58]

$$r_{\text{бис}} = \frac{\overline{X1} - \overline{X0}}{S_Y} \sqrt{\frac{n1n0}{N(N-1)}}, \quad (2.1)$$

где: $\overline{X1}$ - среднее по тем элементам переменной Y , которым соответствует код (признак) 1 в переменной X ; $\overline{X0}$ - среднее по тем элементам переменной Y , которым соответствует код (признак) 0 в переменной X ; $n1$, $n0$ - соответственно число переменных X с кодами 1 и 0; $N = n1 + n0$ - общее количество элементов переменной X ; S_Y - стандартное отклонение переменной Y .

Показатель (2.1), характеризующий каждую из альтернативных методик, может быть признан критериально-валидным только в том случае, если его значение является статистически значимыми. Другими словами, методика оценки ПН может быть принята в качестве альтернативы для проведения основного эксперимента только в том случае, если ее связь с фактом повторного заключения контракта является статистически значимой, т.е. доказанной.

Если связь двух переменных определяется по бисериальному коэффициенту корреляции, то статистическая значимость такой связи оценивается по t -критерию Стьюдента при числе степеней свободы $k = n - 2$. Расчет эмпирического значения $t_{\text{эмп}}$ критерия Стьюдента производится по формуле В. А. Дюк [58]

$$t_{\text{эмп}} = |r_{\text{бис}}| \sqrt{\frac{n-2}{1-r_{\text{бис}}^2}}, \quad (2.2)$$

где: $r_{\text{бис}}$ - эмпирическая оценка коэффициента бисериальной корреляции, n - число элементов в сравниваемых рядах.

Оценки (2.1, 2.2) были получены в Microsoft Excel вручную, т.к. компьютерные реализации процедур расчета моделей (2.1, 2.2) отсутствуют. Эти оценки приведены в таблице Е.1 приложения Е, а в обобщенном виде — в таблице 2.22.

Таблица 2.22 Оценки, полученные альтернативными методиками в пилотажном эксперименте по точечному бисериальному коэффициенту

Наименование методики	Вид показателя связи оценки по методике с принятым решением	
	$r_{бис}$	$t_{эмп}$
“Методика оценки уровня военно-профессиональной направленности офицера-воспитателя ВМФ” А.Н. Томилина	0,414	3,017
“Методика оценки военно-профессиональной направленности личности воинов-контрактников” В.Н. Гулякова	0,878	12,178

Далее была произведена оценка статистической значимости показателей (2.2) обеих методик. Для этого в отношении выборок, приведенных в Приложении Ж, были сформулированы две стандартных статистических гипотезы:

H_0 : Корреляция между исследуемыми выборками не отличается от нуля.

H_1 : Корреляция между исследуемыми выборками отличается от нуля.

Критические значения t -критерия для выборок, приведенных в Приложении Е, составляют

$$\begin{cases} t_{0,05} = 2,015; \\ t_{0,01} = 2,623 \end{cases} \quad (2.3)$$

С учетом (2.3) и в соответствии с рекомендациями В. В. Серикова [148] были определены зоны принятия гипотез H_0 и H_1 , которые представлены на рисунке 2.8.

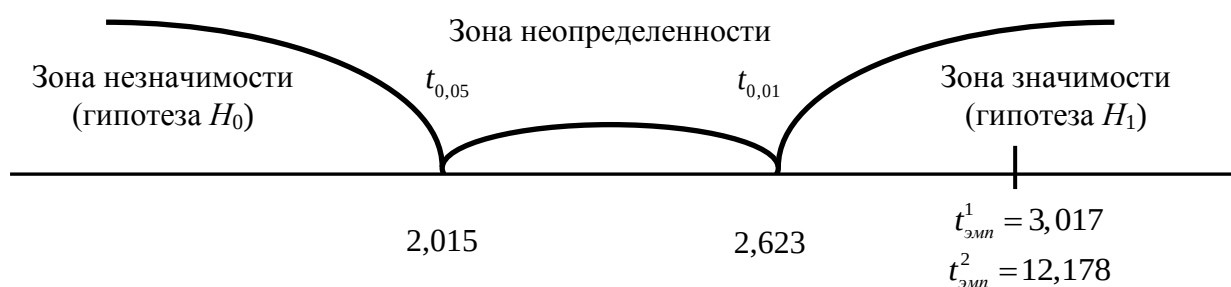


Рис. 2.8 Зоны принятия гипотез при сравнении альтернативных методик по точечному бисериальному коэффициенту.

На этом же рисунке представлено положение оценок методик А. Н. Томилина [165] и В. Н. Гулякова [46] в зонах принятия альтернативных гипотез H_0 и H_1 .

Поскольку оценки показателя (2.2) для обеих альтернативных методик $t_{эмп}^{1,2} > t_{0,01} = 2,623$ попадают в зону значимости оцениваемой связи, то в отношении обеих методик была принята гипотеза H_1 о существовании статистически значи-

мой связи между уровнем ПН, оцениваемым по этим методикам, и решением воинов-контрактников о продлении срока военной службы. Этот вывод был проверен при реализации второго подхода А. Бююль [33], Р. Н. Вадзинский [34], И. М. Кондаков [83], А. Д. Наследов [114], Е. В. Сидоренко [149] ориентированного на реализацию программными (компьютерными) средствами.

В отношении рассматриваемого сочетания шкал независимой и зависимой переменных в руководствах А. Бююль [33], Иллюстрированный самоучитель по SPSS 10/11 [69], А. Д. Наследов [114] по применению ориентированного на обработку данных психодиагностики пакета SPSS Statistics прямо указывается следующее: “В случае, когда одна из двух переменных является дихотомической, должна использоваться точечная двухрядная корреляция ... Однако такая возможность в SPSS отсутствует. Вместо этого может быть применен расчет ранговой корреляции” А. Бююль [33]. Обосновывается эта рекомендация тем, что “каждую дихотомическую переменную, то есть переменную, принадлежащую к номинальной шкале и имеющую две категории, можно рассматривать как порядковую” А. Бююль [33].

Рекомендация реализуется путем оценки рассматриваемых связей коэффициентами Спирмена (r_s) и Кендалла (τ). Процедуры расчета этих коэффициентов при наличии связанных рангов определяются следующими формулами:

1) коэффициент Спирмена А. Бююль [33]:

$$\left. \begin{aligned} r_s &= 1 - 6 \frac{\sum_{i=1}^{i=n} d_i^2 + T_A + T_B}{n(n^2 - 1)}; \\ T_A &= \frac{\sum (a^3 - a)}{12}; T_B = \frac{\sum (b^3 - b)}{12} \end{aligned} \right\}, \quad (2.4)$$

где: d_i — разность между рангами переменных в ряде А и В; n — число переменных в каждом из рядов А и В; a, b — соответственно число одинаковых рангов в рядах А и В; T_A, T_B — поправки на одинаковые ранги для рядов А и В.

Имеемые в литературе (в частности в [33]) таблицы критических значений коэффициента r_s предназначены для оценки рядов с $n < 40$. При $n > 30$ критические

значения r_s были определены из соотношения Е. В. Сидоренко [149]

$$|r_s| \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}} = t_{\alpha(n-2)}, \quad (2.5)$$

где: $t_{\alpha(n-2)}$ — значение t -критерия Стьюдента, соответствующее степени свободы $\nu = n-2$ и выбранному значению α .

2) коэффициент Кендалла Б. А. Сосновский [156]

$$\left. \begin{aligned} \tau &= \frac{P(p) - P(q)}{\sqrt{n \frac{(n-1)}{2} - K_x} \sqrt{n \frac{(n-1)}{2} - K_y}}; \\ K_x &= 0,5 \sum_i l_i(l_i - 1); K_y = 0,5 \sum_i m_i(m_i - 1) \end{aligned} \right\} \quad (2.6)$$

где: $P(p), P(q)$ — соответственно число совпадений и число инверсий, N — объем сравниваемых выборок, K_x — поправка на связи рангов переменной X , K_y — поправка на связи рангов переменной Y , i — количество групп связей по X и Y , l_i, m_i — соответственно численность групп X и Y .

Расчет критических значений τ_α производится по формуле

$$\tau_\alpha = z_\alpha \sqrt{\frac{2(2n+5)}{9n(n-1)}} \quad (2.7)$$

где z_α — стандартизованное значение нормального распределения, соответствующего доверительной вероятности $p = 1 - \alpha$.

Если $|\tau| < \tau_\alpha$ — связь между переменными незначима и принимается гипотеза H_0 . Если $|\tau| > \tau_\alpha$ — связь значима и принимается гипотеза H_1 .

Процедуры расчетов по формулам (2.4-2.7) реализованы в SPSS. Поэтому оценки результатов пилотажного эксперимента, приведенных в Приложении Ж, по коэффициентам Спирмена и Кендалла были получены с применением этого пакета прикладных программ (ППП). Они представлены в таблице 2.23.

Таблица 2.23 Оценки, полученные альтернативными методиками в пилотажном эксперименте по коэффициентам Спирмена и Кендалла

			Решение о продолжении службы	Методика А.Н. Томилина	Методика В.Н. Гулякова
Kendall's tau_b	Решение о продолжении службы	Correlation Coefficient	1,000	,271(*)	,510(**)
		Sig. (1-tailed)	.	,029	,000
		N	46	46	46
	Методика А.Н. Томилина	Correlation Coefficient	,271(*)	1,000	,211
		Sig. (1-tailed)	,029	.	,059
		N	46	46	46
	Методика В.Н. Гулякова	Correlation Coefficient	,510(**)	,211	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	,059	.
		N	46	46	46
Spearman's rho	Решение о продолжении службы	Correlation Coefficient	1,000	,283(*)	,541(**)
		Sig. (1-tailed)	.	,028	,000
		N	46	46	46
	Методика А.Н. Томилина	Correlation Coefficient	,283(*)	1,000	,242
		Sig. (1-tailed)	,028	.	,052
		N	46	46	46
	Методика В.Н. Гулякова	Correlation Coefficient	,541(**)	,242	1,000
		Sig. (1-tailed)	,000	,052	.
		N	46	46	46

* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed). ** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Наглядно место результатов, приведенных в таблице 2.17, в зонах принятия сформулированных выше гипотез H_0 и H_1 представлено на рисунке 2.9.

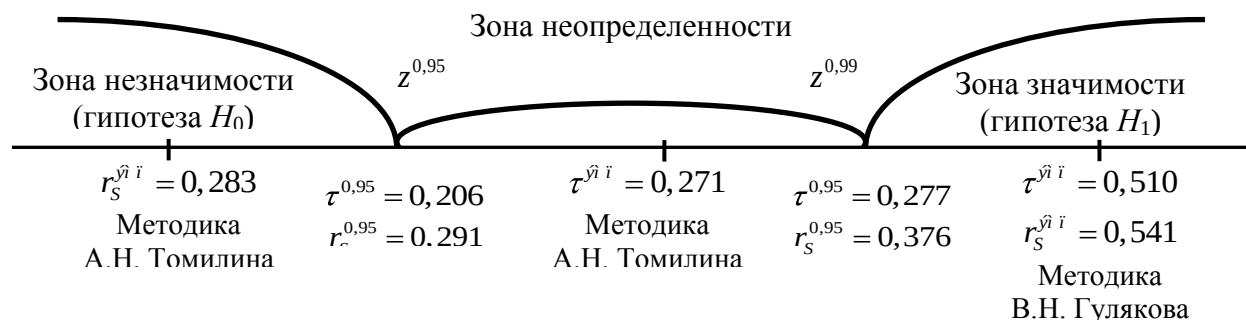


Рис. 2.9 Зоны принятия гипотез при сравнении альтернативных методик по коэффициентам Спирмена и Кендалла.

Соотношения оценок ранговой корреляции исследуемых выборок по коэффициентам Спирмена и Кендалла, полученные в пилотажном эксперименте и приведенные на рис. 2.9. и в табл. 2.23, полностью соответствуют их оценкам, имеемым в специализированной литературе: “для одних и тех же значений переменных значения коэффициента корреляции r -Спирмена будет всегда немного больше, чем значения коэффициента ранговой корреляции τ -Кендалла, тогда как уровень значимости будет одинаков или же у коэффициента корреляции τ -Кендалла будет немного больше” [89]. Таким образом, оценки ранговой корреляции исследованных выборок подтверждают отсутствие ошибок в классификации шкал переменных этих выборок как дихотомической и интервальной, что позволяет считать классификацию связи между выборками как точечную двухрядную корреляцию правильной, а оценки выборок по точечному бисериальному коэффициенту $r_{\text{дбн}}$ достоверными и точными.

Обе альтернативных методики достоверно (рисунок 2.10) отражают результаты операционализации исследуемого конструкта “уровень ПН – выбор профессии воина-контрактника”, но показатели (2.1, 2.2) у методики В. Н. Гулякова [46] несколько выше, чем у методики А. Н. Томилина [165] ($r_{\text{бис}}^1 = 0,414 < r_{\text{бис}}^2 = 0,878$; $t_{\text{эмн}}^1 = 3,017 < t_{\text{эмн}}^2 = 12,178$). Данный факт, по-видимому, определяется тем, что “Методика оценки уровня военно-профессиональной направленности офицера-воспитателя ВМФ” А. Н. Томилина [165] ориентирована на другую категорию военнослужащих (офицеров-воспитателей) и подробно акцентирует внимание на тех аспектах их личности и деятельности, которые нехарактерны для военнослужащих контрактной службы. Поэтому в соответствии с принятым критерием выбора методик на основании соотношений показателей (2.1, 2.2) для оценки результатов проведения основного эксперимента была принята “Методика оценки военно-профессиональной направленности личности воинов-контрактников” В. Н. Гулякова [46].

Формирующий педагогический эксперимент по оценке эффективности технологии развития ПН воинов-контрактников проводился с 01 декабря 2012 года по

01 декабря 2013 года в двух батальонах воинской части 22179 Майкопского гарнизона.

В первом батальоне, представлявшем собой экспериментальную группу (ЭГ), в течение всего периода боевой подготовки полностью и целенаправленно реализовывалась технология развития ПН. Во втором батальоне, который представлял собой контрольную группу (КГ), данная технология не реализовывалась.

Тестирование контрактников в ЭГ и КГ по методике В. Н. Гулякова [46] проводилось дважды: перед началом эксперимента в ноябре 2012 года и после окончания эксперимента в декабре 2013 года.

Далее, в результатах обоих этих тестирований ЭГ и КГ, приводятся данные только тех военнослужащих, которые находились в составе ЭГ и КГ в течение всего эксперимента и проходили тестирование по методике В. Н. Гулякова [46] дважды. Данные военнослужащих, которые в период эксперимента убыли из КГ и ЭГ, или, наоборот, прибыли в ЭГ и КГ, при оценке результатов эксперимента, не учитывались.

Первое тестирование ЭГ и КГ было произведено в период с 5 по 9 ноября 2012 года. Его результаты представлены в Приложении И.

Цель первого тестирования состояла в оценке однородности ЭГ и КГ по уровню ПН и обосновании возможности рассмотрения результатов применения технологии развития ПН в качестве причины изменений этой однородности. Для достижения такой цели достаточно было решить задачу выявления различий в уровне исследуемого признака в рассматриваемых выборках и доказать справедливость одной из следующих стандартных гипотез:

H_0 : Различия в уровнях развития ПН в ЭГ и КГ отсутствуют.

H_1 : В уровнях развития ПН в ЭГ и КГ имеются достоверные отличия.

Подходы к решению задачи выявления различий в уровне исследуемого признака различаются для случаев, когда сравниваемые выборки являются зависимыми и независимыми.

Когда сопоставляются независимые выборки (выборки, состоящие из разных испытуемых, испытуемый, который входит в одну выборку, уже не может вхо-

дять в другую), а результаты тестирования представлены в качественных шкалах (номинативная, ранговая), в соответствии с рекомендациями А. Бююль [33], А. Г. Караяни [73], А. Д. Наследова [114], Е. В. Сидоренко [149] и примерами представленными в Иллюстрированном самоучителе по SPSS 10/11 [69], Справочнике по прикладной статистике [157] целесообразно применять такие тесты как U -тест Манна-Уитни, H -тест Крускала-Уоллиса, тест Уилкоксона, тест Мозеса (Moses extreme reactions), тест Колмогорова-Смирнова и тест Уалда-Вольфовица (Wald-Wolfowitz).

Если выборки являются связанными или зависимыми (несколько раз обследуется одна и та же выборка испытуемых), то применяются T -тест парных сравнений Уилкоксона, G -тест знаков, тест χ^2 по методу МакНемара (McNemar), тест Фридмана, W -тест Кендалла (оценка коэффициент W согласованности Кендалла) и Q -тест Кохрана.

В соответствии с рекомендациями А. Бююль [33] и примерами представленными в Иллюстрированном самоучителе по SPSS 10/11 [69], Справочнике по прикладной статистике [157] применительно к характеристикам переменных в выборках ЭГ и КГ (см. Приложение Ж) для оценки однородности этих групп в начале эксперимента были избраны U -тест Манна-Уитни и тест Колмогорова-Смирнова. Выбор U -тест Манна-Уитни определялся его универсальностью и широкой апробированностью. Тест Колмогорова-Смирнова был выбран потому, что “является предпочтительным тогда, когда количество категорий для тестируемых переменных ограничено” Иллюстрированный самоучитель по SPSS 10/11 [69].

Обработка выборок ЭГ и КГ производилась с использованием SPSS. Результаты этой обработки по обоим принятым тестам приведены в таблице 2.24

Таблица 2.24 Результаты оценки однородности ЭГ и КГ в начале эксперимента

Mann-Whitney Test

Ranks					Test Statistics(a)	
	VAR00007	N	Mean Rank	Sum of Ranks		VAR00005
VAR00005	1,00	139	140,43	19520,00	Mann-Whitney U	9790,000
	2,00	145	144,48	20950,00	Wilcoxon W	19520,000
	Total	284			Z_U	-,451
					Asymp. Sig. (2-tailed)	,652

a Grouping Variable: VAR00007

Two-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Frequencies			Test Statistics(a)		
	VAR00007	N			VAR00005
VAR00005	1,00	139	Most Extreme Differences	Absolute	,063
	2,00	145		Positive	,034
	Total	284		Negative	-,063
			Kolmogorov-Smirnov Z_{KS}		,534
			Asymp. Sig. (2-tailed)		,938

a Grouping Variable: VAR00007

Наглядно эти результаты представлены на рисунке 2.10.

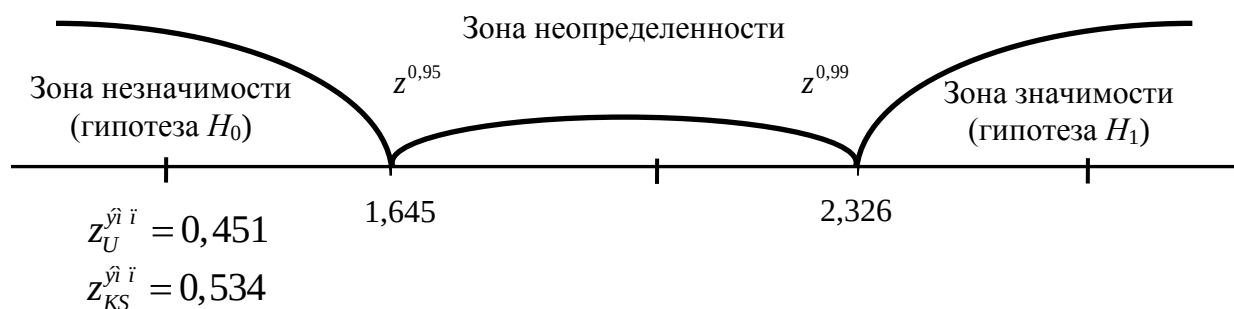


Рис. 2.10 Зоны принятия гипотез при оценке однородности ЭГ и КГ в начале эксперимента по U -тесту Манна-Уитни и тесту Колмогорова-Смирнова.

На основании результатов проверки выборок оценок уровня ПВН в ЭГ и КГ по U -тесту Манна-Уитни и тесту Колмогорова-Смирнова была принята гипотеза H_0 . В начале эксперимента по уровню развития ПВН ЭГ и КГ были однородны,

т.е. уровни развития ПВН в группах различий не имели.

Повторное тестирование ЭГ и КГ было произведено в конце эксперимента в период с 9 по 15 декабря 2013 года. Его результаты также представлены в Приложении И. Цель повторного тестирования состояла:

- 1) в подтверждении или опровержении факта однородности ЭГ и КГ по уровню ПН;
- 2) в оценке наличия, направленности и значимости изменений в уровне ПВН в ЭГ и КГ.

Первая цель, также как и в начале эксперимента, достигалась путем обработки оценок уровня ПВН ЭГ и КГ по *U*-тесту Манна-Уитни и тесту Колмогорова-Смирнова. Результаты этой обработки представлены в таблице 2.25.

Таблица 2.25 Результаты оценки однородности ЭГ и КГ в конце эксперимента

Mann-Whitney Test					Test Statistics(a)	
Ranks						
	VAR00008	N	Mean Rank	Sum of Ranks		VAR00009
VAR00009	1,00	139	152,32	21173,00	Mann-Whitney U	8712,000
	2,00	145	133,08	19297,00	Wilcoxon W	19297,000
	Total	284			Z _U	-2,140
					Asymp. Sig. (2-tailed)	,032

a Grouping Variable: VAR00008

Two-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Test Statistics(a)		
Frequencies					
	VAR00008	N			VAR00009
VAR00009	1,00	139	Most Extreme Differences	Absolute	,134
	2,00	145		Positive	,134
	Total	284		Negative	,000
			Kolmogorov-Smirnov Z _{KS}		1,127
			Asymp. Sig. (2-tailed)		,158

a Grouping Variable: VAR00008

Наглядно эти результаты представлены в зонах принятия гипотез H_0 и H_1 на рисунке 2.11.

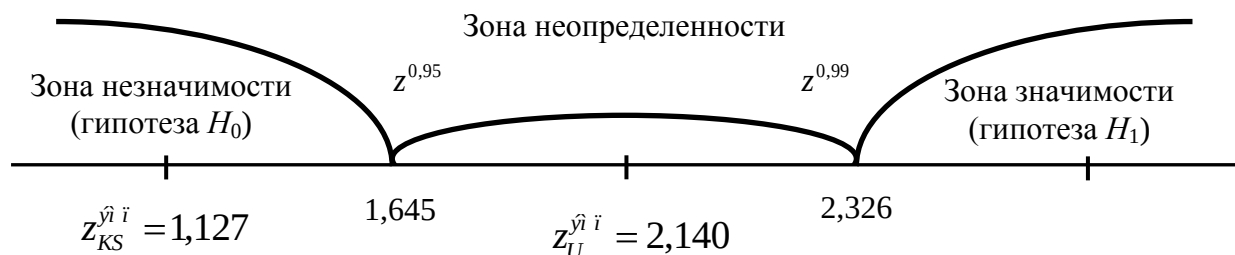


Рис. 2.11 Зоны принятия гипотез при оценке однородности ЭГ и КГ в конце эксперимента по U -тесту Манна-Уитни и тесту Колмогорова-Смирнова.

Представленные в таблице 2.25 и на рисунке 2.11 результаты оценки однородности свидетельствуют, что по результатам теста Колмогорова-Смирнова должна быть принята гипотеза H_0 о сохранении однородности ЭГ и КГ по уровню ПВН. Однако результаты U -теста Манна-Уитни не позволяют сделать такого категоричного вывода и свидетельствуют, что значимость различий между уровнями ПВН ЭГ и КГ находится в зоне неопределенности (рисунке 2.11), и с сравнительно высокой доверительной вероятностью $p = 0,968$ (при $\alpha = 0,032$) может быть принята конкурирующая гипотеза H_1 о наличии различий между ЭГ и КГ по уровню ПВН. Таким образом, *результаты обработки экспериментальных данных по U -тесту Манна-Уитни свидетельствовали о том, что однородность ЭГ и КГ по уровню ПН перестала быть устойчивой и существуют факторы направленные на устранение этой однородности.* Для выявления этих факторов и направления их воздействия было произведено сравнение оценок уровня ПВН в ЭГ и КГ до начала и после окончания эксперимента.

Выборки оценок уровня ПВН ЭГ и КГ до начала и после окончания эксперимента являются зависимыми, поскольку они характеризуют одних и тех же респондентов. Поэтому их обработка в соответствии с рекомендациями [33,69, 157] производилась по T -тесту парных сравнений Уилкоксона и G -тесту знаков.

T -тест Уилкоксона считается наиболее мощным и универсальным непараметрическим тестом для сравнения двух зависимых выборок и обычно его применение считается достаточным. Решение об использовании G -теста знаков

было вызвано тем, что хотя “условия применения теста знаков те же, что и для теста Уилкоксона, но в отличие от него здесь ведётся подсчёт только положительных и отрицательных разностей, что может оказаться полезным тогда, когда различия между выборками будут не слишком заметны”. Другими словами, эта особенность *G*-теста знаков наиболее полно соответствовала цели выявления факторов, дестабилизирующих однородность уровня ПВН ЭГ и КГ. Результаты обработки выборок ЭГ и КГ по этим тестам приведены в таблице 2.26.

Таблица 2.26 Результаты оценки сдвига уровня военно-профессиональной направленности в ЭГ и КГ в процессе эксперимента

Оценка наличия и направленности изменений уровня ПВН в ЭГ

Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
ЭГ2 - ЭГ1	Negative Ranks	4(a)	15,25	61,00
	Positive Ranks	26(b)	15,54	404,00
	Ties	109(c)		
	Total	139		

a ЭГ2 < ЭГ1; b ЭГ2 > ЭГ1; c ЭГ2 = ЭГ1

Sign Test

Frequencies

		N
ЭГ2 - ЭГ1	Negative Differences(a)	4
	Positive Differences(b)	26
	Ties(c)	109
	Total	139

a ЭГ2 < ЭГ1; b ЭГ2 > ЭГ1; c ЭГ2 = ЭГ1

Test Statistics(b)

	ЭГ2 - ЭГ1
Z	-3,714(a)
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a Based on negative ranks.

b Wilcoxon Signed Ranks Test

Test Statistics(a)

	ЭГ2 - ЭГ1
Z	-3,834
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000

a Sign Test

Оценка наличия и направленности изменений уровня ПВН в КГ

Wilcoxon Signed Ranks Test

Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
КГ2 - КГ1	Negative Ranks	16(a)	14,50	232,00
	Positive Ranks	12(b)	14,50	174,00
	Ties	117(c)		
	Total	145		

a $\bar{ЭГ2} < \bar{ЭГ1}$; b $\bar{ЭГ2} > \bar{ЭГ1}$; c $\bar{ЭГ2} = \bar{ЭГ1}$

Test Statistics(b)

	КГ2 - КГ1
Z	-,756(a)
Asymp. Sig. (2-tailed)	,450

a Based on negative ranks.

b Wilcoxon Signed Ranks Test

Sign Test

Frequencies

		N
КГ2 - КГ1	Negative Differences(a)	16
	Positive Differences(b)	12
	Ties(c)	117
	Total	145

a $\bar{ЭГ2} < \bar{ЭГ1}$; b $\bar{ЭГ2} > \bar{ЭГ1}$; c $\bar{ЭГ2} = \bar{ЭГ1}$

Test Statistics(a)

	КГ2 - КГ1
Z	-,567
Asymp. Sig. (2-tailed)	,571

a Sign Test

Наглядно эти результаты представлены в зонах принятия гипотез H_0 и H_1 на рисунке 2.12.

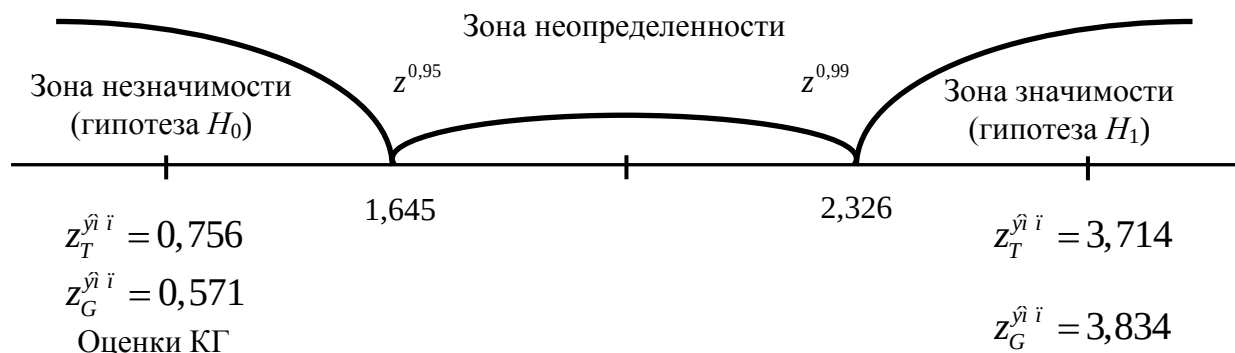


Рис. 2.12 Зоны принятия гипотез при оценке сдвига в уровне ПН ЭГ и КГ в по результатам эксперимента по T-тесту Уилкоксона и G-тесту знаков.

При решении задачи оценки достоверности сдвига в значениях исследуемой переменной стандартные гипотезы имеют следующий общий вид Е. В. Сидоренко [149]:

H_0 : Преобладание типичного направления сдвигов (интенсивность сдвигов в типичном направлении) является случайным.

H_1 : Преобладание типичного направления сдвигов (интенсивность сдвигов в типичном направлении) не является случайным.

Оценки, приведенные в таблице 2.26 и на рисунке 2.12 свидетельствуют следующее:

1. В показателях уровня ПН ЭГ в процессе эксперимента произошел статистически значимый сдвиг в положительном направлении. Поэтому в отношении ЭГ должна быть принята гипотеза H_1 . *Преобладание положительного направления сдвигов (интенсивности сдвигов в положительном направлении) уровня ПН в ЭГ не является случайным, а в качестве единственного фактора, вызвавшего этот сдвиг, может рассматриваться только внедренная в практику воспитательной работы ЭГ технология развития ПН воинов-контрактников.*

2. Никаких изменений в уровне ПН КГ за время эксперимента не произошло. Преобладание случаев негативного сдвига в показателях уровня ПН является незначительным и компенсируется практически таким же числом положительных сдвигов. Поэтому в отношении КГ должна быть принята гипотеза H_0 . Преобладание негативного направления сдвигов (интенсивности сдвигов в негативном направлении) уровня ПН в КГ является случайным.

Таким образом, результаты оценки сдвига уровня ПН в ЭГ и КГ в процессе эксперимента свидетельствуют о действенности и результативности технологии развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников.

Они позволяют утверждать, что отсутствие статистически значимых различий в уровне ПН ЭГ и КГ по U -тесту Манна-Уитни и тесту Колмогорова-Смирнова определяется не недостаточной эффективностью внедряемой технологии развития ПН воинов-контрактников, а недостаточной продолжительностью самого эксперимента. Отсутствие явных сдвигов в уровне ПН ЭГ и КГ в результате годового эксперимента еще раз подтверждает известный в теории педагогики вывод о том, что “достижение явных положительных результатов воспитания требует больше времени, чем при обучении” С. В. Сидоров [150].

Справедливость последних утверждений подтверждают факты операционализации достигнутых уровней ПН, которые имели место при завершении срока кон-

трактной службы у военнослужащих ЭГ и КГ после завершения. Эти данные приведены в таблице 2.21.

Таблица 2.27 Результаты операционализации уровня военно-профессиональной направленности в ЭГ и КГ после завершения эксперимента

Наименование группы	Число случаев завершения контракта	Число случаев продления контракта	Частость продления контракта
ЭГ	32	19	0,594
КГ	47	16	0,340

В таблице 2.21 приведены только те случаи завершения контракта, когда у военнослужащего имелись альтернативы продолжения контрактной службы и увольнения в запас. Случаи невозможности продления контракта по причинам предельного возраста, болезни и т.п. обстоятельств не рассматривались.

Рассмотрим частоту (апостериорную оценку вероятности) продления контракта в качестве показателя операционализации уровня ПН и оценим эффективность ее реализации по общепринятому в педагогических исследованиях показателю эффективности обучения вида Л. В. Зайцев [63]:

$$K = \begin{cases} k_1 = Y_{\dot{y}} - Y_{\dot{e}} \\ k_2 = \frac{Y_{\dot{y}}}{Y_{\dot{e}}} \\ k_3 = \frac{Y_{\dot{y}} - Y_{\dot{e}}}{Y_{\dot{e}}} 100\% \end{cases}, \quad (2.8)$$

где: K — показатель эффективности; k_1, k_2, k_3 — абсолютный, сравнительный и относительный показатели; $Y_{\dot{y}}, Y_{\dot{e}}$ — показатели уровня сформированности исследуемой переменной в экспериментальной и контрольной группах.

Оценка частоты (апостериорной оценки вероятности) продления контракта по показателю (2.8) дает следующие результаты:

$$K = \begin{cases} k_1 = 0,253 \\ k_2 = 1,744 \\ k_3 = 74,4\% \end{cases}, \quad (2.9)$$

Рост частоты (вероятности) продления сроков контрактной службы в 1,74 раза (почти на 75%) — это и есть та оценка, которая отражает практическую значимость и эффективность результатов диссертационного исследования.

Таким образом получены следующие выводы:

- в качестве ведущего условия развития военно-профессиональной направленности должно выступать раскрытие сущностных представлений о структуре и содержании военно-профессиональной направленности, которая представляет собой совокупность личностно-ориентированных свойств формирующихся в процессе непосредственного исполнения служебно-должностных обязанностей и совершенствования уровня профессионализма.
- ведущими компонентами профессиональной направленности выступают «мотивационный», «когнитивно-познавательный», «профессионально-личностный», что характеризует устойчивость притязаний личности в аспекте исполнения ею служебно-должностных обязанностей;
- полученные в ходе формирующего эксперимента результаты оценки сдвига уровня ПН в ЭГ и КГ свидетельствуют о действенности и результативности технологии развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников.

Выводы по главе 2

1. Разработка проблемы ПН военнослужащего контрактной службы отвечает современным тенденциям в военной психологии и современному пониманию ее предмета, в качестве которого выступает не профессиональная деятельность как таковая, а субъект военной деятельности.

2. Изучение ПН современных воинов-контрактников для военной психологии приобретает методологический смысл с точки зрения интерпретации детерминант его поведения и поступков в военно-профессиональной деятельности.

3. Исследование проблемы ПН выступает одной из центральных задач военной психологии, позволяя решить ряд важных проблем, в том числе управления процессом профессионального становления воинов-контрактников, создания действенной профессиональной мотивации.

4. В категориальном отношении ПН является системой устойчивых свойств воинов-контрактников, обеспечивающих его активность по конструированию своей профессиональной деятельности, становящейся делом всей его жизни.

5. Системный подход к ПН воинов-контрактников позволяет ее рассматривать как систему мотивационного, целевого, когнитивного, волевого и контрольно-оценочного компонентов, образующих три блока: мотивационно-целевой; эмоционально-когнитивный; регулятивный.

6. Анализ внутрисистемных связей между компонентами ПН выделяет в качестве показателей ее становления в развитии современных воинов-контрактников, его профессиональные представления, интерес и отношение субъекта к профессиональной деятельности.

7. В главе обоснован и доказан **третий научный результат** – педагогическая **технология развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников**, суть которой заключается в разработке педагогического инструментария достижения необходимого уровня ПН современных воинов-контрактников.

8. Особенностью данной технологии является сочетание комплексной диагностики с выделением групп по уровням развития ПН, командная работа по развитию ПН воинов-контрактников командира, психолога, офицера воспитателя и превалирование процессов саморазвития, самоорганизации, самообучения, самоопределения воинов-контрактников.

9. Составной частью педагогической технологии является определение ее конкретных этапов, которые позволяют материализовать намеченные цели. Для настоящей технологии нами были определены следующие:

1 этап. Аналитико-мотивационный. Цель: на основе организационно-штатной структуры подразделений воинской части провести диагностику существующего уровня ПН воинов-контрактников; мотивационной установки воинов-контрактников на процесс развития ПН.

Под воздействием резкого изменения условий жизни (казарменные условия, моногамный коллектив, жесткий режим, высокая требовательность комсостава и т.д.), в характере, мотивах и уровне профессиональной направленности у воинов-контрактников произошли определённые изменения.

2 этап. Организационно-воспитательный. На этом этапе командиры, офицеры-воспитатели, военные психологи выступали как организаторы процесса развития ПН: формулировали цели, выбирали направления работы, прогнозировали конечные результаты, составляли планы работ, определяли необходимые средства и способы организаторской и воспитательной деятельности, устанавливали систему контроля. В результате проверяются и воспитываются ПВК личности, которые будут выступать основой и стимулом самостоятельной активности воинов-контрактников во всех видах ВПД.

3 этап. Оценочно-корректировочный. Цель: изучение, обобщение результатов и корректировка психолого-педагогического воздействия.

Совместно с командирами, офицерами-воспитателями и военными психологами проводился анализ полученных результатов эксперимента, они соотносились с индивидуальными и коллективными программными целями, персонально оценивалась степень этого соответствия, полнота достижения профессиональных це-

лей.

4 этап. Аттестационно-прогностический Цель: аттестация воина-контрактника, прогнозирование их дальнейшей ВПД на основе эмпирических данных по исследованию ПН.

10. Содержание программы отражает логику воспитательного процесса с воинами-контрактниками, и предусматривает блочно-модульное проектирование содержания воспитания, и включает:

- установочный блок-модуль (целенаправленное влияние на личность воинов-контрактников по формированию мировоззрения, убеждений, идеалов, развитию интереса, склонностей, желаний; а также готовности субъекта к целенаправленной и эффективной деятельности);
- психологический блок-модуль (изучение теории профессиональной направленности);
- блок-модуль воспитательной работы (сочетание служебных и внеслужебных форм воспитательной работы с воинами-контрактниками);
- блок-модуль самовоспитательной деятельности (применение Программы развития ПН воинов-контрактников «Сам себе психолог»).

Заключение

Проведенное теоретико-прикладное исследование проблемы оптимизации ВПД воинов-контрактников на основе изучения формирования ПН и становления профессионализма позволило получить ряд новых научных и практических результатов:

1. В качестве ведущего условия развития военно-профессиональной направленности должно выступать раскрытие сущностных представлений о структуре и содержании военно-профессиональной направленности, которая представляет собой совокупность личностно-ориентированных свойств формирующихся в процессе непосредственного исполнения служебно-должностных обязанностей и совершенствования уровня профессионализма. Ведущими компонентами профессиональной направленности выступают «мотивационный», «когнитивно-познавательный», «профессионально-личностный», что характеризует устойчивость притязаний личности в аспекте исполнения ею служебно-должностных обязанностей;

2. Результатом формирования и развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников является качественное изменение личности в ходе взаимодействия с реальной действительностью военной службы, появлением социально-психологических новообразований в структуре личности военнослужащего контрактной службы, изменением системы межличностных отношений в структуре взаимодействия субъектов военно-профессиональной деятельности;

3. ПН личности воинов-контрактников выступает как сложное интегральное профессиональное качество специфической воинской деятельности, формирующееся в условиях непосредственного исполнения функционально-должностных обязанностей и практико-ориентированного профессионального опыта взаимодействия с командованием и другими военнослужащими.

4. На формирование и развитие должного уровня военно-профессиональной направленности влияет целый комплекс психолого-педагогических условий. Наи-

более общим и существенным условием формирования профессиональной направленности у воинов-контрактников является обеспечение соответствия между формируемыми взглядами, убеждениями, идеалами, касающимися военно-профессиональной деятельности и оценкой собственных мотивационно-личностных ресурсов перспектив будущей военно-профессиональной деятельности;

5. Механизм развития военно-профессиональной направленности таков: включая воинов-контрактников в соответствующие виды деятельности с учетом имеющихся у него интересов, склонностей и целенаправленно организуя систему стимулирования, важнейшим компонентом которой должно быть коллективное мнение, командир, офицер-воспитатель через постановку, все более, усложняющихся целей поднимает личные интересы воинов-контрактников до уровня общественных, а военно-профессиональных до уровня требуемых, опираясь, на сформированные уже в этой личности стремления;

6. В качестве условия сопровождения процесса развития профессиональной направленности выступает педагогическая технология развития военно-профессиональной направленности включающая: разработку средств, форм и методов воспитания, обеспечивающих реализацию процесса развития профессиональной направленности воинов-контрактников, проектирование и реализацию целевой программы процесса развития профессиональной направленности воинов-контрактников, учет особенностей развития профессиональной направленности воинов-контрактников в условиях информационно-педагогической среды воинской части, определение показателей эффективности процесса развития профессиональной направленности воинов-контрактников, формирование механизма корректировки программы и методики развития профессиональной направленности воинов-контрактников в зависимости от изменения внешних факторов и потребностей профессиональной деятельности;

7. Основные положения и выводы диссертации, сформулированные на основании проведенной исследовательско-экспериментальной работы, а также полученный эмпирический материал, подтверждают выдвинутые гипотезы, касающие-

ся непосредственно практической стороны развития ПН воинов-контрактников, и зависимость данной научной гипотезы от состояния теоретико-методологической разработанности настоящей проблемы в отечественной военной педагогике.

Результаты исследования показали, что особенность проявления профессионализма и развития ПН воинов-контрактников раскрывается через индивидуальные качества и стиль ВПД.

В качестве направления дальнейших исследований могут выступать работы по развитию индивидуально-личностных качеств воинов-контрактников, построения индивидуально-образовательных траекторий, механизмов управления системой воспитания воинов-контрактников.

8. Практические рекомендации: проведенное исследование в рамках данной диссертации позволяет предложить следующие практические рекомендации для командиров всех степеней, органов военного управления ВС РФ:

- органам военного управления целесообразно организовать изучение воинов-контрактников ВС РФ по следующим направлениям: качества личностного развития; профессиональная направленность; состав военно-профессиональных мотивов; уровень ВПД; повышение квалификации;
- командирам воинских частей ВС РФ желательно ежегодно производить оценку ПН воинов-контрактников с помощью методики оценки уровня сформированности военно-профессиональной направленности;
- командирам воинских частей по окончании каждого периода обучения следует продолжить практику выставления персональной оценки каждому воину-контрактнику ВС РФ, с её объявлением в приказе по воинской части;
- целесообразно ввести в личные дела воинов-контрактников ВС РФ «Оценочный лист» для отражения выставленных персональных оценок и графой ознакомления с ними под роспись;
- СМИ ВС РФ желательно активизировать пропаганду лучших воинов-контрактников, а также сосредоточиться на формировании положительного общественного мнения о контрактной службе, ее нужности и почетности;
- с целью развития мотивации к ВПД целесообразно ввести для данной кате-

гории военнослужащих несколько новых воинских званий: «старший солдат», «старший солдат взвода», «старший солдат роты», «старший солдат батальона», «старший солдат полка», «старший солдат бригады, дивизии».

Это позволит повысить мотивацию воинов-контрактников к совершенствованию ПН;

- целесообразно ежегодно в округах (на флотах) проводить состязания на звание «Лучший военнослужащий контрактной службы округа (флота)». К участию в конкурсе допускать воинов-контрактников, прослуживших не менее пяти лет и добившихся высоких результатов в служебной деятельности, и являющихся мастерами военного дела. Победителя представлять к награждению государственной наградой и присвоению очередного воинского звания.

Список сокращений

- ВВТ – Вооружение и военная техника
ВС РФ – Вооруженные Силы Российской Федерации
ВПД – Военно-профессиональная деятельность
ПН – Профессиональная направленность
ВПП – Военно-педагогический процесс
ДДО – Дифференциально-диагностический опросник
ИВР – Индивидуально-воспитательная работа
КОС – Коммуникативные и организаторские склонности
МПО – Морально-психологическое обеспечение
МПС – Морально-психологическое состояние
ПВК – Профессионально-важные качества
ПН – Профессиональная направленность
ППО – Профессионально-психологический отбор
СПО – Специально-профессиональная осведомленность
УПП – Уровень профессиональной пригодности
УСК – Уровень субъективного контроля
ФЦП – Федеральная Целевая Программа
ЦНС – Центральная нервная система
ЮВО – Южный военный округ

Список литературы

Список служебно-правовой литературы:

- I. Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе» № 53-ФЗ от 28 марта 1998 года.
- II. Федеральный закон «О статусе военнослужащих» №76-ФЗ от 27 мая 1997 года.
- III. «Положение о порядке прохождения военной службы». Утверждено Указом Президента РФ № 1237 от 16 сентября 1999 года.
- IV. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию РФ 2006 года. Российская газета № 97 от 10.05.2006 г. – с. 2.
- V. Федеральная Целевая Программа «Переход к комплектованию военнослужащими, проходящими военную службу по контракту»
- VI. Концепция Федеральной Целевой Программы «Совершенствование системы комплектования должностей сержантов и солдат военнослужащими, переведенными на военную службу по контракту, и осуществление перехода к комплектованию должностей сержантов (старшин) Вооруженных Сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, а также матросов плавсостава Военно-морского флота военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (2009 – 2015 годы)». Правительство РФ распоряжением № 1016-р от 15 июня 2008 года
- VII. - Конституция РФ;
- VIII.- Федеральный закон РФ от 31 мая 1996 г. N 61-ФЗ "Об обороне";
- IX. - Директива МО РФ 1999 года №Д-6 «О правовых минимумах»;
- X. - Директива МО РФ 1999 года № Д-42 «О мерах по повышению эффективности правового обучения и правового воспитания личного состава ВС РФ»;
- XI. - Общевоинские уставы ВС РФ;
- XII. - Программа боевой подготовки;
- XIII.- Организационно-методические указания по организации боевой подготовки.

Научная литература:

1. Абдурахманов, Р. А. Военная психология / Р. А. Абдурахманов. – М.: ВУ, 1996. – 232 с.
2. Абульханова-Славская, К. А. Деятельность и психология личности / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Наука, 1980. – 335 с.
3. Абульханова-Славская, К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
4. Айзенк, Г. Ю. Структура личности / пер. с англ. О. Исаков, И. Авидон. – СПб.: Ювента; – М.: КСП+, 1999. – 464 с.
5. Алехин, И. А. Военная педагогика : учебное пособие / И. А. Алехин ; под

общ. ред. И. А. Алехина. – М.: ВУ, 2007. – 413 с.

6. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2002. – 288 с.

7. Ананьев, Б. Г. О соотношении способностей и одаренности. Проблемы способностей / Б. Г. Ананьев // Сб. науч. тр.; отв. ред. Б. Г. Ананьева. – М.: Педагогика, 1962. – 308 с.

8. Анисимов, О. С. Теоретическая акмеология: предмет, структура, содержание, тренинг / О. С. Анисимов. – М.: ИПК Гос. службы, 2005. – 382 с.

9. Анохин, П. К. Философские аспекты теории функциональной системы: Избранные труды / П. К. Анохин. – М.: Наука, 1978. – 400 с.

10. Анцыферова, Л. И. К психологии личности как развивающейся системы / Л. И. Анцыферова // Психология формирования и развития личности: сб. науч. тр.; отв. ред. Л. И. Анцыферова. – М.: Наука, 1981. – С. 3.

11. Асмолов, А. Г. Психология личности / А. Г. Асмолов. – М.: Просвещение, 1990. – 367 с.

12. Афанасьев, В. Г. Общество: системность, познание и управление / В. Г. Афанасьев. – М.: Политиздат, 1981. – 432 с.

13. Бабанский, Ю. К. Сложная наука обучать / Ю. К. Бабанский. – М.: Педагогика, 2008. – 164 с.

14. Батышев, С. Я. Производственная педагогика / С. Я. Батышев. – М.: Машиностроение, 1976. – 688 с.

15. Барабанщиков, А. В. Основы военной психологии и педагогики : учеб. пособие. – 2-е изд., перераб. / А. В. Барабанщиков // Под ред. А. В. Барабанщикова, Н. Ф. Феденко – М.: Воениздат, 1981. – 366 с.

16. Бенин, В. Л. Культура и образование / В. Л. Бенин. – Уфа: Башкирский государственный педагогический университет, 2000. – 129 с.

17. Беспалько, В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. – М.: Педагогика, 1989. – 191 с.

18. Блауберг, И. В. Некоторые методологические проблемы исследования истории системного подхода / И. В. Блауберг. – М.: ВНИСИ, 1980. – Вып.7. – 70 с.

19. Богданов, И. В. Психологические основы формирования военно-профессионального опыта воинов операторов : дис... канд. психол. наук : 19.00.01 / Богданов И. В. – М.: ВУ, 1999. – 176 с.

20. Бодалев, А. А. Психология о личности. / А. А. Бодалев. – М.: МГУ, 1988. – 188 с.

21. Бодалёв, А. А. Личность и общение. Избранные психологические труды. / А. А. Бодалёв. – 2-е изд. – М.: Наука, 1995. – 325 с.

22. Бодалев, А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. / А. А. Бодалев. – М.: Флинта, Наука, 1998. – 168 с.

23. Бодров, В. А. Психология профессиональной деятельности: теоретические и прикладные проблемы / В. А. Бодров. – М.: Ин-т психологии РАН, 2006 (Екатеринбург : Уральский рабочий). – 622 с.

24. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности: учеб. пособие для вузов / Бодров В. А. – 2-е изд. – М.: ПЕРСЭ, 2006. (Екатеринбург: Уральский рабочий). – 511 с.

25. Божович, Л. И. Личность и её формирование в детском возрасте. / Л. И. Божович. – М.: Педагогика, 1968. – 464 с.
26. Божович, Л. И. Психологический анализ условий формирования и строения гармонической личности : психология формирования и развития личности / Л. И. Божович. – М.: Педагогика, 1981. – 243 с.
27. Бондаревская, Е. В. Ценностные основания личностно ориентированного воспитания / Е. В. Бондаревская. – М.: Педагогика, №4, 1995. – С. 29.
28. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. Зинченко. – СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2004. – 672 с.
29. Броневицкий, Г. Г. Психопедагогика командира корабельного подразделения / Г. Г. Броневицкий, С. Н. Ладнов / Под ред. Г. А. Броневицкого. – СПб.: ВМИИ, 2006. – 560 с.
30. Брушлинский, А. В. О соотношении биологического и социального в развитии личности / Теоретические проблемы психологии личности: сборник научных трудов / А. В. Брушлинский. – М.: Наука, 1974. С. 83.
31. Буюева, Л. П. Деятельность как объект социальной психологии // Методологические проблемы социальной психологии / Л. П. Буюева. – М.: Наука, 1975. – С. 23.
32. Буюева, Л. П. Социальная среда и сознание личности. / Л. П. Буюева. – М.: МГУ, 1968. – 268 с.
33. Буюль, А. SPSS. Искусство обработки информации. Platinum Edition. / А. Буюль, П. Цефель. – М.: ДиаСофт, 2005. – 608с. [Электронный ресурс] URL: <http://www.twirpx.com/file/369399/> (дата обращения: 11.07.2014)
34. Вадзинский, Р. Н. Справочник по вероятностным распределениям. / Р. Н. Вадзинский. – СПб.: Наука, 2001. – 295 с.
35. Васина, Е. А. Ценностные ориентации современного юношества / Е. А. Васина. – СПб.: изд-во Политехнического университета, 2007. – 171 с.
36. Верховая, Ю. Л. Направленность личности: определение понятия, сущность и структура феномена / Ю. Л. Верховая // Актуальные проблемы психологического знания : сб. науч. трудов. – Вып.1, – М., 2006. – С. 31.
37. Власенко, В. А. Универсальное средство познания культуры Текст. / В. А. Власенко // Народное образование. 1998. – №5. – С. 111.
38. Военный энциклопедический словарь : в 2-х томах. Том 1. – М.: Большая Российская энциклопедия, РИПОЛ КЛАССИК, 2001. – 848 с.
39. Выготский, Л. С. Психология / Л. С. Выготский. – М.: Апрель пресс: ЭКСМО-пресс, 2000. – 1006 с.
40. Газман, О. С. Педагогическая поддержка детей в образовании как инновационная проблема / О. С. Газман // Новые ценности образования: десять концепций и эссе. – Вып.3. – М., 1995. – С. 58.
41. Гипертекстовый словарь методических терминов психодиагностики и психометрики. [Электронный ресурс] URL: <http://www.ht.ru/cms/dictionary/dictionary/12-dictionary>.
42. Гончаров, Н. К. Вопросы педагогики. / Н. К. Гончаров – М.; Изд-во АПН РСФСР, 1960. – 300 с.
43. Губин, В. А. Направленность молодежи на военно-профессиональную

деятельность. / В. А. Губин, А. Л. Загорюев // Морской сборник. – 2011. – №7. – С. 53.

44. Гусинский, Э. Н. Введение в философию образования / Э. Н. Гусинский, Ю. И. Турчанинова. – М., 2000. – С. 21.

45. Гуляков, В.Н. Совершенствование психологического обеспечения профессиональной деятельности воинов-контрактников ВМФ : дис... канд. воен. наук : 20.01.06 / В. Н. Гуляков – Новороссийск: ГМА им. адм. Ф.Ф. Ушакова, 2011. – 216 с. (ДСП)

46. Гуляков, В. Н. Структура военно-профессиональной направленности военнослужащего контрактной службы / В. Н. Гуляков, А. В. Кислицин // Труды ВМИРЭ им. А.С. Попова. – Рецензируемый журнал. – 2010.– №2 (6). – С. 55.

47. Давыдов, В. В. О понятии личность в современной психологии / В. В. Давыдов // Психологический журнал. – 1988. – Т. 9. – № 4. – С. 22.

48. Давыдов, В. П. Методология и методика психолого-педагогического исследования. / В. П. Давыдов. – М.: изд. Логос, 2006. – 128 с.

49. Данилов, М. А. Педагогический процесс, диалектика его движения и отражение в теории // Тезисы докладов семинара по методологии педагогики и методике педагогических исследований 27.10 – 31.10.1969 / М. А. Данилов. – М.: НИИ ТиИП АПН СССР, 1969. – С. 26.

50. Даль, В. И. Толковый словарь живого великорусского языка : в 4-х т. И-О / под ред. проф. И.А. Бодуэна де Куртенэ. – М.: ТЕРРА – Книжный клуб, 1998. – Т.2. – 1024 с.

51. Деркач, А. А. Формирование образовательной акмеологической среды для достижения профессионального успеха / А. А. Деркач. – М.: Изд-во РАГС, 2007 – 80 с.

52. Добрынин, Н. Ф. О теории и воспитании внимания / Н. Ф. Добрынин // Советская педагогика. – 1958. – № 8.– С. 34.

53. Дробышев В. И., Томилин А. Н. Модель активизации процесса развития военно-профессиональной направленности воина-контрактника / В. И. Дробышев // Морской сборник». – Москва. – 2013. – № 12. – С.56.

54. Дробышев, В. И. Модель и программа активизации процесса развития военно-профессиональной направленности воина-контрактника / В. И. Дробышев // Международный политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского Государственного Аграрного Университета (Polythematic online scientific journal Of Kuban State Agrarian University) – 2013. – Т 93. – №93(03). – С. 723.

55. Дробышев, В. И. Результаты экспериментального исследования динамики формирования профессиональной направленности воина-контрактника/ В. И. Дробышев // международный политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского Государственного Аграрного Университета (Polythematic online scientific journal Of Kuban State Agrarian University). – 2014. – Т 95 №95(06). – С.410.

56. Дробышев, В. И. Методика оценки сформированности военно-профессиональной направленности у воина-контрактника / В. И. Дробышев, Г. П. Писаренко // Труды Военно-морского политехнического института, 2014. – №1 (14). – С. 70.

57. Дубовицкая, Т. Д. Диагностика уровня профессиональной направленности студентов / Т. Д. Дубовицкая // Психологическая наука и образование. – 2004. – № 2. – С. 82.
58. Дюк, В. А. Конструирование психодиагностических тестов: традиционные математические модели и алгоритмы. / В. А. Дюк. – 2010. – 64с. [Электронный ресурс] URL: <http://psyfactor.org/lib/dyuk1.htm>. (дата обращения: 11.07.2014).
59. Ермолаев, О. Ю. Математическая статистика для психологов : учебник / О. Ю. Ермолаев. – 5-е изд. – М.: НОУ ВПО «МПСИ»: Флинта, 2011. – 336 с.
60. Железняк, Л. Ф. Военно-профессиональная направленность личности советского офицера. / Л. Ф. Железняк. – М.: ВПА, 1979. – 64 с.
61. Журавлев, А. Л. Динамика социально психологических качеств российских предпринимателей в изменяющихся экономических условиях // Совместная деятельность в условиях организационно-экономических изменений / А. Л. Журавлев, Н. Кочеткова – М.: 1987. – 545 с.
62. Забродин, Ю. М. Мотивационно-смысловые связи в структуре направленности личности / Ю. М. Забродин, Б. А. Сосновский // Вопросы психологии. – 1989. – №6. – С. 100.
63. Зайцева, Л. В. Разработка и применение автоматизированных обучающих систем на базе ЭВМ. / Л. В. Зайцев ; под ред. Л. В. Ницецкого. Л. В. Зайцева, Л. П. Новицкий, В. А. Грибкова. – Рига: «Занятие», 1989. – 174 с.
64. Здравомыслов, А. Г. Потребности, интересы, ценности. / А. Г. Здравомыслов. – М.: Политиздат, 1986. – 254 с.
65. Зеер, Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк – М., Издательство: МПСИ, 2005. – 44 с.
66. Зимняя И. А. Педагогическая психология : учеб. пособие / И. А. Зимняя – Ростов н/Д.: изд-во «Феникс», 1997. – 480 с.
67. Иваницкий, А. Т. Совершенствование психологической подготовки курсантов вузов МВД СССР к службе во внутренних войсках . автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / А. Т. Иваницкий. – М.: ВПА, 1988. – 166 с.
68. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
69. Иллюстрированный самоучитель по SPSS 10/11. [Электронный ресурс] URL: <http://samoucka.ru/document20296.html>. (дата обращения: 11.07.2014)
70. Каган М. С. Системный подход и гуманитарное знание / М. С. Каган. – Л.: ЛГУ, 1992. – 384 с.
71. Казаков, В. Г. Психология : учебник. / В. Г. Казаков, Л. Л. Кондратьева. – М.: Высш. шк., 1989. – 383 с.
72. Капрара, Дж. Психология личности / Дж. Капрара, Д. Сервон. // Серия : мастера психологии. – СПб.: Питер – 2003. – 640 с.
73. Караяни, А. Г. Введение в профессию военного психолога : учеб. пособие для высш. учеб. заведений / А. Г. Караяни, И. В. Сыромяников. – М.: Академия, 2007. – 208 с.
74. Каширин, В. П. Психология самоутверждения личности в военноморском курсантском коллективе : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.09 / В. П.

Каширин. – М., ВПА им. В.И. Ленина. 1979. – 192 с.

75. Келли, Дж. Теория личности / Дж. Келли – СПб. Речь, 2000 – 249 с.

76. Климов, Е. А. Психология профессионала / Е. А. Климов. – М.: ИПП., 1996. – 400 с.

77. Климов, Е. А. Основы психологии : учебник для вузов / Е. А. Климов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 462 с.

78. Кобзарь, А. И. Прикладная математическая статистика. Для инженеров и научных работников / А. И. Кобзарь – М.: ФИЗМАТЛИТ, 2006. – 816 с.

79. Ковалев, А. Г. Психология личности / А. Г. Ковалев. – 3-е изд., переработ. и доп. – М.: Просвещение, 1970. – 392 с.

80. Ковалёв, В. И. Психология профессионала / В. И. Ковалев. – М.: И.П.П., 1996. – 400 с.

81. Колмогорова, Л. С. Генезис и диагностика психологической культуры младших школьников / Л. С. Колмогорова – Барнаул, 1999. – 240 с.

82. Кон, И. С. В поисках себя. Личность и ее самосознание / И. С. Кон. – М.: Политиздат, 1984. – 335 с.

83. Кондаков, И. М. Создание психологических опросников с помощью статистического пакета SPSS for Windows 11.5.0: Учебно-методическое пособие / И. М. Кондаков – М.: МГППУ, 2006. – 107 с. [Электронный ресурс] URL: <http://www.anna-usikova.ru/?page=books>.

84. Кондаков, И. М. Разработка тестовых заданий для анализа знаний студентов. / И.М. Кондаков, Э.И. Романюк, О.Л. Сорокина, Л. М. Шишлянникова. – М.: МГППУ, 2007. – 76 с. [Электронный ресурс] URL: <http://www.twirpx.com/file/939079>. (дата обращения: 11.07.2014)

85. Кореляков, Ю. А. Программа активизации и развития профессиональной направленности учителя «Сам себе психолог» / Ю. А. Кореляков // Психологическая наука и образование. – 1998, – С. 33.

86. Королев, Ф. Ф. Логическое и историческое в педагогических исследованиях // Тезисы докладов семинара по методологии педагогики и методике педагогических исследований / Ф. Ф. Королев – М.: НИИ ТиИП АПН СССР, 1969. – 26 с.

87. Корчемный, П. А. Военная психология: методология, теория, практика / П. А. Корчемный. – М.: Воениздат, 2008. – 280 с.

88. Кочетов, А. И. Как заниматься самовоспитанием / А. И. Кочетов. – Мн.: Высш. шк., 1986. – 256 с.

89. Коэффициент ранговой корреляции Кендалла. [Электронный ресурс] URL: <http://statpsy.ru/kendall/correlation-kendall>. (дата обращения: 11.07.2014).

90. Кречмер, Э. Строение тела и характер : психология индивидуальных различий / Э. Кречмер. – М.: Изд-во МГУ, 1982. – С.219.

91. Кричевский, Р. Л. Динамика группового лидерства : вопросы психологии / Р.Л. Кричевский. – М.: 1980. – 42 с.

92. Кузьмин, Е. С. Промышленная социальная психология / Е. С. Кузьмин – Л.: ЛГУ, 1982, – 288 с.

93. Кузьмин, С. А. Социальные системы : опыт структурного анализа / С. А. Кузьмин. – М.: Наука, 1996. – 190 с.

94. Кузьмина, Н. В. Методы исследования педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина. — Л.: ИЛГУ, 1970. — 203 с.
95. Левина, М. М. Основы технологии обучения профессиональной педагогической деятельности / М. М. Левина. — М.: ИПК и переподготовки руководящих работников и специалистов образования, 1996. — 232 с.
96. Левитов, Н. Д. О психических состояниях человека / Н. Д. Левитов. — М., Просвещение, 1964. — 344 с.
97. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность : учебное пособие / А. Н. Леонтьев. — М.: Академ. книга, 2005. — 352 с.
98. Леонтьев, Д. А. Психология смысла : природа, структура и динамика смысловой реальности / Д. А. Леонтьев. — М.: Смысл, 1999. — 486 с.
99. Липский, И. А. Социальная педагогика. Методологический анализ : учебное пособие / И. А. Липский. — М.: ТЦ Сфера, 2004. — 241 с.
100. Ломов, Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. — М.: Наука, 1984. — 444 с.
101. Лосев, А. Н. Система индивидуальной воспитательной работы в подразделении : метод. пособие / А. Н. Лосев. — Тамбов, 2001. — 18 с.
102. Луков, Г. Д. Психология: Очерки по вопросам обучения и воспитания советских воинов / Г. Д. Луков. — М., Воениздат, 1960. — 256 с.
103. Макаренко, А. С. Цель воспитания : учебное пособие / А. С. Макаренко. — М.: Педагогика, 1984. — 380 с.
104. Макашина, И. И. Ситуационно-функциональный подход в подготовке менеджеров морского торгового флота : учеб. метод. пособие / И. И. Макашина, Э. Г. Малиночка. — Краснодар: КРО АПСН, 2007. — 44 с.
105. Маклаков, А. Г. Педагогика и психология. Военная психология / А. Г. Маклаков. — СПб.: 2007. — 464 с.
106. Марищук, В. Л. Критерии профессиональной пригодности в профотборе // Хрестоматия по инженерной психологии / Сост.: Б. А. Душков, Б. Ф. Ломов, Б. А. Смирнов / Под ред. Б. А. Душкова. — М.: Высш. шк., 1992. — С. 257.
107. Маркова, А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М.: Международ. гуманит. фонд «Знание», 1996. — 308 с.
108. Маслоу, А. Мотивация и личность — 3-е изд. / А. Маслоу; пер. с англ. А. М. Татлыбаева. — СПб.: Питер, 2007. — 352 с.
109. Мерлин, В. С. Психология индивидуальности / В. С. Мерлин. — М.: Воронеж: Модек, 1996. — 448 с.
110. Михайловский, В. Г. Акмеологические основы профессионального становления офицерских кадров / В. Г. Михайловский. — М.: 1995. — 260 с.
111. Монахов, Н. И. Изучение эффективности воспитания: Теория и методика / Н. И. Монахов. — М.: 1981. — 144 с.
112. Мудрик, А. В. Общение в процессе воспитания : учеб. пособие / А. В. Мудрик. — М.: Пед. общество России, 2001. — 132 с.
113. Мясичев, В. Н. Проблема способностей в советской психологии и ее ближайшие задачи // Проблемы способностей / В. Н. Мясичев. — М.: Изд-во Акад. пед. наук РСФСР, 1962. — С. 5.
114. Наследов, А. Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и со-

циальных науках / А. Д. Наследов. – СПб.: Питер, 2005. – 416 с.

115. Неймарк, М. С. Возрастная и педагогическая психология : учебное пособие / М. С. Неймарк. – М.: Просвещение, 1973. – 353 с.

116. Немов, Р. С. Психология: учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений: в 3 кн. – 4-е изд. / Р. С. Немов. – М.: Гуманит. Изд. Центр ВЛАДОС, 2003. – Кн. 2: Психология образования. – 688 с.

117. Никандров, В. В. Метод моделирования в психологии / В. В. Никандров. – СПб.: Питер, 2003. – 55 с.

118. Никандров, В. В. Психология : учеб. / В. В. Никандров. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 922 с.

119. Никиреев, Е. М. Направленность личности и методы ее исследования / Е. М. Никиреев. – М.: Наука, 2004. – 192 с.

120. Новиков, А. М. Как работать над диссертацией : пособие для начинающего педагога исследователя. – 3-е изд. / А. М. Новиков. – М.: Эгвес, 1999. – 104 с.

121. Олпорт, Г. В. Личность в психологии / Г. В. Олпорт. – М.: «КСП»; СПб., «Ювента», 1998. – 345 с.

122. Орлов, Ю. М. Потребностно-мотивационные факторы эффективности учебной деятельности студентов вуза. / Ю. М. Орлов. – М., 1984. – 525 с.

123. Павлов, И. П. Рефлекс цели : Двадцатилетний опыт объективного изучения высшей нервной деятельности (поведения) животных / И. П. Павлов. – М., «Медгиз», 1951 г. – С. 199.

124. Петровский, А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский. – М.: Политиздат, 1982. – 255 с.

125. Петровский, А. В. Психология : учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений. – 2-е изд./ А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – М.: Академия, 2000. – 512 с.

126. Печников, А. Н. Проектирование и применение компьютерных технологий обучения : монография / А. Н. Печников, А. Н. Шиков. – СПб.: Изд-во ВВМ, 2014. – 393 с.

127. Платонов, К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов. – М.: Наука, 1986. – 246 с.

128. Пидкасистый, П. И. Самостоятельная познавательная деятельность школьников в обучении / П. И. Пидкасистый. — М.: ИП, 1970. – 240 с.

129. Пискунов, А. И. История педагогики и образования / А. И. Пискунов. – М.: Сфера, 2004 г. – 512 с.

130. Подласый, И. П. Педагогика / И. П. Подласый. – М.: Воениздат, 1986. – 365 с.

131. Подоляк, Я. В. Личность и коллектив / Я. В. Подоляк. – М. Военное издательство. – С. 61.

132. Полат, Е. С. Новые педагогические информационные технологии в системе образования / Е. С. Полат. – М., 2003. – 112 с.

133. Положение о нижних чинах строевой сверхсрочной службы. Приказ по военному ведомству 446, от 1911 года. – 13 с.

134. Полянский, М. С. Теоретические основы психолого-педагогического сопровождения субъектов воинской деятельности : дисс. ... докт. пед. наук. 13.00.01

/ М. С. Полянский. – СПб., 2001. – 347 с.

135. Пономаренко, В. А. Формирование личности профессионала // Развитие идей Б. Ф. Ломова в исследованиях по психологии труда и инженерной психологии. / В. А. Пономаренко, А. А. Ворона. – М.: Ин-т психологии РАН, 1992. – С. 75.

136. Пряжников, Н. С. Психология труда и человеческого достоинства : учеб. пособие для высш. учеб. заведений. – 2-е изд. / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 480 с.

137. Психологические тесты. В 2 т. / Под ред. А. А. Карелина. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2002. – Т.1. – 312 с.

138. Рогов, Е. И. Настольная книга практического психолога в образовании : учебное пособие / Е. И. Рогов. – М.: «Владос», 1995. – 529 с.

139. Рогов, Е. И. Азбука психологии. Психология человека / Е. И. Рогов. – М.: «Владос», 1999. – 318 с.

140. Романова, Е. С. Психодиагностика : учебное пособие / Е. С. Романова. – СПб.: Питер, 2008. – 397 с.

141. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии: в 2 т. / С. Л. Рубинштейн. – М.: Педагогика, 1989. – Т. 2. – 328 с.

142. Рубинштейн, С. Л. Проблемы общей психологии. / С. Л. Рубинштейн. – М.: Педагогика, 1973. – 424 с.

143. Ружичка, И. Некоторые проблемы социальной психологии / И. Ружичка. – М.: Мысль, 1981. – 215 с.

144. Садовский, В. Н. Смена парадигм системного мышления // Системные исследования. Ежегодник. 1992-1994. / В. Н. Садовский. – М.: Эдиториал УРСС, 1996. – 400 с.

145. Свенцицкий, А. Л. Социальная психология / А. Л. Свенцицкий. – М.: Проспект, 2003. – 336 с.

146. Севостьянова, Т. И. Теоретико-методологические подходы к формированию готовности подростков к межкультурному общению / Т. И. Севостьянова // Молодой ученый. — 2011. — №8. Т.2. — С. 129.

147. Семенов, И. Н. Типология, периодизация и организация рефлексивного подхода в психологии и социально-гуманитарных науках // Рефлексивный подход к психологическому обеспечению образования. Сборник статей / под общ. ред. А.В. Карпока, И. Н. Семенова. Отв. Редактор В.К. Солондаев. – Ярославль: Ремдер, 2004. – С. 9.

148. Сериков, В. В. О методологических основах гуманизации образования // Формирование личности школьника и студента в условиях демократизации и гуманизации образования / В. В. Сериков. – Волгоград; Перемена, 1992. – 174 с.

149. Сидоренко, Е. В. Методы математической обработки в психологии / Е. В. Сидоренко. – СПб.: ООО «Речь», 2001. – 350 с.

150. Сидоров, С.В. Педагогика. Теория и методика воспитания : учебно-методич. пособие для студентов пед. вуза / С. В. Сидоров. – Шадринск: изд-во ПО «Исеть», 2006. – 159 с.

151. Ситников, А. П. Акмеологический тренинг программно-целевой направленности. Основы общей и прикладной акмеологии : учебное пособие / А. П. Ситников; под ред. А. А. Деркача. – М.: РАГС, 1995. С 330.

152. Скаткин, М. Н. Методология и методика педагогических исследований / М. Н. Скаткин. – М.: Педагогика, 1986. – 150 с.
153. Сластенин, В. А. Педагогика : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В. А. Сластенина. – М.: Издательский центр "Академия", 2002. – 576 с.
154. Слепов, В.Я. Принципы обучения советских воинов. Л., 1984. – 29 с.
155. Словарь практического психолога / Сост. С. Ю. Головин. – Минск.: Харвест, – М.: ООО «Издательство АСТ», 2003. – 800 с.
156. Сосновский, Б. А. Мотивационно-смысловые образования в психологической структуре личности / Б. А. Сосновский. – М.: 1992. – 30 с.
157. Справочник по прикладной статистике. В 2-х т. / под ред. Э. Ллойда, У. Ледермана, С. А. Айвазяна, Ю. Н. Тюрина. – М.: Финансы и статистика, 1990. – Т.2. – 526 с.
158. Столяренко, А. М. Психологические факторы обеспечения высокой боевой готовности подразделений, частей (кораблей) / А. М. Столяренко. – М.: ВПА, 1970. – С. 3.
159. Столяренко, А. М. Психология и педагогика : учеб. пособие для студентов вузов – 2-е изд., пераб. и доп. / А. М. Столяренко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 527 с.
160. Сыромятников, В. И. Организация психологической работы в воинской части в мирное время / В. И. Сыромятников. – М.: ВУ, 2000. – С. 92.
161. Талызина, Н. Ф. Теоретические основы разработки модели специалиста / Н. Ф. Талызина. – М.: Знание, 1999. – 44 с.
162. Татаренко, В. Т. Педагогические основы профессионального воспитания военнослужащих по контракту: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / В. Т. Татаренко. – Карачаевск, 2000. – 239 с.
163. Толмен, Э. Поведение как молярный феномен. / Э. Толмен // Хрестоматия по истории психологии. Период открытого кризиса. Под ред. П. Я. Гальперина, А. Н. Ждан. – М.: Изд-во МГУ, 1980. – 364 с.
164. Томилин, А. Н. Особенности индивидуальной работы с контрактниками / А. Н. Томилин. – М.: «Морской сборник», 2004. – №5. – С. 21.
165. Томилин, А. Н. Военно-педагогическая теория и практика формирования и развития профессиональной направленности офицера-воспитателя (на материале частей и кораблей ВМФ) : дис. ... докт. пед. наук 13.00.01 / А. Н. Томилин. – Новороссийск: ГМА им. адм. Ф.Ф. Ушакова, 2011. – 522 с. (ДСП)
166. Трифонов, Е. В. Пневмапсихосоматология человека. Русско-англо-русская энциклопедия, 17-е изд., 2014. [Электронный ресурс] URL: <http://www.tryphonov.ru/tryphonov1/terms1/cnsval.htm>. (дата обращения: 11.07.2014)
167. Тугаринов, В. П. Личность и общество / В. П. Тугаринов. – М.: 1965. – С. 42.
168. Турчанинова, Ю. И. Отчуждение в образовании / Ю. И. Турчанинова // Директор школы. – 1996. – № 5. – С.32.
169. Узнадзе, Д. Н. Экспериментальные основы психологии установки / Д. Н. Узнадзе, – Тбилиси: АН ГССР, 1961. – С. 12.

170. Уманский, Л. И. «Группа» и «коллектив» как основные понятия социально-психологического изучения и объекты педагогического воздействия / Л. И. Уманский, и др. // Возрастание активности общественного сознания в период строительства коммунизма: материалы межвуз. науч. конф. – Курск: Курск. гос. пед. ин-т, 1968. – С. 384.
171. Урбанович, А. А. Современная военная психология : хрестоматия / сост. А. А. Урбанович. – Мн.: Харвест, 2003. – 576 с.
172. Утлик, Э. П. Психология личности : учебное пособие / Э. П. Утлик. – М.: Академия, 2008 г. – 320 с.
173. Фельдштейн, Д. И. Психология развивающейся личности / Д. И. Фельдштейн. – М.: Институт практической психологии, Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 512 с.
174. Филиппов, А. В. Методология психологического анализа управленческой деятельности. Методология инженерной психологии, психологии труда и управления / А. В. Филиппов. – М.: изд-во МГУ, 1981. – 87 с.
175. Фрейд, З. Психология бессознательного: сб. произведений / З. Фрейд: сост., науч. ред., авт. вступ. ст. М. Г. Ярошевский. – М.: Просвещение, 1989. – 448 с.
176. Фромм, Э. Иметь или быть / Э. Фромм. – М.: Прогресс, 1990. – 330 с.
177. Харламов, И. Ф. Значение историко-педагогических исследований в развитии теории нравственного воспитания // Проблемы повышения эффективности педагогических исследований и реализация достижений науки в процессе обучения и воспитания / И. Ф. Харламов, – М.: НИИ ОП АПН СССР, 1972. – 116 с.
178. Холл, К. С. Теории личности / К. С. Холл, Г. Линдсей. – М.: Вершина, 1997. – 720 с.
179. Хьелл, Л. Теории личности. – 3-е изд. / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – СПб.: Питер, 2005. – 607 с.
180. Чернышев, А. П. Профессиональная пригодность и способности обучаемого / А. П. Чернышев // Психологический журнал. – 1989. – № 3. – С. 93.
181. Шадриков, В. Д. Деятельность и способности / В. Д. Шадриков. – М.: Наука, 1994. – 315 с.
182. Шаталов, В. Ф. Эксперимент продолжается / В. Ф. Шаталов. – М., 1989. – 334 с.
183. Щербаков, А. И. О методологии и методике изучения психологии труда и личности учителя / А. И. Щербаков. // Психология труда и личности учителя. – Л., 1976. – Вып. 1. – С. 32.
184. Щукина, Г. И. Проблема познавательного интереса в педагогике / Г. И. Щукина. – М.: «Просвещение», 1971. – 368 с.
185. Юдин, Э. Г. Системный подход и принцип деятельности. Методологические проблемы современной науки / Э. Г. Юдин. – М.: Наука, 1978. – 176 с.
186. Юнг, К. Г. Психология бессознательного / К. Г. Юнг. – М.: «Канон+», 2003. – 400 с.
187. Ядов, В. А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности. Методологические проблемы социальной психологии. / В. А. Ядов. – М.: Наука, 1975. – 416 с.

188. Якиманская, И. С. Личностно-ориентированный урок: планирование и технология проведения / И. С. Якиманская, О. Якунина // Директор школы. – 1998. – №3. – С.65.
189. Якобсон, П. М. Психологические проблемы мотивации человека / П. М. Якобсон. – М.: Просвещение, 1969. – 316 с.
190. Bandura, A. Behavior theory and the models of man / A. Bandura. // American Psychologist. – 1974.– №29,– 869 p.
191. Catteel, R. B. Personality: A systematic, theoretical, and factual study. / R. B. Catteel, // N.Y., – 1950. – p. 2. – 263 с.
192. Rotter, J. B. Social learning and clinical psychology / J. B. Rotter. – Englewood Cliffs, Nj: Prentice-Hall. 1954. – 538 с.

Приложение А «обязательное»

Краткий анализ основных психологических теорий личности

В интересах нашего исследования следует произвести краткий анализ основных психологических теорий личности, нашедших отражение в научных публикациях Дж. Капрара [72] и Д. Сервона [68], Л. Хьелл [179] и Д. Зинглер [174] и ряде учебников по психологии.

1. *Психодинамическая теория личности.* Разработана З. Фрейдом [175], по мнению которого главным источником развития личности являются врожденные биологические факторы (инстинкты), а точнее, общая биологическая энергия – *либидо* (от лат. *libido* – влечение, желание). Эта энергия направлена, во-первых, на продолжение рода (сексуальное влечение) и, во-вторых, на разрушение (агрессивное влечение).

З. Фрейд [175] выделяет три основных концептуальных блока, или инстанции личности:

ид («оно») – главная структура личности, состоящая из совокупности бессознательных (сексуальных и агрессивных) побуждений;

эго («Я») – совокупность преимущественно сознаваемых человеком познавательных и исполнительных функций психики, представляющих в широком смысле все наши знания о реальном мире;

суперэго («сверх-Я») – структура, содержащая социальные нормы, установки, социальные ценности того общества, в котором живет человек.

Таким образом, психодинамическая теория личности выделяет систему сексуальных и агрессивных мотивов, с одной стороны, и защитных механизмов – с другой, а структура личности представляет собой индивидуально различное соотношение отдельных свойств, отдельных блоков (инстанций) и защитных механизмов.

2. *Аналитическая теория личности.* Основатель данной теории является К. Юнг [186]. Главным источником развития личности он считал врожденные психологические факторы. Человек получает по наследству от родителей готовые первичные идеи – «архетипы», а смысл жизни каждого человека – наполнить врожденные архетипы конкретным содержанием. Основные элементы личности – это психологические свойства отдельных реализованных архетипов данного человека (черты характера). В аналитической модели выделяют три основных концептуальных блока, или сферы личности:

коллективное бессознательное – средоточие всего культурно-исторического опыта человечества;

индивидуальное бессознательное – совокупность эмоционально заряженных мыслей и чувств («комплексов»), вытесненных из сознания;

индивидуальное сознательное – структура, служащая основой самосознания, сознательной деятельности.

Целостность личности достигается за счет действия архетипа «самость», который обеспечивает «индивидуацию» человека (или выход из коллективного бес-

сознательного). «Самость» организует, координирует, интегрирует все структуры психики человека в единое целое и создает его уникальность. Это достигается двумя способами такой интеграции:

экстраверсия – установка на наполнение врожденных архетипов внешней информацией;
интроверсия – ориентация на внутренний мир, на собственные переживания.

3. *Гуманистическая теория личности*. Выделяются два основных направления: «клиническое» (К. Роджерс) и «мотивационное» (А. Маслоу [108]). Главным источником развития личности представители гуманистической психологии считают врожденные тенденции к самоактуализации.

По Роджерсу, в психике человека существуют две врожденные тенденции: первая («самоактуализирующаяся тенденция») содержит изначально в свернутом виде будущие свойства личности; вторая («организмический отслеживающий процесс») представляет собой механизм контроля за развитием личности. На основе этих тенденций у человека в процессе развития возникает личностная структура «Я», которая включает «идеальное Я» и «реальное Я» и находится в сложных отношениях — от полной гармонии (конгруэнтность) до полной дисгармонии.

А. Г. Маслоу [108] выделил два типа потребностей, лежащих в основе развития личности: «дефицитарные», которые прекращаются после их удовлетворения, и «ростовые», которые только усиливаются после их реализации. В качестве блоков личности выступают пять уровней мотивации:

- 1) физиологический;
- 2) потребности в безопасности (в жилище, на работе);
- 3) потребности в принадлежности (другому человеку, семье);
- 4) самооценки (самоуважения, компетенции, достоинства);
- 5) потребность в самоактуализации (в творчестве, красоте, целостности и т. д.).

Автор сформулировал закон поступательного развития мотивации — от нижнего уровня к высшему (самоактуализации).

По мнению гуманистов, целостность личности, основное качество «полностью функционирующей личности», достигается в том случае, когда конгруэнтность между «реальным Я» и «идеальным Я» приближается к единице. Целостную личность характеризуют эффективное восприятие реальности; спонтанность, естественность и простота поведения; ориентация на решение проблемы, на дело; постоянная «детскость» восприятия; частое переживание «пиковых» чувств, экстаза; искреннее желание помочь всему человечеству; глубокие межличностные отношения; высокие моральные стандарты.

Таким образом, в рамках гуманистического подхода личность — это внутренний мир человеческого «Я» как результат самореализации.

4. *Когнитивная теория личности*. Ее основоположник Д. Келли [75], считает главным источником развития личности среду, социальное окружение. Эта теория подчеркивает влияние интеллектуальных процессов на поведение человека. Главное понятие в этой теории — «конструкт», которое включает в себя особенности всех познавательных процессов. Конструкт — это своеобразный классификатор-шаблон нашего восприятия других людей и себя. Основопологающий постулат теории утверждает, что личностные процессы психологически обеспе-

чивают человека таким образом, чтобы создать возможности максимального предсказания событий. У каждого человека имеется своя собственная система личностных конструкторов, совместное функционирование которых обеспечивают целостные свойства личности.

Когнитивно-сложная личность от когнитивно-простой отличается следующими характеристиками:

- 1) имеет лучшее психическое здоровье;
- 2) лучше справляется со стрессом;
- 3) имеет более высокий уровень самооценки;
- 4) более адаптивна к новым ситуациям.

5. *Поведенческая теория личности.* Основоположниками социального направления этой теории являются А. Бандура [190] и Дж. Роттер [192]. По их мнению, важную роль в развитии личности играют не столько внешние, сколько внутренние факторы, например, ожидание, цель, значимость и т. д. Бандура назвал поведение человека саморегуляцией, основная задача которой — обеспечивать самоэффективность, то есть совершать только те формы поведения, которые человек может реализовать, опираясь на внутренние факторы (подражание, опыт, самоинструктаж и т. д.).

Целостность свойств личности проявляется в единстве действия блоков субъективной значимости (структура, оценивающая предстоящее подкрепление) и доступности (структура, связанная с ожиданием получения подкрепления на основе прошлого опыта). Люди, которые не видят связи (или видят слабую связь) между своим поведением и их результатами (подкреплениями), по мнению Дж. Роттера, имеют внешний, или *экстернальный* «локус контроля» (они не управляют ситуацией). Люди, которые видят четкую связь между своим поведением и его результатами, имеют внутренний, или *интернальный* «локус контроля» («интерналы» управляют ситуацией).

Согласно поведенческой теории личности, структура личности – это сложно организованная иерархия рефлексов или социальных навыков, в которой ведущую роль играют внутренние блоки самоэффективности, субъективной значимости и доступности.

6. *Диспозиционная теория личности.* Согласно диспозиционной (от англ. *disposition* – предрасположенность) теории, главным источником развития личности являются факторы генносредового взаимодействия. Так, Э. Кречмер [90] установил связь между телесной конструкцией и типом характера, а также между телосложением и склонностью к определенному психическому заболеванию.

Г. Айзенк [4] предположил, что такая личностная черта, как «интроверсия-экстраверсия» (замкнутость-общительность) обусловлена функционированием ретикулярной формации мозга. У интровертов она обеспечивает более высокий тонус коры, поэтому им не нужна излишняя сенсорная стимуляция, они избегают излишних контактов с внешним миром. Экстраверты, наоборот, тянутся к внешней сенсорной стимуляции, потому что у них пониженный тонус коры. Он отождествлял личностные свойства со свойствами темперамента. В его модели личности представлены три фундаментальных свойства:

- 1) интроверсия - экстраверсия;

2) нейротизм (эмоциональная неустойчивость - эмоциональная стабильность);

3) психотизм.

Представителем данного направления является также Г. Олпорт [121] – основоположник теории черт (*черта* – это предрасположенность человека вести себя сходным образом в различное время и в различных ситуациях). Он является сторонником выделения трех разновидностей черт: 1) кардинальная черта, присущая только одному человеку и пронизывающая все его поступки; 2) общие черты, характерные для большинства людей в пределах данной культуры (пунктуальность, общительность, добросовестность и т. п.); 3) вторичные черты, менее устойчивые, чем общие.

Таким образом, суть диспозиционного подхода заключается, во-первых, в признании наличия у каждого человека совокупности устойчивых реактивных способностей, обычно именуемых чертами, и, во-вторых, в признании индивидуальности наборов этих черт у конкретных людей.

7. *Деятельностная теория личности* получила наибольшее распространение в отечественной психологии (С. Л. Рубинштейн [142], А. Н. Леонтьев [97], К. А. Абульханова-Славская [2], А. В. Брушлинский [30]).

Главным источником развития личности согласно этой теории является деятельность, которая понимается как сложная динамическая система взаимодействия субъекта (активного человека) с миром (обществом), в процессе которых и формируются свойства личности. В рамках деятельностного подхода в качестве элементов личности выступают отдельные свойства, или черты личности; принято считать, что свойства личности образуются в результате деятельности, которая осуществляется всегда в конкретном общественно-историческом контексте. В этой связи свойства личности рассматриваются как социально (нормативно) детерминированные.

Список свойств личности фактически безграничен и задается многообразием видов деятельности, в которые включен человек как субъект (К. А. Абульханова-Славская [2], А. В. Брушлинский [30], Э. Кречмер [90], А. Н. Леонтьев [97], Г. Олпорт [117], С. Л. Рубинштейн [142]).

В деятельностном подходе наиболее популярной является четырехкомпонентная модель личности, которая в качестве основных структурных блоков включает в себя направленность, способности, характер и самоконтроль.

Приложение Б «обязательное»

Требования к военнослужащим проходящим службу по контракту и их профессиональной подготовке:

- ***приказ МО РФ 2005 г. № 79 «О совершенствовании воспитательной работы в ВС РФ».***

Приказ предусматривает ряд конкретных мер совершенствования воспитательной работы в ВС РФ:

При организации досуга и отдыха военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, лиц гражданского персонала и членов их семей ежемесячно планируются и проводятся вечера отдыха, чествования передовых военнослужащих и их семей, военных династий и другие мероприятия.

- ***приказ МО РФ 2005 г. № 170 «Об организации общественно-государственной подготовки в ВС РФ».***

Настоящим приказом в целях организации общественно-государственной подготовки в ВС РФ утверждается и вводится в действие Руководство по организации общественно-государственной подготовки в Вооруженных Силах Российской Федерации. ОГП является одним из основных предметов обучения личного состава Вооруженных Сил Российской Федерации и важнейшей формой государственно-патриотического, воинского, нравственного, правового и эстетического воспитания.

В ходе еженедельных занятий по ОГП (2 часа в неделю в утреннее время) основное внимание уделяется изучению военнослужащими вопросов отечественной истории, традиций армии и флота, проблем государственного и военного строительства, военной педагогики и психологии, законодательства Российской Федерации, норм международного гуманитарного права, практики обучения и воспитания личного состава.

- ***приказ МО РФ 1998 г. № 166 «Об основных направлениях поддержания правопорядка, воинской дисциплины, организации службы войск в ВС РФ».***

Приказ на основе анализ состояния правопорядка, воинской дисциплины констатирует, что, несмотря на принимаемые меры, их уровень остается низким, количество преступлений в войсках (силах) превысило средний показатель в полтора раза. Произошло значительное увеличение нарушений уставных правил взаимоотношений между военнослужащими. Не остановлен рост гибели личного состава. Изучение причин такого состояния дел позволило определить конкретные меры по укреплению правопорядка и воинской дисциплины, среди которых: а) обеспечить систему работы сержантов (старшин) по поддержанию уставного порядка и воинской дисциплины; б) уделять особое внимание подбору личного состава на должности, связанные с учетом и хранением оружия и боеприпасов; в) обеспечить подготовку личного состава, заступающего в караул, внутренний наряд, и несение службы в строгом соответствии с требованиями общевойсковых ус-

тавов ВС РФ; г) осуществить комплекс организационных, технических и воспитательных мер по предупреждению ДТП. Эти меры по воспитанию дисциплинированности и исполнительности полностью относятся и к военнослужащим контрактной службы.

• **приказ МО РФ 1999 г. № 333 «О правовом обучении в ВС РФ».**

Правовое обучение – это система мероприятий по правовой подготовке и воспитанию военнослужащих и гражданского персонала ВС РФ. Правовые минимумы установлены для всех категорий военнослужащих. Для военнослужащих, проходящих военную службу по контракту. Правовой минимум содержит: Конституцию Российской Федерации, законодательные акты РФ, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, приказы и директивы Министра обороны РФ и его заместителей, международные нормативные правовые акты, составляющие основу международного гуманитарного права.

С военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат, сержантов и старшин не реже 1 раза в год проводится контрольное собеседование, в ходе которого выявляется уровень их правовых знаний.

Для повышения уровня правовой подготовки военнослужащих на основе индивидуального задания командира (начальника) организуется самостоятельная работа по изучению правового минимума.

Для организации правового обучения устанавливаются обязательная и факультативная формы обучения. С военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, обучение проводится в системе ОГП и в рамках лекториев правовых знаний при Домах офицеров, клубах, единых дней правовых знаний, вечеров вопросов и ответов и других мероприятий правового характера.

• **приказ МО РФ 2000 г. № 50 «Об утверждении руководства по профессиональному психологическому отбору в ВС РФ».**

В целях реализации норм Положения о порядке прохождения военной службы, приказ объявляет Руководство по профессиональному психологическому отбору в вооруженных силах РФ. Руководство определяет организацию, задачи и порядок проведения мероприятий по профессиональному психологическому отбору, в целях качественного комплектования воинских должностей. Основной задачей отбора является определение профессиональной пригодности военнослужащих к военной службе на воинских должностях, обучению в военно-учебных заведениях, поступлению на военную службу по контракту и распределению по воинским должностям. Мероприятие по профессионально-психологическому отбору проводится с использованием методов социально-психологического изучения, психологического и психофизиологического обследования.

Социально-психологическое изучение предусматривает оценку условий воспитания и развития личности, ее военно-профессиональной направленности, организаторских способностей, особенностей общения и поведения в коллективе, образовательной и профессиональной подготовленности.

Психологическое и психофизическое обследование позволяет оценить познавательные психические процессы (ощущение, восприятие, память, мышление), внимание, психологические особенности личности (способности, характер, тем-

перамент), свойства нервной системы (силу, подвижность, лабильность, уравновешенность, динамичность), психомоторики и нервно-психическую устойчивость.

Социально-психологическое изучение проводится с использованием следующих основных методов: изучение документов, наблюдение, опрос (беседа, анкетирование).

Основным методом психологического и психофизического обследования является профессионально-психологическое испытание (тестирование), в том числе с использованием технических средств профотбора.

Мероприятия по профессиональному психологическому отбору с гражданами, поступающими на военную службу по контракту и прибывшими в воинскую часть для заключения контракта, и военнослужащими, проходящими военную службу по призыву и изъявившими желание поступить на военную службу по контракту, проводят подразделения (специалисты) профотбора по указанию командиров воинских частей. При этом военно-профессиональная ориентация граждан, поступающих на военную службу по контракту, и военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, на заключение контракта проводится в первую очередь в интересах укомплектования военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, воинских должностей, определяющих боевую готовность воинской части, прежде всего, должностей младших командиров.

При определении профессиональной пригодности к военной службе по контракту на конкретных воинских должностях граждан, поступающих на военную службу по контракту и прибывших в воинскую часть для заключения контракта, учитываются результаты их профессионального психологического отбора в военном комиссариате и данные социально-психологического изучения, а при наличии методических указаний по проведению мероприятия по профессиональному психологическому отбору – результаты психологического и психофизиологического обследования, полученные в воинской части.

При определении профессиональной пригодности к военной службе по контракту на конкретных воинских должностях военнослужащих, проходящих военную службу по призыву, учитываются результаты их профессионального психологического отбора в военном комиссариате, воинской части и сведения о результатах их служебной деятельности.

Заключения о профессиональной пригодности граждан, поступающих на военную службу по контракту и прибывших в воинскую часть для заключения контракта, и военнослужащих, проходящих военную службу по призыву и изъявивших желание поступить на военную службу по контракту, к военной службе по контракту на конкретных воинских должностях представляются в аттестационную комиссию воинской части, которая определяет соответствие кандидатов установленным требованиям.

- ***приказ Министра обороны РФ 1990 г. №080 «О введении в действие инструкций о порядке присвоения классной квалификации военнослужащим Вооруженных Сил».***

Данный приказ вводит в действие Инструкцию о порядке присвоения классной квалификации военнослужащим ВС РФ. Инструкция предусматривает

порядок присвоения, снижения и лишения классной квалификации всех категорий военнослужащих.

- **директива МО РФ 1998 г. № Д – 16 «Об организации работы с семьями военнослужащих и гражданского персонала ВС РФ».**

В ходе реформирования ВС РФ значительно повысилась роль и значение воспитательной работы с семьями военнослужащих, ее влияние на качественное решение воинскими коллективами поставленных задач, создание в них здорового морально-нравственного климата, своевременное разрешение социально-бытовых проблем, формирование высоких нравственных качеств у военнослужащих и членов их семей. Одной из важнейших задач, директива определяет: «Прививать членам семей военнослужащих любовь и уважение к профессии защитника Отечества».

- **Директива МО РФ 1993 г. Д-78 от 13 августа 1993 года «Требования к гражданам, поступающим на военную службу по контракту».**

Директива ввела в действие Инструкцию по отбору граждан, поступающих на военную службу по контракту.

В соответствии со статьями 31 и 32 Закона РФ "О воинской обязанности и военной службе" на военную службу по контракту принимаются граждане мужского пола в возрасте от 18 до 40 лет и граждане женского пола в возрасте от 20 до 40 лет, прошедшие в установленном порядке медицинское освидетельствование и признанные годными по состоянию здоровья к военной службе. Кроме этого, все граждане, поступающие на военную службу по контракту, должны соответствовать следующим требованиям:

а) по общеобразовательному цензу и уровню профессиональной подготовки:

– на воинские должности, для которых штатом предусмотрены воинские звания солдат, матросов, сержантов и старшин, – иметь высшее, среднее или начальное профессиональное образование, или среднее (полное) общее образование, либо в качестве исключения основное общее образование или иметь соответствующую военно-учетную или родственную ей гражданскую специальность, преимущественно с опытом работы по избранной военной или родственной ей гражданской специальности.

Лица, не получившие среднего (полного) общего образования и профессиональной подготовки, но имеющие высокий уровень интеллектуального развития, могут быть приняты на военную службу по контракту в индивидуальном порядке на должности солдат или матросов, не требующие длительной специальной подготовки.

Обязательным условием назначения на должности сержантов и старшин является наличие у кандидатов среднего (полного) общего образования;

б) по морально - психологическим качествам:

– отличаться нравственной и волевой зрелостью, нервно-психологической устойчивостью, обладать достаточным уровнем интеллектуального развития и выраженной военно-профессиональной направленностью, а также иметь другие

развитые индивидуально-психологические качества, требуемые для службы по конкретной военно-учетной специальности.

– Граждане, впервые поступающие на военную службу, должны успешно пройти социально-психологическое изучение и психологическое и психофизиологическое обследование, проводимое группами (специалистами) военно-профессиональной ориентации и профотбора военных комиссариатов, воинских частей, соединений и военных образовательных учреждений в соответствии с Руководством по профессиональному психологическому отбору в Вооруженных Силах и соответствующими руководствами по профессиональному отбору военных специалистов видов Вооруженных Сил Российской Федерации и родов войск.

Приложение В

«обязательное»

Анкета «Условия воспитания, формирования и развития профессиональной направленности воина-контрактника»

Блоки вопросов анкеты:

1. Блок оценки знаний и представлений о контрактниках и контрактной службе (вопросы № 2, 5, 7, 10, 14, 17).

2. Мотивационно-потребностный блок – интерес к изучению военной психологии и программы активизации развития военно-профессиональной направленности (вопросы № 1, 4, 6, 9, 11, 16)

3. Блок рефлексии программ воспитания, формирования и развития военно-профессиональной направленности (вопросы № 3, 8, 12, 13, 15, 18).

Инструкция. Вашему вниманию предлагается анкета, направленная на выявление условий воспитания, формирования и развития военно-профессиональной направленности у воинов-контрактников ВС РФ, позволяющих оптимизировать программу работы с этой категорией современных военнослужащих. Просим Вас выбрать по пяти-бальной шкале один из вариантов ответа и проставить в соответствующей графе знак «+». Одному баллу соответствует низкий, а пяти баллам – самый высокий показатель по данному вопросу.

№ п/п	Вопросы	Баллы				
		1	2	3	4	5
1	Я начал интересоваться порядком прохождения воинской службы в качестве контрактника ВС РФ в средних классах средней школы.					
2	Я знаком с особенностями и традициями воинской службы из рассказов своих дедов, отца, старших братьев, других членов семьи.					
3	Я предпочел бы самостоятельно знакомиться с историей и теорией формирования и развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников по научным и литературным источникам.					
4	Мой интерес к службе в ВС РФ стал серьезным и обоснованным выбором в старших классах средней школы.					
5	Мне известно, кто такой воин-контрактник из СМИ, различных военных учебниках и других литературных источников.					
6	Мое увлечение историей и боевыми традициями ВС РФ связано с прохождением воинской службы в качестве воина-контрактника					
7	Я знаком с передовиками воинской службы из документальных фильмов, теле- и радио- передач.					
8	Я лучше воспринимаю информацию о формировании и развитии военно-профессиональной направленности из лекций, рассказов, практических занятий и бесед.					

9	Мое стремление быть воином-контрактником связано с желанием стать настоящим защитником Отечества, а впоследствии – офицером.					
10	Мне рассказывали о воинов-контрактников ставшими настоящими военными профессионалами, которые были удостоены государственных наград ветераны воинской части и командиры воинских подразделений.					
11	Мои интересы и желания совершенствоваться по программе развития военно-профессиональной направленности, обусловлено требованиями приказов и директив МО РФ, непосредственных командиров и начальников.					
12	Мне нравится систематические занятия (лектории, кинофестивали, конференции, встречи с ветеранами войны и воинской службы, психологами и др.), посвященные изучению опыта становления воинов-контрактников, их роли в повышении боевой готовности воинской части.					
13	Я активно принимаю участие в подготовке различных культурно-досуговых мероприятий, посвященных пропаганде передового опыта лучших воинов-контрактников					
14	Мне известны ратные подвиги защитников Отечества из экскурсий в музеях Военного округа, областных, городских и школьных музеев, Комнаты Боевой славы воинской части.					
15	Я активно принимаю участие в проведении различных культурно-досуговых мероприятий, посвященных изучению и обсуждению истории и боевых традициях ВС РФ.					
16	Мой выбор будущей профессиональной деятельности обусловлен гражданской позицией и сформированными патриотическими чувствами, привитыми в ходе воинской службы.					
17	Я черпаю информацию об истории, боевых традициях и современной боевой деятельности армии и флота, о службе воинов-контрактников из сетей Интернета.					
18	Я хотел бы знакомиться и делиться опытом с воинами-контрактниками других видов ВС РФ.					

Спасибо за участие!

Приложение В

«обязательное»

Анкета «Условия воспитания, формирования и развития профессиональной направленности воина-контрактника»

Блоки вопросов анкеты:

4. Блок оценки знаний и представлений о контрактниках и контрактной службе (вопросы № 2, 5, 7, 10, 14, 17).

5. Мотивационно-потребностный блок – интерес к изучению военной психологии и программы активизации развития военно-профессиональной направленности (вопросы № 1, 4, 6, 9, 11, 16)

6. Блок рефлексии программ воспитания, формирования и развития военно-профессиональной направленности (вопросы № 3, 8, 12, 13, 15, 18).

Инструкция. Вашему вниманию предлагается анкета, направленная на выявление условий воспитания, формирования и развития военно-профессиональной направленности у воинов-контрактников ВС РФ, позволяющих оптимизировать программу работы с этой категорией современных военнослужащих. Просим Вас выбрать по пяти-бальной шкале один из вариантов ответа и проставить в соответствующей графе знак «+». Одному баллу соответствует низкий, а пяти баллам – самый высокий показатель по данному вопросу.

№ п/п	Вопросы	Баллы				
		1	2	3	4	5
1	Я начал интересоваться порядком прохождения воинской службы в качестве контрактника ВС РФ в средних классах средней школы.					
2	Я знаком с особенностями и традициями воинской службы из рассказов своих дедов, отца, старших братьев, других членов семьи.					
3	Я предпочел бы самостоятельно знакомиться с историей и теорией формирования и развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников по научным и литературным источникам.					
4	Мой интерес к службе в ВС РФ стал серьезным и обоснованным выбором в старших классах средней школы.					
5	Мне известно, кто такой воин-контрактник из СМИ, различных военных учебниках и других литературных источников.					
6	Мое увлечение историей и боевыми традициями ВС РФ связано с прохождением воинской службы в качестве воина-контрактника					
7	Я знаком с передовиками воинской службы из документальных фильмов, теле- и радио- передач.					
8	Я лучше воспринимаю информацию о формировании и развитии военно-профессиональной направленности из лекций, рассказов, практических занятий и бесед.					

9	Мое стремление быть воином-контрактником связано с желанием стать настоящим защитником Отечества, а впоследствии – офицером.					
10	Мне рассказывали о воинов-контрактников ставшими настоящими военными профессионалами, которые были удостоены государственных наград ветераны воинской части и командиры воинских подразделений.					
11	Мои интересы и желания совершенствоваться по программе развития военно-профессиональной направленности, обусловлено требованиями приказов и директив МО РФ, непосредственных командиров и начальников.					
12	Мне нравится систематические занятия (лектории, кинофестивали, конференции, встречи с ветеранами войны и воинской службы, психологами и др.), посвященные изучению опыта становления воинов-контрактников, их роли в повышении боевой готовности воинской части.					
13	Я активно принимаю участие в подготовке различных культурно-досуговых мероприятий, посвященных пропаганде передового опыта лучших воинов-контрактников					
14	Мне известны ратные подвиги защитников Отечества из экскурсий в музеях Военного округа, областных, городских и школьных музеев, Комнаты Боевой славы воинской части.					
15	Я активно принимаю участие в проведении различных культурно-досуговых мероприятий, посвященных изучению и обсуждению истории и боевых традициях ВС РФ.					
16	Мой выбор будущей профессиональной деятельности обусловлен гражданской позицией и сформированными патриотическими чувствами, привитыми в ходе воинской службы.					
17	Я черпаю информацию об истории, боевых традициях и современной боевой деятельности армии и флота, о службе воинов-контрактников из сетей Интернета.					
18	Я хотел бы знакомиться и делиться опытом с воинами-контрактниками других видов ВС РФ.					

Спасибо за участие!

Определение направленности личности (ориентационная анкета Б. Басса)

Теоретическое обоснование.

Для определения личностной направленности в настоящее время используется ориентационная анкета, впервые опубликованная в 1967 г. Б. Бассом.

Анкета состоит из 27 пунктов-суждений, по каждому из которых возможны три варианта ответов, соответствующие трем видам направленности личности. Испытуемый должен выбрать сначала ответ, который в наибольшей степени выражает его мнение или соответствует реальности, и затем тот, который, наоборот, наиболее далек от его мнения или же наименее соответствует реальности. С помощью методики выявляются следующие направленности: направленность на себя (Я), направленность на общение (О), направленность на дело (Д).

Цель. Определение личностной направленности.

Испытуемые: взрослые люди.

Инструкция. Испытуемым объясняют, что опросный лист состоит из 27 пунктов, по каждому из которых возможны три варианта ответов: А, Б, В. Из ответов на каждый из пунктов предлагается выбрать тот, который наиболее точно выражает точку зрения испытуемого. Возможно, какие-то из вариантов ответов покажутся ему равноценными, но отобрать из них следует только один — тот, который наиболее близок собственному мнению и более всего ценен для отвечающего. После этого дается задание: букву, которой обозначен ответ (А, Б, В), надо написать на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта (1—27) под рубрикой «Больше всего»; — А из ответов на каждый из пунктов надо выбрать тот, который менее всего отражает точку зрения испытуемого, наименее ценен — Б для него. Букву, которой обозначен этот ответ, также следует написать на листе для записи ответов рядом с номером соответствующего пункта, но уже под рубрикой «Меньше всего» — В. Таким образом, для ответа на каждый из вопросов используются две буквы, которые и будут записаны в соответствующих столбцах, а третий вариант использован не будет. Участников опроса призывают быть максимально правдивыми, объясняя это тем, что среди вариантов ответа нет «хороших» или «плохих», поэтому не надо стараться угадать, какой из них является «правильным» или «лучшим». Испытуемому предлагается также время от времени контролировать себя: правильно ли записан ответ, рядом с теми ли пунктами.

Тестовый материал.

1. Наибольшее удовлетворение я получаю от...
 - А. Одобрения моей работы.
 - Б. Сознания того, что работа сделана мною хорошо.
 - В. Сознания того, что меня окружают друзья.
2. Если бы я играл в футбол (волейбол, баскетбол), то хотел бы быть...

- А. Тренером, который разрабатывает тактику игры.
 - Б. Известным игроком.
 - В. Выбранным капитаном команды.
3. По-моему, лучшим педагогом является тот, кто...
- А. Проявляет интерес к учащимся и имеет к каждому индивидуальный подход.
 - Б. Вызывает интерес к предмету, так что учащиеся с удовольствием углубляют свои знания по этому предмету.
 - В. Создает в коллективе такую атмосферу, при которой никто не боится высказать свое мнение.
4. Мне нравится, когда люди...
- А. Радуются выполненной работе.
 - Б. С удовольствием работают в коллективе.
 - В. Стремятся выполнить свою работу лучше других.
5. Я хотел бы, чтобы мои друзья были...
- А. Отзывчивы и помогали людям, когда для этого представляется возможность.
 - Б. Верны и преданы мне.
 - В. Умными и интересными людьми.
6. Лучшими друзьями я считаю тех...
- А. С кем складываются хорошие взаимоотношения.
 - Б. На кого всегда можно положиться.
 - В. Кто сможет многого достичь в жизни.
7. Больше всего я не люблю, когда...
- А. У меня что-то не получается.
 - Б. Портятся отношения с товарищами.
 - В. Меня критикуют.
8. По-моему, хуже всего, когда педагог..
- А. Не скрывает, что некоторые учащиеся ему несимпатичны, насмехается и подшучивает над ними.
 - Б. Вызывает в коллективе дух соперничества.
 - В. Недостаточно хорошо знает предмет, который преподает.
9. В детстве мне больше всего нравилось...
- А. Проводить время с друзьями.
 - Б. Ощущение выполненных дел.
 - В. Когда меня за что-нибудь хвалили.
10. Я хотел бы быть похожим на тех, кто...
- А. Добился успеха в жизни.
 - Б. По-настоящему увлечен своим делом.
 - В. Отличается дружелюбием и доброжелательностью.
11. В первую очередь школа должна...
- А. Научить решать задачи, которые ставит жизнь.
 - Б. Развивать индивидуальные способности ученика.
 - В. Воспитывать качества, помогающие взаимодействовать с людьми.

12. Если бы у меня было больше свободного времени, охотнее всего я использовал бы его для...
- А. Общения с друзьями.
 - Б. Отдыха и развлечений.
 - В. Своих любимых дел и самообразования.
13. Наибольших успехов я добиваюсь, когда...
- А. Работаю с людьми, которые мне симпатичны.
 - Б. У меня интересная работа.
 - В. Мои усилия хорошо вознаграждаются.
14. Я люблю, когда...
- А. Другие люди меня ценят.
 - Б. Испытываю удовлетворение от хорошо выполненной работы.
 - В. Приятно провожу время с друзьями.
15. Если бы обо мне решили написать в газете, то хочется, чтобы...
- А. Рассказали о каком-либо интересном деле, связанном с учебой, работой, спортом, в котором мне довелось участвовать.
 - Б. Написали о моей деятельности.
 - В. Обязательно рассказали о коллективе, в котором я работаю.
16. Лучше всего я учусь, если преподаватель...
- А. Имеет ко мне индивидуальный подход.
 - Б. Сумеет вызвать у меня интерес к предмету.
 - В. Устраивает коллективные обсуждения изучаемых проблем.
17. Для меня нет ничего хуже, чем...
- А. Оскорбление моего личного достоинства.
 - Б. Неудача при выполнении важного дела.
 - В. Потеря друзей.
18. Больше всего я ценю...
- А. Успех.
 - Б. Возможность хорошей совместной работы.
 - В. Здоровый, практичный ум и смекалку.
19. Я не люблю людей, которые...
- А. Считают себя лучше других.
 - Б. Часто ссорятся и конфликтуют.
 - В. Возражают против всего нового.
20. Мне приятно, если...
- А. Занимаюсь делом, важным для всех.
 - Б. Имею много друзей.
 - В. Вызываю восхищение и всем нравлюсь.
21. По-моему, руководитель в первую очередь должен быть...
- А. Доступным.
 - Б. Авторитетным.
 - В. Требовательным.
22. В свободное время я охотно прочитал бы книги...
- А. О том, как находить друзей и поддерживать хорошие отношения с людьми.
 - Б. О жизни знаменитых и интересных людей.

- В. О последних достижениях науки и техники.
23. Если бы у меня были способности к музыке, я предпочел бы быть...
- А. Дирижером.
- Б. Композитором.
- В. Солистом.
24. Мне бы хотелось...
- А. Придумать интересный конкурс.
- Б. Победить в конкурсе.
- В. Организовать конкурс и руководить им.
25. Для меня важнее всего знать...
- А. Что я хочу сделать.
- Б. Как достичь цели.
- В. Как организовать людей для достижения цели.
26. Человек должен стремиться к тому, чтобы...
- А. Другие были им довольны.
- Б. Прежде всего выполнить (5)вою задачу.
- В. Его не нужно было упрекать за выполненную работу.
27. Лучше всего я отдыхаю в свободное время...
- А. В общении с друзьями.
- Б. Просматривая развлекательные фильмы.
- В. Занимаясь своим любимым делом.
- Обработка результатов. Ответ «наиболее» получает 2 балла, «наименее» — 0, оставшийся невыбранным — 1 балл. Баллы, набранные по всем 27 пунктам, суммируются отдельно для каждого вида направленности.

Ключ

	Я	О	д	№№	Я	О	Д
1	А	В	Б	15	Б	В	А
2	Б	в	А	16	А	В	Б
3	А	в	Б	17	А	в	Б
4	В	Б	А	18	А	Б	В
5	Б	А	В	19	А	Б	В
6	В	А	Б	20	В	Б	А
7	В	Б	А	21	Б	А	В
8	А	Б	В	22	Б	А	В
9	В	А	Б	23	В	А	Б
10	А	В	Б	24	Б	В	А
11	Б	В	А	25	А	В	Б
12	Б	А	В	26	В	А	Б
13	В	А	Б	27	Б	А	В
14	А	В					

Бланк для подсчета баллов

№№	Направленность		
	Я (на себя)	О (на общение)	Д (на дело)
1			
2			
3			
Сумма			

Интерпретация результатов.

Направленность на себя (Я) — ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность.

Направленность на общение (О) — стремление при любых условиях поддерживать отношения с людьми, ориентация на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий или оказанию искренней помощи людям; ориентация на социальное одобрение, зависимость от группы, потребность в привязанности и эмоциональных отношениях с людьми.

Направленность на дело (Д) — заинтересованность в решении деловых проблем, в выполнении работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели

Методика «Шкала оценки потребности в достижении» (составлена Ю. М. Орловым)

Цель: выявление уровня сформированности мотивации достижений.

Зачитываются (раздаются бланки) поочередно 22 суждения, и они выражают степень согласия с их содержанием с помощью ответов «да» или «нет». Используются следующие суждения:

1. Думаю, что успех в жизни скорее зависит от случая, чем от расчета.
2. Если я лишусь любимого занятия, жизнь для меня потеряет всякий смысл.
3. Для меня в любом деле важнее не его исполнение, а конечный результат.
4. Считаю, что люди больше страдают от неудач на работе, чем от плохих взаимоотношений с близкими.
5. По моему мнению, большинство людей живут далекими целями, а не близкими.
6. В жизни у меня было больше успехов, чем неудач.
7. Эмоциональные люди мне нравятся больше, чем деятельные.
8. Даже в обычной работе я стараюсь усовершенствовать некоторые ее элементы.
9. Поглощенный мыслями об успехе, я могу позабыть о мерах предосторожности.
10. Мои близкие считают меня ленивым.
11. Думаю, что в моих неудачах повинны скорее обстоятельства, чем я сам.
12. Терпения во мне больше, чем способностей.
13. Мои родители слишком контролировали меня.
14. Лень, а не сомнение в успехе вынуждают меня часто отказываться от своих намерений.
15. Думаю, что я уверенный в себе человек.
16. Ради успеха я могу рискнуть, даже если шансы невелики.
17. Я усердный человек.
18. Когда идет все гладко, моя энергия усиливается.
19. если бы я был журналистом, я писал бы скорее об оригинальных изобретениях людей, чем о происшествиях.
20. Мои близкие обычно не разделяют моих планов.
21. Уровень моих требований к жизни ниже, чем у моих товарищей.
22. Мне кажется, что настойчивости во мне больше, чем способностей.

Обработка полученных результатов:

Подсчитываются баллы за ответы каждого школьника, совпадающие с ключевыми словами:

«Да» - вопросы 2, 6, 7, 8, 14, 16, 18, 19, 21, 22

«Нет» - вопросы 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 17, 20

За каждый совпадающий ответ начисляется 1 балл. Уровень сформированности мотивации достижения устанавливается в соответствии с набранным количеством баллов:

Высокий – 16 – 19 Средний – 12 – 15 Низкий – 2-11

Методика оценки уровня притязаний личности В.К. Гербачевского

Опросник В.К. Гербачевского предназначен для выявления уровней притязаний испытуемого посредством диагностики компонентов мотивационной структуры личности. Опросник заполняется испытуемым после завершения одного из этапов какой-либо продуктивной деятельности (учебной, спортивной, производственной и т.п.). Предполагается, что после ответов на вопросы теста В. Гербачевского испытуемый продолжает действовать над завершением учебного или производственного задания. Время на его выполнение не лимитировано. Задание не обязательно должно быть выполнено в один день, на одном занятии. (Можно применять в ходе диагностики, прерывая работу.)

Инструкция по заполнению опросника В.К. Гербачевского

По завершении одного из этапов предложенного вам задания, когда часть задания вами уже выполнена и впоследствии предстоит работать над оставшейся его частью, сделайте перерыв для того, чтобы ответить на тест-опросник В.К. Гербачевского.

Прочтите каждое из приведенных в опроснике высказываний и отметьте, в какой степени вы согласны или не согласны с ним. Обведите, например, кружком соответствующую цифру в опроснике: если полностью согласны с высказыванием — +3; если просто согласны — +2; если скорее согласны, чем не согласны, — +1; если вы совершенно не согласны — -3; если просто не согласны — -2; если скорее не согласны, чем согласны, — -1. Если же вы не можете ни согласиться с высказыванием, ни отвергнуть его, то отметьте — 0. Все высказывания относятся к тому, о чем вы думаете, что чувствуете или хотите в момент, когда работа над заданием прерывается.

№ п/п	Высказывание	Шкала для ответов
1.	Исследование мне уже порядком надоело	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
2.	Я работаю на пределе своих сил	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
3.	Я хочу показать все, на что способен	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
4.	Я чувствую, что меня вынуждают стремиться к высокому результату	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
5.	Мне интересно, что получится	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
6.	Задание довольно сложное	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
7.	То, что я делаю, никому не нужно	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
8.	Меня интересует, лучше ли мои результаты или хуже, чем у других	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
9.	Мне бы хотелось поскорее заняться своими делами	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
10.	Думаю, что мои результаты будут высокими	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
11.	Эта ситуация может причинить мне неприятности	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
12.	Чем лучше показываешь результат, тем больше хочется его превзойти	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
13.	Я проявляю достаточно старания	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
14.	Я считаю, что мой лучший результат не случаен	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
15.	Задание большого интереса не вызывает	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
16.	Я сам ставлю перед собой задачи	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
17.	Я беспокоюсь по поводу своих результатов	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
18.	Я ощущаю прилив сил	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
19.	Лучших результатов мне не добиться	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
20.	Эта ситуация имеет для меня определенное значение	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
21.	Я хочу ставить все более и более трудные цели	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
22.	К своим результатам я отношусь равнодушно	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
23.	Чем дольше работаешь, тем становится более интересно	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
24.	Я не собираюсь "выкладываться" в этой работе	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
25.	Скорее всего, мои результаты будут низкими	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
26.	Как ни старайся, результат от этого не изменится	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
27.	Я бы занялся сейчас чем угодно, только не этим исследованием	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
28.	Задание достаточно простое	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
29.	Я способен на лучший результат	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
30.	Чем труднее цель, тем больше желания ее достигнуть	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
31.	Я чувствую, что могу преодолеть все трудности на пути к цели	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
32.	Мне безразлично, какими будут мои результаты в сравнении с другими	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
33.	Я увлекся работой над заданием	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
34.	Я хочу избежать низкого результата	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
35.	Я чувствую себя независимым	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
36.	Мне кажется, что я зря трачу время и силы	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
37.	Я работаю вполсилы	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
38.	Меня интересуют границы моих возможностей	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
39.	Я хочу, чтобы мой результат оказался одним из лучших	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
40.	Я сделаю все, что в моих силах, для достижения цели	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
41.	Я чувствую, что у меня ничего не выйдет	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3
42.	Испытание — это потеря	-3 -2 -1 0 +1 +2 +3

Определение ценностных ориентаций по методике М. Рокича

Инструкция. Сейчас Вам будет предъявлен набор из 18 карточек, где написаны ценности, базовые принципы, которыми Вы руководствуетесь в жизни. Ваша задача — разложить их по порядку значимости лично для Вас.

Внимательно изучите представленный список и выберите ту ценность, которая для Вас наиболее значима — она займет первое место (или получит первый ранг). Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее на второе место. Проранжируйте все предложенные ценности. Наименее важная останется последней и займет, соответственно, 18-е место.

Работайте не спеша, вдумчиво. Здесь нет правильных или неправильных ответов. Конечный результат представит Вашу систему ценностей.

Бланк для ответов к тесту ЦО М. Рокича

Фамилия, имя, отчество

Перечень А

Терминальные ценности	Место в жизни
Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)	
Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые благодаря жизненному опыту)	
Здоровье (физическое и психическое)	
Интересная работа	
Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве)	
Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)	
Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных проблем)	
Наличие хороших и верных друзей	
Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, коллег)	
Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие)	
Продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей)	
Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)	
Свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)	
Счастливая семейная жизнь	
Счастье других (благосостояние, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом)	

Творчество (возможность заниматься творчеством)	
Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)	
Удовольствия (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей, развлечения)	

Перечень Б

Инструментальные ценности	Место в жизни
Аккуратность (чистоплотность, умение содержать в порядке вещи, четкость в ведении дел)	
Воспитанность (хорошие манеры, умение вести себя в соответствии с нормами культуры поведения)	
Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)	
Жизнерадостность (оптимизм, чувство юмора)	
Исполнительность (дисциплинированность)	
Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)	
Непримиримость к недостаткам в себе и других	
Образованность (широта знаний, высокий культурный уровень)	
Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)	
Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения)	
Самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)	
Смелость в отстаивании своего мнения	
Чуткость (заботливость)	
Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения)	
Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки)	
Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)	
Честность (правдивость, искренность)	
Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)	

Дополнительные вопросы после основной серии теста:

1. В каком порядке и в какой степени (полностью, частично) реализованы эти ценности в Вашей жизни?
2. Как бы Вы расположили эти ценности, если бы стали таким, каким мечтаете стать?
3. Как, на Ваш взгляд, расположил бы эти ценности человек идеальный, совершенный во всех отношениях?

4. Как расположили бы эти ценности, по Вашему мнению, большинство людей?

5. Как это сделали бы Вы пять или десять лет назад?

6. Как Вы думаете, в каком порядке Вы расположите эти ценности через пять или десять лет?

7. Как ранжировали бы эти ценности близкие Вам люди?

Большее удобство для испытуемого (и большую точность результатов) дает использование не списков, а наборов отдельных карточек, на каждой из которых указана определенная ценность. Человек, сортирующий карточки, более сосредоточен и видит картину всех представленных ценностей более полно.

Опросник Роттера

Опросник УСК (уровень субъективного контроля) Джулиана Роттера диагностирует локализацию контроля над значимыми событиями, в других словах - уровень личной ответственности. В основе его лежит различие двух локусов контроля – интернального и экстернального и, соответственно, двух типов людей – интерналов и экстерналов.

Интернальный тип. Человек считает, что происходящие с ним события зависят прежде всего от его личностных качеств (компетентности, целеустремленности, уровня способностей и т. п.) и являются закономерными следствиями его собственной деятельности.

Экстернальный тип. Человек убежден, что его успехи и неудачи зависят прежде всего от внешних обстоятельств – условий окружающей среды, действий других людей, случайности, везения или невезения и т. д.

Любой индивид занимает определенную позицию на континууме, задаваемом этими полярными локусами контроля.

Текст опросника

Инструкция: Вам будет предложено 44 утверждения, касающихся различных сторон жизни и отношения к ним. Оцените, пожалуйста, степень своего согласия или несогласия с приведенными утверждениями по 6-балльной шкале: – 3 – 2 – 1 + 1 + 2 + 3, от полного несогласия (-3) до полного согласия (+3).

Другими словами, поставьте против каждого утверждения балл от единицы до тройки с соответствующим знаком «+» (согласие) или «-» (несогласие).

1. Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от способностей и усилий человека.

2. Большинство разводов происходит оттого, что люди не захотели приспособиться друг к другу.

3. Болезнь – дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь.

4. Люди оказываются одинокими из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим.

5. Осуществление моих желаний часто зависит от везения.

6. Бесполезно прилагать усилия для того, чтобы завоевать симпатии других людей.

7. Внешние обстоятельства, родители и благосостояние влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов.

8. Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной.

9. Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда руководитель полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность.

10. Мои отметки в школе, в институте часто зависели от случайных обстоятельств (например, настроения преподавателя) больше, чем от моих собственных усилий.

11. Когда я строю планы, то, в общем, верю, что смогу осуществить их.

12. То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий.

13. Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства.

14. Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались, наладить семейную жизнь все равно не смогут.

15. То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими.

16. Люди вырастают такими, какими их воспитывают родители.

17. Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни.

18. Я не стараюсь планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства.

19. Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и уровня подготовленности.

20. В семейных конфликтах я чаще чувствую ответственность за собой, чем за противоположной стороной.

21. Жизнь большинства людей зависит от стечения обстоятельств.

22. Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определить, что и как делать.

23. Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней.

24. Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своих делах.

25. В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают.

26. Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся обстоятельствах.

27. Если я очень захочу, то смогу расположить к себе почти любого.

28. На подрастающее поколение влияет так много обстоятельств, что усилия родителей по его воспитанию часто оказываются бесполезными.

29. То, что со мною случается, это дело моих собственных рук.

30. Трудно бывает понять, почему руководители поступают именно так, а не иначе.

31. Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего, не проявил достаточно усилий.

32. Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, что хочу.

33. В неприятностях и неудачах, которые были в моей жизни, чаще были виновны другие люди, чем я сам.

34. Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно одевать.

35. В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы не разрешатся сами собой.

36. Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения.

37. Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи.

38. Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим.

39. Я всегда предпочитаю принимать решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу.

40. К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания.

41. В семейной жизни бывают такие ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании.

42. Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя.

43. Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей.

44. Большинство моих неудач произошло от неумения, незнания или лени и мало зависело от везения или невезения.

Приложение Г **«обязательное»**

ПРОГРАММА **развития военно-профессиональной направленности военнослужащих, про-** **ходящих военную службу по контракту в воинской части 22179** **Майкопского гарнизона**

Пояснительная записка

Актуальность. Углубление военной реформы ВС Российской Федерации происходит путем кардинального изменения и оптимизации организационно-штатной структуры войск и сил флота, технического оснащения современным оружием и боевой техникой, воспитания современного военнослужащего как подлинного военного профессионала, патриота и гражданина Отечества. Одним из таких серьезных направлений стало комплектование воинских частей и кораблей военнослужащими контрактной службы.

Вместе с тем ход реализации ФЦП «Переход к комплектованию военнослужащими, проходящими военную службу по контракту» требует новых подходов к обучению и воспитанию воинов-контрактников. Сегодня в этой работе на первый план для органов военного управления, командиров и офицеров-воспитателей выходит задача развития военно-профессиональной направленности у воинов-контрактников.

В воинских частях, на кораблях применяется традиционная модель формирования военно-профессиональной направленности военнослужащего контрактной службы. В процессе формирования военно-профессиональной направленности воин-контрактник проходит ряд этапов: 1 этап – начальный; 2 этап – зарождения ПН; 3 этап – становление ПН; 4 этап – полного формирования ПН.

Последовательное прохождение данных этапов в среднем занимает до 10 лет, а в некоторых случаях 10-15 лет. Для современного развития армии и флота это очень длительный период, что настоятельно требует формирования и развития военно-профессиональной направленности у воинов контрактной службы, существенного сокращения срока становления как военных профессионалов.

Цель и задачи программы.

Целью программы является развития военно-профессиональной направленности у военнослужащих ВС РФ проходящих воинскую службу по контракту, соответствующей требованиям предъявляемым к контрактникам правительством РФ и министерством обороны ВС РФ.

Достижение указанной цели возможно при последовательной реализации следующих задач:

- организовать, при активном включении командиров, офицеров-воспитателей и воинов-контрактников систематический, целеустремленный, разносторонний, процесс профессионального становления воинов контрактной службы в различных условиях повседневной деятельности;

- установить в рамках уставной организации повседневной жизни и воинской службы, психологической атмосферы доброжелательства и уважения, справедливой требовательности командиров и начальников, постоянной заботой о специальной подготовке и боевой учебе воинов-контрактников;

- обратить внимание на личный пример командиров и начальников для подчиненных, педагогическому такту, вниманию, участию и чуткости в профессиональном становлении воинов контрактной службы;

- не допускать угнетения различных аспектов индивидуальности личности, осуществлять учет резервов саморегуляции, самоорганизации и самоуправления; отказаться от манипулятивного стиля, директивности и рекомендаций;

- включить в планы боевой подготовки соединения, частей и подразделений мероприятия соревновательного характера по специальностям для воинов контрактной службы;

- усилить акцент в системе общественно-государственной подготовки на изучение героической истории Отечества и его доблестных Вооруженных Сил, а также значения создания профессиональной армии;

- в системе информирования личного состава одну треть служебного времени отвести вопросам военно-патриотического воспитания, освящения Дней воинской славы и памятных дат славных побед армии и флота;

- сформировать и развить у военнослужащих контрактной службы верности Родине, готовности к беззаветному служению Отечеству, готовности к самопожертвованию во имя победы над врагом;

- использовать возможности культурно-досуговой работы в интересах формирования у военнослужащих контрактной службы патриотических чувств и сознания, на основе исторических ценностей и роли России в судьбе мира;

- активно практиковать изучение истории и боевого пути родного объединения, соединения, воинской части;

- всеми формами воспитательной работы освещать героическую и трудовую историю Республики Адыгея и Краснодарского края, на территории которого дислоцируются части и подразделения;

- консолидировать и координировать всю военно-патриотическую работу командования соединения с деятельностью местных государственных структур, общественных, военно-патриотических организаций и религиозных конфессий.

№ п/п	Мероприятия	Форма	Количество часов
1	2	3	4
Блок-модуль I. «Установочный» - установка на профессиональную деятельность.			
1.	Воинской долг – обязанность гражданина.	беседа	1
2.	Установка на образ «Я – профессионал»	тренинг	1
3.	Взгляды, убеждения – основа воинского труда.	беседа	1
4.	Ответственность - компонент профессионализма	тренинг	1

1	2	3	4
5.	Честь и честность – основа защитника Родины.	беседа	1
6.	Целеустремлённость – залог успеха.	тренинг	1
7.	Чувство долга по отношению к Родине.	беседа	1
8.	Реальные дела на благо Родины.	тренинг	1
9.	Почему презираем предательство.	беседа	1
10.	Контрактник – эффективность в делах.	беседа	1
11.	Защитить Родину! Кто если не Я!	тренинг	1
12.	Итоговое собеседование	беседа	1
Итого по разделу			12 часов
Блок-модуль II. «Психологический».			
1.	Направленность личности	Самостоятельная работа	2
2.	Структура военно-профессиональной направленности.	Самостоятельная работа	2
3.	Установки	Самостоятельная работа	2
4.	Мировоззрение.	Самостоятельная работа	2
5.	Убеждения.	Самостоятельная работа	2
6.	Идеалы	Самостоятельная работа	2
7.	Склонности	Самостоятельная работа	2
8.	Интересы	Самостоятельная работа	2
9.	Стремления	Самостоятельная работа	2
10.	Желания	Самостоятельная работа	2
11.	Потребности	Самостоятельная работа	2
12.	Функции ПН	Самостоятельная работа	1
13.	Специально-профессиональная осведомленность	Самостоятельная работа	2
14.	Профессионально-важные качества	Самостоятельная работа	2
15.	Требования МО РФ к профессионализму военнослужащих	Самостоятельная работа	1
Итого за модуль			28 часов
Блок-модуль III. Воспитательной работы.			
Раздел 1. Общественно-государственная подготовка.			
1	Дисциплинированность и профессионализм - важнейшие качества личности воина	беседа	2
2	История и традиции службы нижних чинов в Русской армии XVIII- XX веков	рассказ	2

1	2	3	4
3	Правовые основы прохождения военной службы по контракту в Вооруженных Силах Российской Федерации. Социальные гарантии и компенсации, предоставляемые военнослужащим, проходящим военную службу по контракту на должностях солдат (матросов), сержантов (старшин), и членам их семей	рассказ, беседа, фильм	4
4	Стратегия социального развития Вооруженных Сил Российской Федерации на период до 2020 года - путь к высокопрофессиональной армии	рассказ	2
5	Патриотизм: истоки, традиции, значение в деле укрепления обороноспособности страны	рассказ	2
6	Страницы воинской доблести (о мужестве и верности воинскому долгу российских солдат (матросов) в вооруженных конфликтах на территориях других государств и Российской Федерации и в контртеррористических и миротворческих операциях)	рассказ, беседа	2
7	Государственные символы России	беседа	2
8	Боевой путь воинской части, соединения. Подвиги однополчан	рассказ	2
9	Традиции и воинские ритуалы в Вооруженных Силах Российской Федерации	беседа фильм	2
Итого по разделу			20 часов
Раздел 2. Информирование личного состава.			
1.	Патриотизм – важнейшее качество российского военнослужащего		0,5
2.	Боевые традиции ВС РФ – основа действий военнослужащих в мирное и военное время		0,5
3.	Задачи военнослужащих воинской части по сохранению и приумножению боевых традиций ВС РФ		0,5
4.	История создания армии на Руси.		0,5
5.	История развития добровольной службы в Российской армии.		0,5
6.	Создание и развитие флота на Руси.		0,5
7.	Подвиг русской армии при переходе через Альпы под командованием А.В.Суворовым.		0,5
8.	Война с Наполеоном – подвиг российского народа.		0,5
9.	Крейсер Варяг – пример мужества и подражания.		0,5
10.	Подвиг летчика Гастелло.		0,5
11.	Оборона Одессы – легендарная страница в истории Черноморского флота		0,5

1	2	3	4
12.	Битва за Москву.		0,5
13.	Алексей Калюжный – герой защитник дзота №11		0,5
14.	Мужество и отвага ленинградцев.		0,5
15.	Подвиг Александра Матросова пример верности Родине		0,5
16.	Сталинградское сражение		0,5
17.	Война в тылу врага.		0,5
18.	Подвиг тружеников тыла.		0,5
19.	Курская дуга.		0,5
20.	Малая Земля – Великая Земля		0,5
21.	Подвиги солдат пехотинцев.		0,5
22.	Танкисты на полях сражений.		0,5
23.	Морская пехота в боях за Родину		0,5
24.	Подвиги воинов связистов.		0,5
25.	У них техника всегда на ходу – мужество и героизм ремонтных подразделений		0,5
26.	Боеприпасы будут в срок.		0,5
27.	Освобождение Европы – подвиг советского солдата.		0,5
28.	Подвиг народа в Великой отечественной войне.		0,5
29.	Возьми в пример себе героя Великой Отечественной войны		0,5
30.	Уроки и вывод Великой Победы 9 мая 1945 года		0,5
31.	Подвиг советского солдата в горах Афганистана.		0,5
32.	Воины – интернационалисты.		0,5
33.	Патриотизм проявляется в делах и поступках		0,5
34.	Подвиги воинов контрактников в ходе контртеррористической операции на Северном Кавказе		0,5
35.	Структура ВС РФ.		0,5
36.	Военная присяга – клятва патриота		0,5
37.	Вооруженные силы сегодня		0,5
38.	Лучшие образцы стрелкового оружия ВС РФ		0,5
39.	Бронетехника ВС РФ.		0,5
40.	Россия в современном мире и основные приоритеты ее военной политики.		0,5
Итого по разделу			20 часов
Раздел 3. Культурно-досуговые мероприятия.			
1.	Посещение гарнизонного дома офицеров. Урок мужества «Патриотами не рождаются, патриотами становятся»	беседа	2
2.	Конкурс фотографии «На страже Отечества»	гдо	1

1	2	3	4
3.	Чествование ветеранов в честь празднования Дня Победы	гдо	2
4.	Организовать посещение музея соединения	рассказ, беседа	1
5.	Встречи с участниками военных конфликтов, войн в Афганистане	рассказ, беседа	1
6.	Конкурс стихотворения на военно-патриотическую тему	клуб соединения	1
7.	Фотовыставка «Ветеран в нашей части»	клуб соединения	1
8.	Просмотр и обсуждение кинофильма «Берем всё на себя»	клуб соединения	2
9.	Посещение школ города «Служба в армии почётная обязанность каждого»	рассказ, беседа	1
10.	Посещение мемориала части павшим воинам при исполнении священного долга в Афганистане и Чечне.	рассказ, беседа	2
11.	Встречи с участниками военных конфликтов, войн в Чечне	рассказ, беседа	1
12.	Празднование Дня Российской армии	по отд. плану	2
13.	День открытых дверей	по отд. плану	2
14.	Можно ли быть безответственным к судьбе Отечества	рассказ, беседа	1
Итого по разделу			20 часов
Итого за модуль			60 часов
Блок-модуль IV. Самовоспитательной деятельности			
1	Упражнение 1. «Внутренний луч».	тренинг	Один раз в неделю самостоятельно не более 30 минут
2	Упражнение 2. «Дерево».	тренинг	
3	Упражнение 3. «Диагностика».	тренинг	
4	Упражнение 4. «Актуализация представлений о военно-профессиональной направленности личности воина-контрактника».		
5	Упражнение 5. «Расшифровка типологии».		
6	Упражнение 6. «Оживление психологических типов».		
7	Упражнение 7. «Ваш психологический военно-профессиональный автопортрет».		
8	Упражнение 8. «Действительно ли вы знаете себя?»		
9	Упражнение 9. «Построение персональной программы коррекции и развития военно-профессиональной направленности».		
10	Упражнение 10. «Гуманистическое представление о человеке».		
11	Упражнение 11. «Оживление приятных воспоминаний».		
12	Упражнение 12. «Я ребенок».		
13	Упражнение 13. «Возвращение в свое Я».		

1	2	3	4
14	Упражнение 14. «Мой личностный рост»,		
15	Упражнение 15. «Встреча с «саботажником»».		
Итого за модуль			20 часов
Контрольное тестирование		6 часов	
Итого по программе		126 часов	

Приложение Д **«обязательное»**

Программа активизации и развития ПН воинов-контрактников **«Сам себе психолог»**

В воинской деятельности, бывали дни, когда вы переживали полное единение и гармонию в отношениях со своими сослуживцами, коллегами по работе, командованием подразделения, корабля, воинской части. Вы чувствовали, что нужны воинскому коллективу, где вас понимают и любят. В это время вам хотелось отдать им еще больше своих сил и душевной энергии. Вас не покидала уверенность, что эти затраты окупятся сторицей и принесут чувство удовлетворения, легкой и приятной усталости.

Но из опыта воинской службы вы знаете, что бывают и другие дни, когда эта гармония и единение вдруг нарушаются. Что-то начинает не ладиться на занятиях, выходит из строя обслуживаемая вами техника и боевое оружие, портятся отношения с командованием, не удается найти правильное решение накопившихся служебных проблем. В эти дни легкость и приподнятость сменяются тягостно гнетущей усталостью, опускаются руки, появляется сомнение в своей профессиональной компетентности, появляется желание прервать контракт и уволиться из рядов ВС РФ.

Именно эти ситуации требуют от воинов-контрактников повышенного внимания. Они должны побудить вас по-новому посмотреть на себя как на профессионала и личность, подвести к мысли о необходимости оценить, а иногда и переоценить тот арсенал средств, приемов и методов, которым вы пользуетесь в своей служебной практике. Вашим спутником и помощником в этом призвана стать предлагаемая ниже программа активизации и развития военно-профессиональной направленности личности воинов-контрактников «Сам себе психолог».

Работа по программе проводится индивидуально, в форме ролевой игры, в которой воин-контрактник выступает в несколько необычной для себя роли – практического психолога, работающего с самим собой как с клиентом (отсюда название «Сам себе психолог»).

Цель игры состоит в овладении психотехнологиями, способствующими активизации внутренних средств самокоррекции и саморазвития военно-профессиональной направленности воина-контрактника на гуманистические ценности и содействие развитию своей личности.

Методический аппарат включает в себя задания и упражнения, которые по мере проработки программы вы будете самостоятельно выполнять в определенной последовательности.

Организация и ход проведения игры таковы, что последовательность выполнения заданий и упражнений является индивидуализированной персонально для каждого работающего с программой воина-контрактника. Эта последовательность определяется результатами предварительно проведенной диагностики (с помощью методики МЭДПНАУ) собственных именно вам психологических

особенностей развития военно-профессиональной направленности. В ходе работы с программой вам предстоит играть роли разных военнослужащих: «организатора», «специалиста», «коммуникатора», «наставника». Играя их, вы попробуете себя в разных функциональных видах военно-профессиональной деятельности и постигнете соответствующие и доминирующие мотивы. Выполняя задания и упражнения, полезно помнить мысль Э. Берна о том, что «в каждый данный момент времени индивид существует в одном из трех состояний, именуемых состояниями Эго. Состояние Эго определяет, каким образом человек думает, чувствует и ведет себя в этот момент». Вот почему важно не только проиграть ту или иную роль, но и вжиться в нее, пережить и прочувствовать ее, а на заключительном этапе по возможности более полно проанализировать процесс ее исполнения и свои состояния при этом. Только в таком случае доминирующие мотивы того или иного вида военно-профессиональной деятельности предстанут перед вами в единстве трех своих измерений: поведенческо-деятельном, чувственно-эмоциональном, или аффективном, и когнитивно-познавательном. Последовательная проработка программы предполагает коррекцию и развитие познавательной, эмоциональной и поведенческой составляющих вашей военно-профессиональной направленности.

Инструментарий (реквизит) игры составляют: текст программы «Сам себе психолог», рабочая тетрадь, ручка, фломастеры, цветные карандаши или многоцветные шариковые ручки, комплект литературы, указанный в конце программы (Кореляков [85]).

Приступая к занятиям, выполните подготовительные мотивационно-установочные упражнения 1 и 2. В дальнейшем, когда в этом будет необходимость, можно ограничиться одним из них.

Упражнение 1. «Внутренний луч».

Упражнение выполняется индивидуально; помогает снять утомление, обрести внутреннюю уверенность и стабильность; создает мотивационную готовность к успешной и эффективной работе.

Для выполнения упражнения примите удобную позу, расслабьтесь.

Представьте, что внутри вашей головы, в верхней ее части, возникает светлый луч, который движется сверху вниз и медленно, постепенно освещает лицо, шею, плечи, руки теплым, ровным и расслабляющим светом. По мере движения луча разглаживаются морщины, исчезает напряжение в области затылка, ослабляется складка на лбу, опадают брови, «охлаждаются» глаза, ослабляются зажимы губ, опускаются плечи, освобождаются шея и грудь. Внутренний луч как бы формирует новую внешность спокойного, освобожденного человека, довольного собой и своей жизнью, воинской профессией и сослуживцами.

Выполните упражнение несколько раз – сверху вниз.

Выполняя упражнение, вы получите удовольствие, даже наслаждение. Заканчивайте упражнение словами: «Я стал новым человеком! Я стал молодым и сильным, спокойным и стабильным! Я готов к работе! Я все буду делать хорошо!»

В ходе работы по программе повторяйте упражнение всякий раз, как только почувствуете себя утомленным, неуверенным, утрачивающим стабильность.

Упражнение 2. «Дерево».

Упражнение выполняется индивидуально. Оно вырабатывает внутреннюю стабильность, создает баланс нервно-психических процессов, освобождая от травмирующей ситуации.

Для выполнения упражнения примите удобную позу, расслабьтесь.

Представьте себя деревом (каким вам нравится, с каким легче всего себя отождествить). Детально проиграйте в сознании образ этого дерева: его мощный и гибкий ствол, переплетающиеся ветви, колышущуюся на ветру листву, открытость кроны навстречу солнечным лучам и влаге дождя, циркуляцию питательных соков по стволу, корни, прочно вросшие в землю. Важно почувствовать питательные соки, которые корни вытягивают из земли. Земля – это символ жизни, а корни – стабильности, связи человека с реальностью.

В ходе работы по программе повторяйте упражнение каждый раз, как только почувствуете в себе некоторую неуверенность, утрату стабильности, связи с реальностью.

Упражнение 3. «Диагностика».

Вспомните, проходили ли вы диагностическое обследование по раскрытию психологических особенностей вашей военно-профессиональной направленности. Если нет, то сделайте это. Вам необходимо взять опросник, бланк ответов и заполнить его согласно инструкции.

Пройдя диагностическое обследование и не обрабатывая пока его результаты, выполните еще раз установочно-мотивационные упражнения 1 и 2 и приступайте к упражнению 4.

Упражнение 4. «Актуализация представлений о военно-профессиональной направленности личности воина-контрактника».

Представьте себе известных вам военнослужащих – сослуживцев, ваших друзей, просто знакомых. Подумайте о том, что все они разные по темпераменту, внешнему облику, поведению и взаимоотношениям между собой, с подчиненным личным составом. Сколь уникален подчас бывает каждый из них. Поразмышляйте, углубитесь в эти мысли.

Психологи установили, что для характеристики личностных военно-профессиональных особенностей воина-контрактника значимыми являются такие параметры, как общительность (Об), организованность (Орг), интеллигентность (Ин), направленность на профессию (Пр). Воинов-контрактников с преобладанием того или иного из этих качеств условно можно назвать: «коммуникатор», «организатор», «интеллигент», «профессионал».

Впишите в вашу рабочую тетрадь на листе слева в колонку эти типы воинов-контрактников. Поразмышляйте о наиболее характерных и ярких психологических отличиях одного типа от другого. Представьте себе особенности поведения каждого из них на боевом посту, на учениях, в дальнем походе, среди сослуживцев, дома. Сосредоточьтесь на ваших мыслях и представлениях, углубитесь в них.

Мысленно нарисуйте образ воина-контрактника каждого типа. Рисунки могут быть символическими, в форме знаков, условных изображений. Попробуйте придумать для них наиболее подходящие, с вашей точки зрения, названия. Для

этих целей можно использовать яркие жаргонные выражения, слова-ярлыки. Нарисуйте образы воинов-контрактников этих типов в рабочей тетради. Раскрасьте их. Напишите под каждым из них название. Подчеркните.

Упражнение 5. «Расшифровка типологии».

Вернитесь к записи, сделанной вами при выполнении предыдущего упражнения. Какие из предложенных ниже качеств могли бы подойти для психологической характеристики каждого из четырех выделенных типов воинов-контрактников? Выпишите эти качества рядом с соответствующими типами.

Если почувствуете потребность вернуться к рисункам и повторить их еще раз с какими-то уточнениями и изменениями, то сделайте это, воспроизведя их в рабочей тетради.

Требовательность
Сила воли
Организованность
Энергичность
Властность
Наблюдательность
Научная компетентность
Творческая устремленность
Любознательность
Некоторая замкнутость
Общительность
Доброта
Открытость
Эмоциональность
Пластичность
Высокий интеллект
Принципиальность
Высокая общая культура
Нравственность
Склонность к самоанализу

Упражнение 6. «Оживление психологических типов».

Выделите наиболее привлекательный для вас тип воина-контрактника. Проиграйте мысленно его действия в разных военно-служебных ситуациях: на занятиях, в боевом походе, во взаимоотношениях с сослуживцами, с командованием, на культурно-досуговых мероприятиях. Постарайтесь полнее и глубже вжиться в образ его мыслей, переживаний и поведения. Попробуйте войти в его образ и в форме сценической импровизации сыграть его роль. Мимикой, жестами, поведением выразите характер воина-контрактника выбранного вами типа в разных военно-служебных ситуациях. Сделайте это наедине с самим собой, а если позволяют условия, то перед сослуживцами или близкими людьми, попросив их сыграть роли подчиненных, родителей и т. п.

Повторите упражнение 6 с каждым из психологических типов.

Упражнение 7. «Ваш психологический военно-профессиональной автопортрет».

Вернитесь к содержанию трех предыдущих упражнений. Подумайте, какой из четырех типов наиболее точно характеризует вас, какому из них в наибольшей мере соответствует ваша военно-профессиональная индивидуальность. Поразмышляйте об этом. Может оказаться так, что близкими индивидуальности вашей личности являются сразу несколько типов. Пронумеруйте их в порядке убывания близости вам: самый близкий номером 1, следующий по близости тип – номером 2 и т. д. Выделите подчеркиванием и вашим любимым цветом наиболее приятные, а нелюбимым цветом – наиболее неприятные для вас типы. Прodelайте то же самое с психологическими типами, которые доставили вам наибольшее и наименьшее удовлетворение и удовольствие при исполнении их роли.

Это упражнение должно дать вам пищу для размышления о потенциале и наиболее вероятных направлениях вашего личностного и профессионального изменения, роста и развития.

Упражнение 8. «Действительно ли вы знаете себя?»

Вернитесь к бланку ответов с результатами диагностического обследования и обработайте их согласно рекомендациям, содержащимся в указанной выше литературе. В случае непреодолимых затруднений обратитесь за помощью к практическому психологу вашей школы. Сопоставьте полученные в ходе объективного психодиагностического обследования данные и их интерпретацию с результатами предыдущего упражнения. Отметьте все совпадения и расхожесования ваших типологий, полученных в результате объективного диагностического обследования и на основе самооценки. Запишите результаты этого сравнительного анализа в рабочую тетрадь. Они должны дать вам пищу для размышления об уровне развития у вас самооценки, самоанализа, самопознания, аутодиагностики. В ходе дальнейшей работы с программой опирайтесь на результаты объективного психодиагностического обследования.

Упражнение 9. «Построение персональной программы коррекции и развития военно-профессиональной направленности».

Одной из самых полезных и эффективных предпосылок целенаправленного самосовершенствования и саморазвития является тщательно проработанная программа, построенная с учетом данных диагностического обследования. Вы прошли такое обследование и располагаете интерпретацией полученных результатов. Стройте свою персональную (индивидуализированную лично для вас) программу коррекции развития вашей военно-профессиональной направленности:

1. Вернитесь к предыдущему упражнению.
2. Выпишите в рабочую тетрадь свою персональную психологическую характеристику уровня развития вашей военно-профессиональной направленности. Например, так: Ин, Пр, Орг, Об.
3. Выпишите ее составляющие в три колонки с учетом уровня их развитости у вас.

Например, так:

Уровни развития составляющих моей педагогической направленности

Нормальный	Низкий	Высокий
Об	Ин	Орг
Пр		

Помните, ваша запись вероятнее всего будет другой. Она должна точно соответствовать данным диагностического обследования.

4. Сформулируйте вашу программу.

4.1. Ваша главная цель – гармонизировать уровень развития всех составляющих вашей военно-профессиональной направленности, приведя их к нормальному уровню, и по возможности полно реализовать себя в духе актуализации и воплощения в своей воинской деятельности гуманистических ценностей.

4.2. Все составляющие вашей военно-профессиональной направленности, вошедшие в левую колонку, являются для вас эталонными, актуализируйте связанные с ними наиболее яркие и приятные для вас образы, мысли, переживания, реальные профессиональные действия, реализуя которые вы добивались успеха и максимально содействовали развитию своей личности. Всем, у кого сделана запись в левой колонке, надо выполнить упражнения 1-го блока.

4.3. Все составляющие вашей военно-профессиональной направленности, вошедшие в правую колонку, имеют завышенный уровень развития и могут оказывать негативное влияние на ваше поведение не только в профессиональной сфере, но и за ее пределами – в сфере быта, семейных отношений и т. п., препятствуя снятию сопутствующего воинской профессии эмоционального напряжения; вам необходимо провести их коррекцию. Всем, у кого сделана запись в правой колонке, надо выполнить упражнение 2-го блока.

4.4. Все составляющие вашей военно-профессиональной направленности, вошедшие в среднюю колонку, имеют недостаточный уровень развития и не в полной мере реализуются вами для воплощения в служебном процессе гуманистических ценностей; их вам необходимо актуализировать и развить. Всем, у кого сделана запись в средней колонке, надо выполнить упражнение 3-го блока. (При затруднениях построения вашей программы обращайтесь к соответствующим разделам указанной в списке литературы Кореляков [85], Рогов [139].)

1-й блок. Упражнения для работы воинов-контрактников, имеющих нормальный уровень развития тех или иных составляющих военно-профессиональной направленности (левая колонка в списке вашей программы).

Упражнение 10. «Гуманистическое представление о человеке».

Подумайте о том, что все люди разные, но каждый человек прекрасен, потому что он уникален, и не следует смешивать человека и его поведение; у каждого имеются достижения и способности к росту и изменению. Поразмышляйте об этом, углубитесь в свои мысли. Представьте себя в образе и профессиональной роли такого человека.

Упражнение 11. «Оживление приятных воспоминаний».

1. Вспомните те моменты вашей военно-профессиональной жизни, когда, опираясь в своей служебной деятельности на гуманистические ценности, вы получали удовлетворение от воинского труда, были счастливы. Выберите какой-нибудь эпизод этого периода и заново переживите его (вас отметило командование, вы были счастливы, охвачены творчеством... были на вершине подъема... были влюблены в свою воинскую специальность).

2. Теперь попробуйте ответить самому себе, каковы самые существенные особенности этого переживания.

3.«Вслушайтесь» в себя, есть ли что-то такое, что мешает вам испытывать эти чувства сейчас. Представьте это «что-то», нарисуйте в вашей тетради его образ, раскрасьте.

Повторите это упражнение, представляя себя в разных военно-служебных ситуациях – на занятиях, на учениях, в боевом походе, в беседе с командованием, подчиненными, сослуживцами, на культурно-досуговых мероприятиях.

Повторяйте это упражнение, когда вы ощутите, что вам нужна психологическая поддержка. Вернитесь к вашей программе и, если она это предполагает, продолжайте работу.

2-й блок. Упражнения для воинов-контрактников, имеющих завышенный уровень тех или иных составляющих педагогической направленности (правая колонка в списке вашей программы).

Упражнение 12. «Я ребенок».

Одно из широко распространенных профессиональных заблуждений, а значит и недостатков, военнослужащих – его взрослость. На учебных занятиях, на вахте, в боевом походе, в общественных местах, в транспорте – всегда на нем маска представителя «взрослого мира», мира назиданий, заорганизованности, высокой требовательности и законности. В этом мире на каждом шагу – ограничения, правила, нормы. Представитель «мира взрослых», военнослужащий, «отодвинут» от семьи, детей, родителей, порой непонятен близким, вызывает у них либо подавленность, либо агрессию, бунт. Такая установка военнослужащего, его внешняя и внутренняя позиции совершенно не соответствуют духу сотрудничества, противоречат гуманистическим ценностям. Постарайтесь изменить себя.

Многие опытные педагоги играют в игру «Я ребенок». Вот, например, как описывает свое состояние Ю. П. Азаров: «Мой метод: я вызываю в себе состояние детства, т. е. вызываю в себе то ощущение детской легкости, которое свойственно ребенку: сбрасываю с себя «все взрослое», а главным образом то внешнее взрослое, что присуще моей административной роли. Далее идет подбор форм обращения к детям, которые включают выбор интонаций, способа объяснения, манеры держаться, а главное – продумывание первых слов, так сказать, форм обращения».

Вспомните, какую игру в детстве вы любили больше всего. Теперь представьте себе, что вы подошли к вашему ребенку и предложили ему поиграть в эту игру. Вообразите, что игра началась, постарайтесь полнее и глубже эмоционально погрузиться в нее, как бы прожить эту ситуацию вместе с ребенком. Во время игры вы выполняете роль ребенка, держитесь «на равных» с вашим партнером. Это дает ему возможность почувствовать себя лидером, вместе с вами обсуждать ход и правила игры. Такое равноправное сотрудничество, партнерство должно дать вам возможность представить оригинальность, нестандартность детского мышления, богатство внутреннего мира ребенка. Вы наверняка почувствуете вашу близость к нему. При первой же возможности сделайте это упражнение в реальности, и вы, несомненно, станете ближе ребенку.

Упражнение 13. «Возвращение в свое Я».

1. Опишите, как долго вы обычно чувствуете себя как бы слитым со своей военной профессией, когда ваша военно-профессиональная деятельность в данный момент уже закончилась, какие факторы увеличивают или уменьшают это

состояние, Опишите, где в домашних условиях вы сильнее всего ощущаете состояние «профессиональности». Все, что вы описали, можно назвать методом и стилем личного и профессионального слияния вас с профессией в домашних условиях?

2. Опишите, как вы переходите от «профессионального» к личному состоянию, включая смену одежды, место, где находятся профессиональные материалы, и другие значимые места вашего домашнего обихода, предметы, имеющие отношение к такому переключению.

3. Если вы дома занимаетесь профессиональной работой, то насколько постоянно это происходит на одном и том же месте?

4. Совпадают ли, пересекаются ли места вашего домашнего отдыха и домашних занятий с местом занятий профессиональной деятельностью?

5. Попытайтесь определить самое «тревожное» для вас место (и время), и если вы испытываете тревогу, то лучше всего провести какое-то время ваших размышлений и переживаний именно в этом месте. Через некоторое время заметите, что, отдаваясь тревоге на «тревожном» месте, вы быстрее и легче снижаете уровень своей тревожности при переключении от «профессионального» к личному состоянию.

После выполнения упражнений 12 и 13 займитесь упражнениями 10 и 11.

3-й блок. Упражнения для работы военнослужащих, имеющих заниженный уровень развития тех или иных составляющих военно-профессиональной направленности (средняя колонка в списке вашей программы).

Упражнение 14. «Мой личностный рост»,

Сосредоточьтесь на какой-то одной из психологических характеристик вашей военно-профессиональной направленности, указанных в средней колонке. Поразмышляйте теперь о ваших подчиненных. Возьмите, например, ситуацию проведения технического обслуживания материальной части. Вы излагаете организацию и порядок проведения внешнего осмотра, последовательности чистки, смазки ... Все внимательно слушают, но каждый воспринимает информацию по-своему. Один мгновенно схватывает суть и начинает скучать. Другой понимает медленно, с напряжением, Третий вертится, ему трудно сосредоточиться. Четвертый...

Переберите в уме 5-7 своих подчиненных. Постарайтесь заглянуть в их внутренний мир, понять и почувствовать их индивидуальность. Попробуйте представить образ каждого из них в виде какого-либо символа. Нарисуйте их в вашей рабочей тетради. Закрасьте наиболее подходящим с вашей точки зрения цветом.

Сделайте в ваших размышлениях и представлениях следующий шаг. Подумайте: почему один из них быстро воспринимает новый материал, а другой нет? Почему первый легко сосредоточивается, а второй невнимателен? Каковы ваши оценки и отношение к каждому из них? Запишите их в тетрадь рядом с рисунками.

Сделайте еще один шаг. Подумайте, в какой форме следовало бы организовать взаимодействие с каждым из подчиненных на практическом занятии. Можете ли вы изменить организацию занятия так, чтобы на первом месте в ваших пла-

нах, действиях и оценках оказалось влияние выделенной вами психологической характеристики?

Попытайтесь максимально активизировать и реализовать ее влияние на ходе практического занятия. Повторите это упражнение для иных военно-служебных ситуаций и других психологических характеристик вашей военно-профессиональной направленности во второй колонке, представляя при этом тех же самых подчиненных. Сопоставьте все результаты их выполнения, поразмышляйте над ними, сделайте выводы.

Упражнение 15. «Встреча с «саботажником».

1. Сосредоточьтесь на одной из психологических характеристик вашей военно-профессиональной направленности из второй колонки, которую бы вы хотели успешно и эффективно развить у себя. Представьте, что ваш план осуществлен.

2. Подумайте, что может помешать осуществлению вашего плана. Вообразите эту картину.

3. Мысленно нарисуйте образ «саботажника» – силу, которая противодействует задуманному. Назовите его (депрессия, тревога, страх, неуверенность, застенчивость и т. п.).

4. Побудьте в роли «саботажника» и обдуманно помешайте осуществлению своего проекта; расскажите, какую выгоду вы извлекли из этого.

5. С точки зрения вашего «Я» представьте встречу с «саботажником». Проведите с ним переговоры. Постарайтесь договориться с ним, чтобы он вам не мешал.

Повторите это упражнение с каждой из психологических характеристик вашей военно-профессиональной направленности, выписанных вами во вторую колонку. После этого еще раз выполните упражнение 14, а затем упражнения 10 и 11.

Приложение Е

«обязательное»

Методика оценки уровня военно-профессиональной направленности офицера-воспитателя ВМФ [165]

Цель методики – определение уровня профессиональной направленности офицеров-воспитателей, проявляющегося в степени выраженности стремления к овладению профессией и работе по ней.

Общая характеристика опросника, инструкция и содержания тест-опросника.

Опросник состоит из 20 суждений и предложенных вариантов ответа.

В отличие от традиционных вариантов ответа типа «да» и «нет», обучающемуся предлагались более расширенный вариантов ответов: «верно», «пожалуй, верно», «пожалуй, неверно», «неверно». При обработке результатов ответы объединяются в две категории: положительные ответы («верно»; «пожалуй, верно») и отрицательные ответы («пожалуй, неверно»; «неверно»).

Инструкция. В целях оптимизации профессионально-педагогической подготовки офицеров-воспитателей просим Вас принять участие в нашем исследовании. Прочтите нижеследующие суждения и отметьте в листе ответов, напротив номера суждения один из вариантов ответа, соответствующий Вашему мнению.

Верно ++

Пожалуй, верно +

Пожалуй, неверно –

Неверно --

Просим Вас искренне выразить то мнение, которое соответствует Вашему мнению на данный момент.

Содержание тест-опросника:

1. Каждый офицер должен иметь возможность получить ту воинскую специальность, которая ему нравится, соответствует его интересам и склонностям.

2. Находясь на военной службе, если бы мне представилась возможность, я выбрал бы ту специальность, по которой сейчас прохожу профессиональную переподготовку.

3. Вынужденно прохожу профессиональную переподготовку по данной специальности в силу определенных обстоятельств, а не из желания получить профессиональные знания и работать по данной специальности.

4. Мое желание пройти специализацию по воспитательной работе в ВС РФ и работать в этой области является достаточно стойким и обоснованным.

5. Прохожу повышение квалификации для того, чтобы продвинуться по службе, получаемая специализация мне малоинтересна.

6. Не вижу привлекательности для себя по данной военной специальности.

7. Мои увлечения и занятия в свободное время связаны в основном с воспитательной работой.

8. В мире существует много других профессий, которые нравятся мне значительно больше, чем моя настоящая профессия.

9. По собственной инициативе читаю дополнительную литературу, имеющую отношение к моей настоящей профессии.

10. После окончания профессиональной переподготовки буду дальше совершенствоваться и повышать квалификацию по данной воинской специальности, чтобы работать по ней более эффективно.

11. Приобретенная мною специализация и работа в этой области вряд ли принесут мне в будущем моральное удовлетворение.

12. Постараюсь предпринять все необходимые меры, чтобы не служить в органах воспитательной работы.

13. Даже если это будет трудно, по завершению учебы буду стремиться служить в должности военного воспитателя.

14. На данный момент исполняю обязанности офицера-воспитателя и хочу продолжать этим заниматься.

15. У меня нет желания работать с личным составом в качестве офицера-воспитателя.

16. При случае стремлюсь познакомиться с опытом работы специалистов в области воспитательной деятельности.

17. Если я и продолжу служить в качестве офицера-воспитателя, то недолго.

18. Служба в должности офицера-воспитателя позволит мне в будущем в полной мере проявить себя, свои способности.

19. По завершению обучения и повышения квалификации думаю найти другую воинскую должность и продолжить службу.

20. В жизни офицера не все зависит от него самого, и ему приходится иногда мириться с обстоятельствами.

Обработка результатов.

Подсчет показателей опросника производится в соответствии с ключом, где «Да» означает положительные ответы (верно; пожалуй, верно), а «Нет» – отрицательные (пожалуй, неверно; неверно).

Ключ

Да 2, 4, 7, 9, 10, 13, 14, 16, 18

Нет 3, 5, 6, 8, 12, 12, 15 17, 19

За каждое совпадение с ключом начисляется один балл. Чем выше суммарный балл, тем выше уровень профессиональной направленности.

Ответы на вопросы 1 и 20 при обработке результатов не учитываются.

Высокие показатели по тесту свидетельствуют о том, что офицер-воспитатель стремится к овладению избранной специальностью, которая нравится ему; он хочет служить и дальше совершенствоваться по данной специальности; в свободное время занимается делами, имеющими отношение к занимаемой должности; имеет круг знакомых – специалистов в области избранной профессии; считает свою профессию делом своей жизни.

Низкие показатели свидетельствуют о том, что офицер-воспитатель вынужденно проходит повышение квалификации; служба в органы воспитательной работы обусловлено не интересом к будущей профессии и желанием работать по

получаемой специальности, а другими причинами, например подчинением требованиям родителей, близостью к дому и др.; офицер-воспитатель не видит ничего хорошего для себя в будущем; специальность военного воспитателя ему малоинтересна; при возможности хочет сменить воинскую специальность, получить другую специальность и заниматься ею.

Анализ результатов.

Полученный в процессе обработки ответов испытуемого результат расшифровывается следующим образом:

0 – 4 балла – низкий уровень профессиональной направленности;

5 – 13 баллов – средний уровень профессиональной направленности;

14 – 18 – высокий уровень профессиональной направленности.

В то же время при проведении сравнительных исследований лучше пользоваться сырыми баллами.

Практическое использование методики.

Предложенная методика может использоваться: для исследования динамики уровня ПН других военнослужащих; для сравнительного исследования уровня ПН военнослужащих; для выявления факторов, влияющих на уровень профессиональной направленности военнослужащих; для выявления психологических и других индивидуальных особенностей военнослужащих с различным уровнем профессиональной направленности.

Результаты исследования с помощью данного опросника могут использоваться в целях повышения эффективности профессиональной подготовки специалистов, в частности: при организации и проведении профориентационной работы; при внесении изменений в учебно-воспитательный процесс, направленных на повышение эффективности профессиональной подготовки.

Методика оценки военно-профессиональной направленности личности воинов-контрактников (автоматизированная методика “Альтернатива”) [46]

Методика реализуется в 2 этапа:

- 1) этап обследования респондентов по модифицированной методике М. Рокича и получения их индивидуальных профилей;
- 2) этап прогнозирования уровня военно-профессиональной направленности респондентов, на основе оценки близости индивидуальных профилей ценностных ориентаций респондентов имеемым эталонным профилям.

Этап 1

Первый этап реализуется вручную следующим образом:

- 1) респонденты заполняют следующую анкету (модифицированная анкета М. Рокича)

АНКЕТА

Инструкция: Ниже приведено 3 списка. Вы должны пронумеровать приведенные в списках ценности (действия, намерения) в порядке предпочтительности для Вас. Сначала внимательно изучите каждый список. Затем выберите один из них, еще раз изучите его и выберите наиболее приемлемый для Вас вариант. В соответствующей пустой клетке поставьте цифру 1. Затем выберите второй по степени предпочтительности вариант, поставьте цифру 2 и т.д. То же самое сделайте с остальными списками. Работайте не спеша, вдумчиво. Если в процессе работы измените свое мнение, то исправьте свои ответы. Желательно, чтобы конечный результат отражал Вашу истинную позицию. Если в списке В есть другой вариант, то впишите его. Помните, что анкета анонимна. Поэтому при ранжировке списка В отбросьте все другие мотивы и исходите только из своего личного желания

Список А:

1	активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни)
2	жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, порождаемые опытом)
3	здоровье (физическое и психическое)
4	интересная работа
5	романтика военной службы
6	любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком)
7	материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений)
8	наличие хороших и верных друзей
9	общественное призвание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе)
10	познание (возможность повышения своего образования, общей культуры и т.п.)
11	продуктивность (максимальное использование своих возможностей, сил и способностей)
12	развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование)
13	развлечения (приятное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей)
14	свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках)
15	счастливая семейная жизнь
16	необходимость защиты Родины
17	творчество (возможность творческой деятельности)
18	уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от противоречий, сомнений).

Список Б:

1	аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах
2	воспитанность (хорошие манеры)
3	высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания)
4	жизнерадостность (чувство юмора)
5	исполнительность (дисциплинированность)
6	независимость (способность действовать самостоятельно, решительно)
7	непримиримость к недостаткам в себе и других
8	образованность (широта знаний, высокая общая культура)
9	ответственность (чувство долга, умение держать свое слово)
10	рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные решения)
11	самоконтроль (сдержанность, самодисциплина)
12	смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов
13	твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями)
14	терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать их ошибки, заблуждения)
15	широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи и т.д.)
16	честность (правдивость, искренность)
17	эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе)
18	чуткость (заботливость).

2) ответы респондентов вводятся во входные таблицы (см. рис. П6.1) автоматизированной компьютерной обработки (автоматизированная методика “Альтернатива”)

Microsoft Excel - Рокич

Файл Правка Вид Вставка Формат Сервис Данные Окно Справка Adobe PDF

Введите вопрос

Times New Roman 11

ВК12

Принятые профили по группам отношения к профессии воина-контрактника ВМФ

Группа	Список А																		Список Б																	
"Хочу"	9	15	17	10	6	18	8	16	7	12	14	5	1	2	11	4	3	13	11	15	2	6	8	7	1	3	17	10	18	14	16	13	5	12	9	3
"Не знаю"	11	8	18	13	1	17	15	16	7	5	6	9	4	12	14	3	2	10	7	15	3	6	8	17	1	18	16	11	12	10	14	4	5	12	9	2
"Не хочу"	14	9	15	4	1	13	18	6	17	10	5	16	7	12	8	2	3	11	15	5	11	18	2	16	1	14	17	7	8	10	13	11	3	9	5	4

Результаты тестирования по модифицированной методике М. Рокича

№ п/п	Список А																		Список Б																	
1	15	14	18	11	13	12	16	10	8	6	7	5	4	3	17	1	2	9	17	16	9	2	10	15	14	13	1	12	8	11	7	6	4	5	18	3
2	15	14	18	6	8	17	4	16	11	2	13	12	1	7	10	3	5	9	4	8	9	10	5	11	3	1	17	18	14	15	13	12	16	7	2	6
3	6	11	18	3	4	14	2	15	7	17	16	8	10	5	12	1	9	13	15	16	18	14	6	13	5	1	9	4	10	3	11	12	2	8	17	7
4	6	15	5	17	4	14	16	9	8	11	18	12	10	7	13	3	2	1	4	12	11	13	5	3	2	18	10	9	17	8	16	15	7	14	6	1
5	8	6	18	16	1	12	17	15	9	3	5	2	11	10	13	4	7	14	15	16	2	5	17	4	1	13	18	6	7	3	9	12	11	10	8	14
6	6	12	8	7	2	18	14	16	13	5	15	10	1	11	17	4	3	9	4	18	9	10	2	11	1	16	8	7	5	3	6	17	12	15	13	14
7	12	2	16	13	3	17	14	15	8	7	4	6	10	11	18	9	1	5	18	17	6	14	16	13	1	8	7	12	2	3	4	11	5	10	9	15
8	11	8	10	16	3	15	17	7	6	9	12	14	2	1	18	5	4	13	16	18	4	15	17	3	9	8	14	7	10	13	2	6	5	12	11	1
9	10	6	4	13	5	17	18	14	15	9	2	8	12	3	16	1	7	11	9	10	8	11	2	17	1	16	4	15	13	12	18	3	7	6	14	5
10	7	4	18	12	9	15	13	17	16	8	3	10	2	6	14	1	11	5	16	18	2	15	17	3	1	10	12	4	11	8	9	7	6	14	13	5
11	10	9	18	14	6	16	15	11	4	7	8	5	2	13	17	1	3	12	12	8	7	6	13	14	1	15	16	17	5	9	10	4	2	11	18	3
12	13	1	18	3	2	14	12	11	10	9	17	16	8	7	4	6	5	15	18	16	13	2	12	3	4	15	14	5	6	7	9	8	11	10	17	1
13	7	8	12	16	4	5	18	17	15	9	10	11	13	14	3	2	1	6	8	15	16	5	1	13	6	7	14	18	17	12	11	4	3	10	9	2
14	14	13	16	6	11	18	7	12	2	17	10	9	3	1	15	5	4	8	8	2	7	3	9	12	1	15	17	18	11	10	6	13	16	14	5	4
15	3	9	18	16	1	6	17	15	13	7	12	11	2	8	14	4	5	10	10	5	2	6	11	14	1	18	8	16	12	3	9	15	7	13	17	4
16	13	18	17	3	8	15	16	9	12	11	6	7	4	2	14	1	5	10	16	5	10	2	11	15	1	3	14	17	7	8	13	12	6	4	18	9

Действия: Автофируры

Готово

NUM

Рис. П6.1. Вид входной таблицы методики “Альтернатива”

Этап 2

Второй этап реализуется автоматически по алгоритму, приведенному на рис. П6.2.

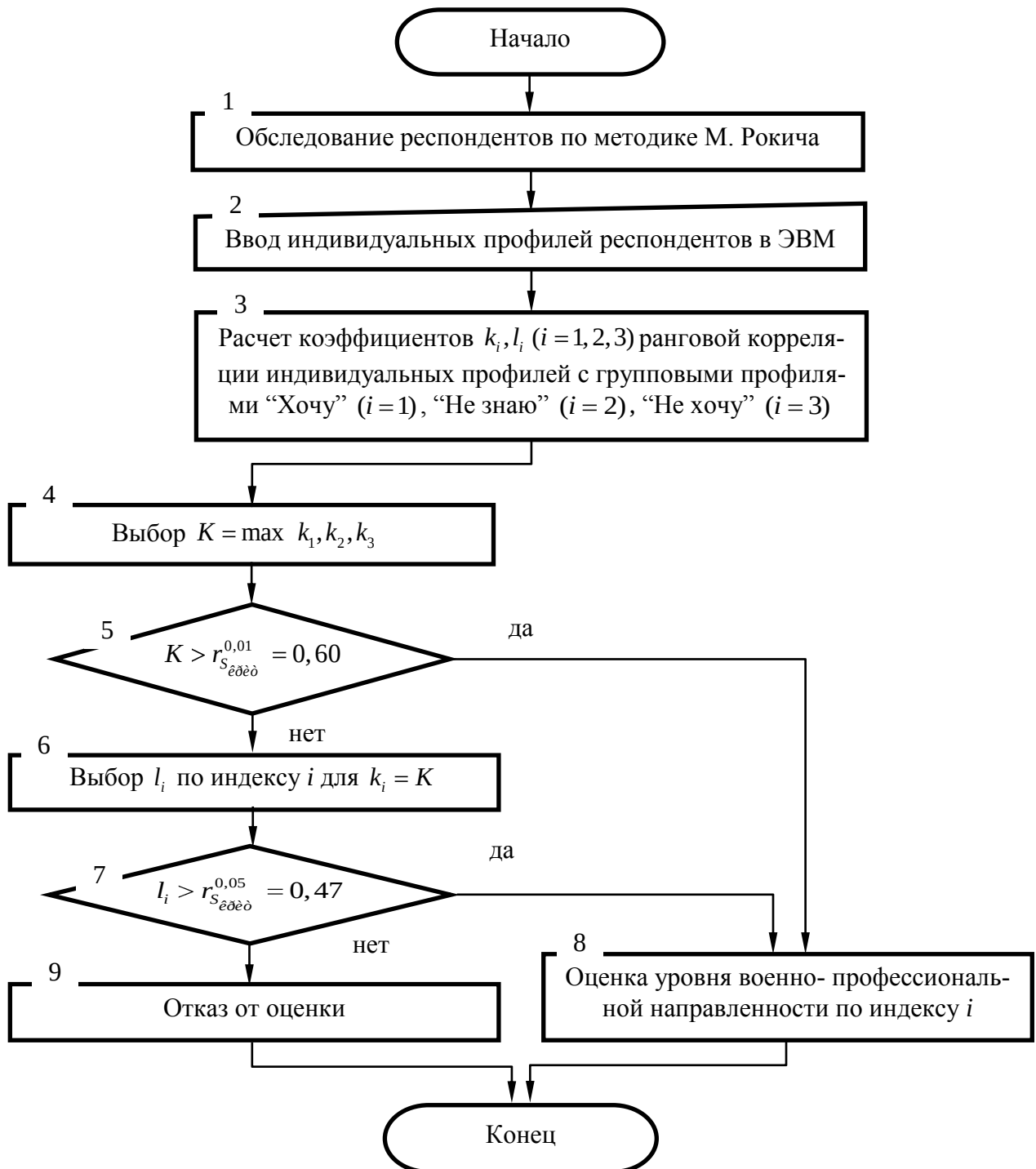


Рис. П6.2. Алгоритм оценки уровня военно-профессиональной направленности респондента

Результаты оценки выводятся на монитор в виде выходной таблицы, приведенной на рис. П6.3

Microsoft Excel - Рокич

Файл Правка Вид Вставка Формат Сервис Данные Окно Справка Adobe PDF

Ведите вопрос

Times New Roman 11

ВК12

	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK
1																									
2																									
3																									
4																									
5																									
6																									
7																									
8																									
9																									
10																									
11																									
12																									
13																									
14																									
15																									
16																									
17																									
18																									
19																									
20																									
21																									
22																									
23																									
24																									
25																									
26																									
27																									
28																									

Результаты идентификации

№ п/п	Показатели соответствия индивидуальных и групповых профилей																		Интегральный прогноз	Классификация решения, заявленного респондентом
	Групповые профили ценностных смыслов									Групповые профили инструментальных ценностей										
	"Хочу"			"Не знаю"			"Не хочу"			"Хочу"			"Не знаю"			"Не хочу"				
	Сумма квадратов отклонений	Ранговая корреляция	Решение по профилю	Сумма квадратов отклонений	Ранговая корреляция	Решение по профилю	Сумма квадратов отклонений	Ранговая корреляция	Решение по профилю	Сумма квадратов отклонений	Ранговая корреляция	Решение по профилю	Сумма квадратов отклонений	Ранговая корреляция	Решение по профилю	Сумма квадратов отклонений	Ранговая корреляция	Решение по профилю		
1	382	0,606	да	376	0,612	да	648	0,331	нет	1069	-0,1	нет	783	0,192	нет	1150	-0,19	нет	не знаю	не знаю
2	288	0,703	да	414	0,573	?	654	0,325	нет	491	0,493	?	803	0,171	нет	774	0,201	нет	хочу	хочу
3	306	0,684	да	718	0,259	нет	874	0,098	нет	813	0,161	нет	1017	-0,05	нет	682	0,296	нет	хочу	хочу
4	658	0,321	нет	660	0,319	нет	820	0,154	нет	551	0,431	нет	549	0,433	нет	604	0,377	нет	?	не знаю
5	622	0,358	нет	206	0,787	да	664	0,315	нет	679	0,299	нет	719	0,258	нет	984	-0,02	нет	не знаю	не знаю
6	404	0,583	?	320	0,67	да	576	0,406	нет	1035	-0,07	нет	775	0,2	нет	892	0,079	нет	не знаю	не знаю
7	666	0,313	нет	180	0,814	да	642	0,337	нет	1035	-0,07	нет	931	0,039	нет	868	0,104	нет	не знаю	не знаю
8	466	0,519	?	402	0,585	?	624	0,356	нет	641	0,338	нет	799	0,175	нет	948	0,022	нет	?	не знаю
9	768	0,207	нет	506	0,478	?	588	0,393	нет	791	0,184	нет	375	0,613	да	582	0,399	нет	не знаю	не знаю
10	580	0,401	нет	356	0,633	да	604	0,377	нет	517	0,466	нет	647	0,332	нет	848	0,125	нет	не знаю	не знаю
11	370	0,618	да	110	0,886	да	610	0,37	нет	745	0,231	нет	327	0,663	да	648	0,331	нет	не знаю	не знаю
12	618	0,362	нет	576	0,406	нет	410	0,577	?	781	0,194	нет	699	0,279	нет	938	0,032	нет	?	не знаю
13	922	0,049	нет	548	0,434	нет	546	0,437	нет	525	0,458	нет	481	0,504	?	716	0,261	нет	?	не знаю

Ранги / Лист1 / Методика / Веса / Картинки / Хо-Нехо / Срав проф / Доминир / Хочу / Не знаю / Не хочу /

Действия / Автофируры /

Готово

Рис. П6.3. Вид выходной таблицы методики "Альтернатива"

Приложение Ж

«обязательное»

Результаты пилотажного эксперимента по выбору методики оценки уровня военно-профессиональной направленности воинов-контрактников

№ рес пон ден та	Оценка по методике А.Н. Томилина		Оценка по методике В.Н. Гулякова		Операционализация фактиче- ского уровня военно- профессиональной направлен- ности (факт подачи заявления о продлении контракта)	
	Вербальная	Формализо- ванная	Вербальная	Формализо- ванная	Вербальная	Формализо- ванная
1	2	3	4	5	6	7
1	низкий	-1	не хочу	-1	есть	1
2	высокий	1	не знаю	0	нет	0
3	средний	0	не хочу	-1	нет	0
4	высокий	1	не знаю	0	нет	0
5	средний	0	хочу	1	есть	1
6	низкий	-1	не знаю	0	есть	1
7	средний	0	хочу	1	есть	1
8	низкий	-1	не знаю	0	есть	1
9	высокий	1	хочу	1	есть	1
10	средний	0	не хочу	-1	нет	0
11	высокий	1	хочу	1	есть	1
12	высокий	1	не знаю	0	нет	0
13	средний	0	хочу	1	есть	1
14	высокий	1	хочу	1	есть	1
15	высокий	1	хочу	1	есть	1
16	высокий	1	не хочу	-1	нет	0
17	высокий	1	хочу	1	есть	1
18	высокий	1	хочу	1	есть	1
19	высокий	1	не знаю	0	есть	1
20	высокий	1	не знаю	0	нет	0
21	высокий	1	хочу	1	есть	1
22	высокий	1	не хочу	-1	нет	0
23	высокий	1	не знаю	0	нет	0
24	высокий	1	не хочу	-1	нет	0
25	высокий	1	хочу	1	есть	1
26	средний	0	не хочу	-1	нет	0
27	высокий	1	хочу	1	есть	1
28	высокий	1	хочу	1	есть	1
29	высокий	1	не знаю	0	нет	0
30	высокий	1	хочу	1	есть	1

1	2	3	4	5	6	7
31	высокий	1	не хочу	-1	есть	1
32	низкий	-1	не знаю	0	нет	0
33	средний	0	не знаю	0	есть	1
34	высокий	1	хочу	1	есть	1
35	низкий	-1	хочу	1	нет	0
36	средний	0	не хочу	-1	нет	0
37	средний	0	не хочу	-1	нет	0
38	высокий	1	не знаю	0	есть	1
39	средний	0	не знаю	0	нет	0
40	средний	0	не хочу	-1	нет	0
41	высокий	1	не хочу	-1	есть	1
42	низкий	-1	не знаю	0	нет	0
43	высокий	1	не знаю	0	есть	1
44	низкий	-1	не хочу	-1	нет	0
45	высокий	1	не хочу	-1	есть	1
46	низкий	-1	не знаю	0	нет	0
$r_{\text{бис}}$		0,414		0,878		
$t_{\text{эм}}$		3,017		12,178		

Приложение И

«обязательное»

Результаты эксперимента по оценке эффективности внедрения технологии активизации развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников

№ респондента	Экспериментальная группа					Контрольная группа				
	В начале эксперимента		В конце эксперимента		Оценка сдвига в уровне военно-профессиональной направленности	В начале эксперимента		В конце эксперимента		Оценка сдвига в уровне военно-профессиональной направленности
	Вербальная	Формализованная	Вербальная	Формализованная		Вербальная	Формализованная	Вербальная	Формализованная	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	не знаю	0	хочу	1	1	не знаю	0	хочу	1	1
2	хочу	1	хочу	1	0	хочу	1	хочу	1	0
3	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	не знаю	0	-1
4	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
5	не знаю	0	хочу	1	1	хочу	1	хочу	1	0
6	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	хочу	1	1
7	не хочу	-1	не знаю	0	1	хочу	1	хочу	1	0
8	не знаю	0	хочу	1	1	не знаю	0	не знаю	0	0
9	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	хочу	1	0
10	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
11	не хочу	-1	хочу	1	2	хочу	1	не знаю	0	-1
12	не хочу	-1	не знаю	0	1	не знаю	0	не хочу	-1	-1
13	не знаю	0	хочу	1	1	не знаю	0	не знаю	0	0
14	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	хочу	1	0
15	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0
16	не хочу	-1	не знаю	0	1	хочу	1	хочу	1	0
17	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
18	не хочу	-1	не знаю	0	1	не знаю	0	не хочу	-1	-1
19	не хочу	-1	не хочу	-1	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
20	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	хочу	1	1
21	хочу	1	хочу	1	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
22	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не хочу	-1	-1
23	не хочу	-1	не знаю	0	1	хочу	1	хочу	1	0
24	не знаю	0	хочу	1	1	не знаю	0	не знаю	0	0
25	не знаю	0	не хочу	-1	-1	хочу	1	хочу	1	0
26	хочу	1	хочу	1	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
27	хочу	1	не знаю	0	-1	не знаю	0	не знаю	0	0
28	не знаю	0	хочу	1	1	не хочу	-1	не знаю	0	1
29	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
30	не знаю	0	хочу	1	1	не знаю	0	не знаю	0	0
31	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	хочу	1	0
32	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не хочу	-1	-1
33	не хочу	-1	хочу	1	2	не знаю	0	не хочу	-1	-1
34	не знаю	0	не знаю	0	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
35	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	не знаю	0	-1
36	хочу	1	хочу	1	0	хочу	1	не знаю	0	-1
37	не знаю	0	не знаю	0	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
38	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	хочу	1	0
39	не хочу	-1	не хочу	-1	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
40	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	хочу	1	0
41	хочу	1	хочу	1	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
42	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	хочу	1	0
43	не хочу	-1	не хочу	-1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
44	хочу	1	хочу	1	0	хочу	1	хочу	1	0
45	не знаю	0	не знаю	0	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
46	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
47	не знаю	0	не знаю	0	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
48	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0
49	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	хочу	1	0
50	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	хочу	1	0
51	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0
52	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0
53	хочу	1	хочу	1	0	хочу	1	хочу	1	0
54	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0
55	не знаю	0	не знаю	0	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
56	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0
57	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
58	не знаю	0	не знаю	0	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
59	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	хочу	1	0
60	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0
61	хочу	1	хочу	1	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
62	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
63	не знаю	0	не знаю	0	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
64	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0
65	не хочу	-1	не хочу	-1	0	хочу	1	хочу	1	0
66	хочу	1	хочу	1	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
67	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
68	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0
69	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
70	хочу	1	хочу	1	0	хочу	1	хочу	1	0
71	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0
72	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	хочу	1	0
73	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0
74	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
75	не знаю	0	не знаю	0	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
76	хочу	1	хочу	1	0	хочу	1	хочу	1	0
77	не знаю	0	не знаю	0	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
78	хочу	1	хочу	1	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
79	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0
80	хочу	1	хочу	1	0	хочу	1	хочу	1	0
81	не хочу	-1	не хочу	-1	0	хочу	1	хочу	1	0
82	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0
83	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0
84	не знаю	0	не знаю	0	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
85	хочу	1	хочу	1	0	хочу	1	хочу	1	0
86	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	хочу	1	0
87	хочу	1	хочу	1	0	хочу	1	хочу	1	0
88	хочу	1	хочу	1	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
89	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
90	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0
91	не знаю	0	не знаю	0	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
92	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
93	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	хочу	1	0
94	не знаю	0	хочу	1	1	хочу	1	хочу	1	0
95	не знаю	0	хочу	1	1	хочу	1	хочу	1	0
96	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	хочу	1	0
97	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
98	хочу	1	хочу	1	0	хочу	1	хочу	1	0
99	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
100	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
101	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0
102	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
103	не знаю	0	хочу	1	1	не хочу	-1	не хочу	-1	0
104	не хочу	-1	не хочу	-1	0	не знаю	0	хочу	1	1
105	не хочу	-1	не хочу	-1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
106	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	хочу	1	0
107	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
108	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не хочу	-1	-1
109	не хочу	-1	не хочу	-1	0	не знаю	0	хочу	1	1
110	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	не знаю	0	0
111	хочу	1	не хочу	-1	-2	не хочу	-1	не хочу	-1	0
112	хочу	1	хочу	1	0	хочу	1	хочу	1	0
113	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	хочу	1	0
114	хочу	1	хочу	1	0	хочу	1	хочу	1	0
115	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
116	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	хочу	1	0
117	не знаю	0	не хочу	-1	-1	не хочу	-1	не хочу	-1	0
118	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
119	не хочу	-1	хочу	1	2	хочу	1	хочу	1	0
120	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	не знаю	0	-1
121	не хочу	-1	не хочу	-1	0	хочу	1	хочу	1	0
122	не знаю	0	не знаю	0	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
123	не хочу	-1	хочу	1	2	не знаю	0	хочу	1	1
124	не знаю	0	хочу	1	1	не хочу	-1	не знаю	0	1
125	не хочу	-1	не знаю	0	1	не знаю	0	хочу	1	1

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
126	не хочу	-1	не хочу	-1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
127	не знаю	0	не знаю	0	0	не хочу	-1	не знаю	0	1
128	хочу	1	хочу	1	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
129	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	хочу	1	1
130	не хочу	-1	не хочу	-1	0	хочу	1	хочу	1	0
131	не знаю	0	хочу	1	1	хочу	1	хочу	1	0
132	не знаю	0	не знаю	0	0	хочу	1	хочу	1	0
133	хочу	1	хочу	1	0	не знаю	0	не знаю	0	0
134	не знаю	0	не знаю	0	0	не хочу	-1	не хочу	-1	0
135	не хочу	-1	хочу	1	2	хочу	1	хочу	1	0
136	не знаю	0	не знаю	0	0	не знаю	0	хочу	1	1
137	не хочу	-1	хочу	1	2	не знаю	0	не знаю	0	0
138	не хочу	-1	хочу	1	2	не хочу	-1	не хочу	-1	0
139	не знаю	0	хочу	1	1	хочу	1	не знаю	0	-1
140			не знаю			хочу	1	хочу	1	0
141			не знаю			хочу	1	не знаю	0	-1
142			не знаю			хочу	1	не знаю	0	-1
143			не знаю			не знаю	0	не хочу	-1	-1
144			не знаю			хочу	1	хочу	1	0
145			не знаю			хочу	1	не знаю	0	-1