

УДК 351.759.62.(075.8)

UDC 351.759.62.(075.8)

**РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОГО
ИССЛЕДОВАНИЯ ДИНАМИКИ
ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
НАПРАВЛЕННОСТИ ВОИНА-
КОНТРАКТНИКА**

**THE RESULTS OF EXPERIMENTAL
RESEARCH OF DYNAMICS OF FORMATION
OF A CONTRACT SOLDIER'S PROFESSIONAL
ORIENTATION**

Дробышев Валерий Ильич
*Кубанский Государственный Аграрный
Университет, Краснодар, Россия*

Drobyshev Valeriy Ilyich
Kuban State Agrarian University, Krasnodar, Russia

В статье раскрыты результаты экспериментального исследования динамики формирования профессиональной направленности воина-контрактника, а также изложены выводы и методика оценки уровня сформированности профессиональной направленности

The results of experimental research of dynamics of formation of a contract soldier's professional orientation were shown in the article, as well as the conclusions and methodic of assessment of the level of professional orientation formation

Ключевые слова: ВОИН-КОНТРАКТНИК,
ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
НАПРАВЛЕННОСТЬ, ВОСПИТАНИЕ,
РАЗВИТИЕ, МОДЕЛЬ, ПРОЦЕСС, РАЗВИТИЕ,
ЭТАПЫ

Keywords: SOLDIER ON CONTRACT SERVICE,
MILITARY AND PROFESSIONAL
ORIENTATION, TRAINING, DEVELOPMENT,
MODEL, PROCESS AND STAGES

Ход реализации Федеральной целевой программы «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 активизации процесса развития военно-профессиональной направленности у военнослужащих, проходящих военную службу по контракту.

Автором была разработаны модель и программа активизации военно-профессиональной направленности военнослужащих контрактной службе. В течение четырёх лет данная программа была апробирована на военнослужащих контрактной службы Южного военного округа.

Исследования проводились совмещением частных методик: М.Рокича «Ценностные ориентации», В.Гербачевского «Оценка уровня притязаний личности», Б.Басса «Определение направленности личности», модифицированной методики Т. Дубовицкой «Уровень профессиональной

направленности», Ю. Орлова «Оценки уровня потребности в достижении», Д. Роттера «Уровень субъективного контроля», методика автора «Оценка условий воспитания, формирования и активизации развития военно-профессиональной направленности» – позволяющих оценивать уровень профессиональной направленности воина-контрактника на различных стадиях его профессионального становления.

В ходе экспериментального исследования динамики формирования профессиональной направленности воина-контрактника, выявлены мотивы профессионализма воина-контрактника, обоснованы основные направления развития военно-профессиональной направленности воина-контрактника; сформированы выводы и практические рекомендации формирования и развития профессиональных качеств военнослужащего по контракту.

Проведенное исследование показало необходимость наличия методики повышения уровня развития военно-профессиональной направленности и их оценки.

Методика даёт возможность не только оценить исходные, промежуточные и конечные результаты, но и позволяет более эффективно руководить процессом военно-профессиональной направленности, корректировать его по мере необходимости.

В работе под термином «уровень военно-профессиональной направленности» понимается степень сформированности профессиональных качеств у воинов-контрактников, в соответствии с их возрастными возможностями, особенностями военно-профессиональной деятельности, важнейшими качествами личности.

В педагогике принят уровневый подход при характеристике сформированности качеств личности. Так, В. И. Лутовинов, Ю. П. Квятковский, Т. Д. Дубовицкая, [1] Л. Ф. Железняк, [3] выделяют три уровня профессиональной направленности: высокий, средний и низкий.

Названные авторы производят только общую оценку уровня ВПН. В работе выявлены и описаны уровни военно-профессиональной направленности воинов-контрактников:

– низкий уровень профессиональной направленности свидетельствует о том, что воин-контрактник вынужденно работает по данной специальности; поступление на работу обусловлено не интересом к профессии и желанием работать по данной специальности, а другими причинами, например подчинением требованиям родителей, близостью к дому и др.; воин-контрактник не видит ничего хорошего для себя в своей профессии; профессия ему малоинтересна; при возможности хочет сменить профессию;

– высокий уровень профессиональной направленности свидетельствует о том, что воин-контрактник стремится к овладению избранной профессией, профессия нравится ему; он хочет в будущем работать и дальше совершенствоваться по данной профессии; в свободное время занимается делами, имеющими отношение к профессии; имеет круг знакомых – специалистов в области избранной профессии; считает свою профессию делом своей жизни.

И. М. Кондаков, Е. М. Сухарев, А. И. Худяков [2] термин «методика оценки» понимают как инструментальный измерения тех или иных изучаемых параметров. В своих работах они детально излагают механизм разработки и проверки работоспособности методики оценки изучаемых уровней.

С учетом рекомендаций вышеперечисленных авторов была разработана «Методика формирования и оценки уровня развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников». Произведенная математическая проверка и обработка эмпирических данных полученных в ходе двух тестирований по разработанному опроснику (в 2011 -2013 гг.) позволяет констатировать, что методика

формирования и оценки уровня развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников является критериально, содержательно и концептуально валидной.

На основе теоретического анализа исследуемой проблемы, модели формирования профессиональной направленности воина-контрактника и результатов опытно-экспериментальной работы была создана и апробирована «Методика оценки уровня сформированности профессиональной направленности воина-контрактника». Структура методики приведена на рис. 1.

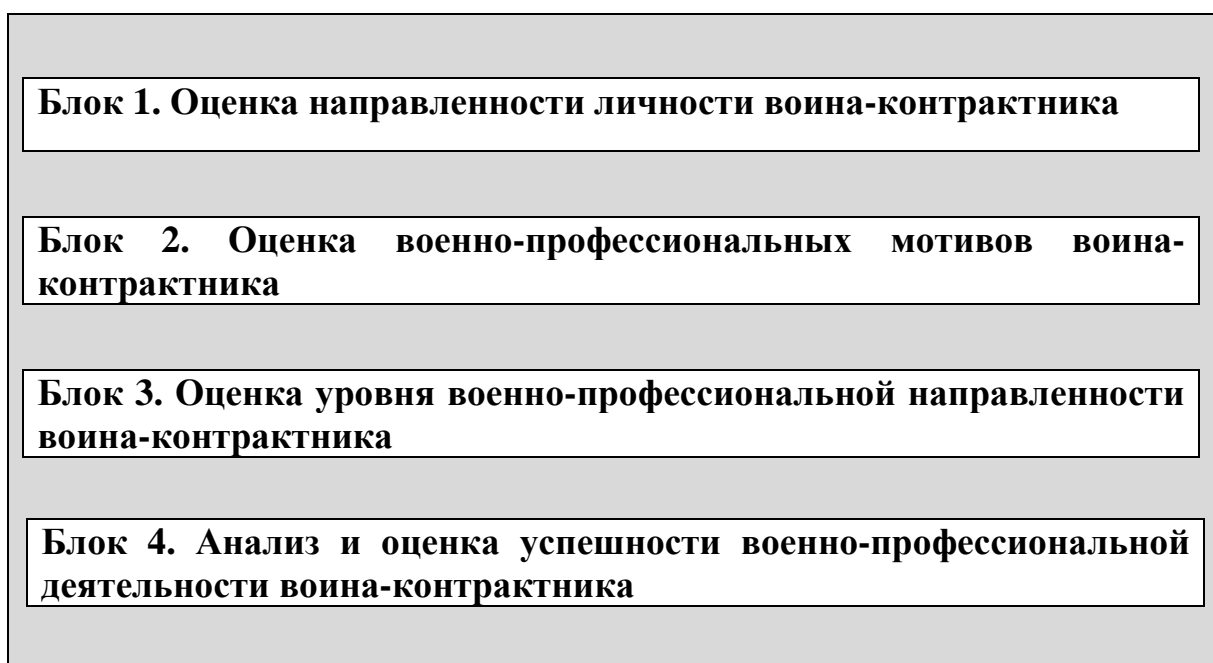


Рис. 1. Структура составной методики оценки уровня сформированности профессиональной направленности воина-контрактника

Методика состоит из четырех блоков:

- 1) оценка направленности личности воина-контрактника;
- 2) оценка военно-профессиональных мотивов воина-контрактника;
- 3) оценка уровня профессиональной направленности воина-контрактника;
- 4) анализ и оценка успешности военно-профессиональной деятельности воина-контрактника.

Основное содержание блоков:

Блок 1. Оценка направленности личности воина-контрактника.

Анализ характеристики общей военно-профессиональной направленности воинов-контрактников выглядит следующим образом:

1. Направленность на себя (Я) – ориентация на прямое вознаграждение и удовлетворение безотносительно работы и сотрудников, агрессивность в достижении статуса, властность, склонность к соперничеству, раздражительность, тревожность, интровертированность. Направленность на себя к 2013 году сократилась с 33,7% до 16,9%.

2. 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 общение за эти годы уменьшилась с 52,2 % до 36,3%.

3. Направленность на дело (Д) – заинтересованность в решении деловых проблем, выполнение работы как можно лучше, ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах дела собственное мнение, которое полезно для достижения общей цели. Направленность на дело в 2010 году отмечалась у 14,1 %, а в 2013 году уже у 46,8% воинов-контрактников.

Таким образом, ведущий показатель направленности – направленность на дело преобладало у 46,8 % воинов-контрактников.

Блок 2. Оценка военно-профессиональных мотивов, его состава и этапы развития профессиональной мотивации.

Оценка военно-профессиональных мотивов проводилась на протяжении 2010-2013 годов в три последовательных этапа. Результаты данного блока отражены в динамике (табл. 1).

Таблица 1. Структура развития военно-профессиональной мотивации у воинов-контрактников.

№ п/п	Этапы развития военно-профессиональных мотивов		
	Адаптация к профессии (2010 г.)	Развитие профессионала (2012 г.)	Реализация профессионала (2013 г.)
1	Смены деятельности	Познавательный	Внутренний
2	Состязательный	Внутренний	Познавательный
3	Самоуважение	Самоуважение	Состязательный
4	Избегание неудач	Смены деятельности	Самоуважение
5	Познавательный	Состязательный	Смены деятельности
6	Внутренний	Избегание неудач	Избегание неудач

Динамика развития профессиональных мотивов воинов-контрактников показывает, что иерархически они выстраиваются следующим образом:

– *внутренний мотив*, связанный непосредственно с процессом военно-профессиональной деятельности;

– *познавательный мотив*, характеризующий интерес воина-контрактника к результатам своей военно-профессиональной деятельности;

– *состязательный мотив*, характеризующий превышение уровня результатов других воинов-контрактников. За этим мотивом могут стоять более частные мотивы, такие как: мотив престижа, авторитетности, власти и др.;

– *мотив самоуважения*, который выражается в стремлении воинов-контрактников ставить перед собой последовательно все более трудные цели, по сути, в однотипной военно-профессиональной деятельности;

– *мотив к смене текущей деятельности*, характеризующей переживаемую воином-контрактником тенденцию к прекращению работы, которой он занят в данный момент, и переключению на другую деятельность;

– *мотив избегания неудач*, который характеризуется боязнью воина-

контрактника показать низкий результат в военно-служебной деятельности, исполнительности и воинской дисциплине, и вытекающих из этого последствий, то есть ему свойственна отрицательная побуждающая ценность результата.

В совокупности отмеченные мотивы формируют направленность личности, которая у воинов-контрактников определяет жизненные цели и перспективы военной службы.

Качественная структура иерархии мотивов изменялась также и в связи с обучением воинов-контрактников в процессе специальной подготовки, общественно-государственной подготовки, проводимой воспитательной и психологической работе с данной категорией военнослужащих.

Блок 3. Анализ и оценка уровня военно-профессиональной направленности воина-контрактника.

Применение модифицированного тест-опросника Дубовицкой для определения уровня профессиональной направленности воинов контрактной службы по окончании формирующего эксперимента позволило констатировать : а) по мере накопления опыта воинской службы в качестве военнослужащего контрактной службы, формировании необходимых навыков и умений исполнения функциональных обязанностей отмечается повышение общего уровня военно-профессиональной направленности (93%) при повторном обследовании, что по сравнению с первичным исследованием, где этот показатель составил 62%. Тем не менее, данный показатель также имеет тенденцию к росту в период дальнейшего совершенствования специальной подготовки и прохождения службы в качестве контрактника; б) отдельно взятые вопросы тест-опросника свидетельствуют о мотивационной готовности к качественному исполнению военно-профессиональных обязанностей у 76% воинов-контрактников; в) когнитивный аспект совершенствования по избранной

воинской деятельности больше выражен после пяти лет в качестве воина-контрактника.

Таблица 2.

Оценка уровня профессиональной направленности воинов-контрактников

Уровень профессиональной направленности воинов-контрактников	2013
высокий	69
средний	24
низкий	7

Блок 4. Анализ и оценка успешности военно-профессиональной деятельности воина-контрактника.

Оценка успешности профессиональной деятельности воина-контрактника производится по двум составляющим: а) оценка специальной подготовки воина-контрактника; б) анализ и оценка результатов военно-профессиональной деятельности.

а) оценка специальной подготовки воина-контрактника

Система повышения профессиональной компетентности военнослужащих контрактной службы предусматривает проведение различных форм повышения квалификации: а) проведение специальной подготовки с данной категорией военнослужащих; б) общественно-государственная подготовка; в) прием зачетов два раза в год перед началом каждого периода обучения по знанию функциональных обязанностей, руководящих документов, общевойсковых уставов Вооруженных Сил РФ; г) зачеты по правовому минимуму; г) практические занятия непосредственно на боевых постах; д) осмотр оружия и технических средств, регламентные работы и др.; е) проведение самостоятельной подготовки.

В целях совершенствования профессиональной подготовки воинов-контрактников организовано и проводится систематическое проведение

занятий, лекций, семинаров, обменов опытом работы, состязания за звание «Лучший воин-контрактник», Дней военнослужащих контрактной службы, встречи с ветеранами воинской службы, участниками учений, групповые и индивидуальные беседы, оказание практической помощи начинающим в овладении воинской специальностью и т. п.

По итогам анкетного опроса установлено, что «желание служить в качестве военнослужащего контрактной службы» отметили 74% респондентов, которые наряду с этим планируют свой профессиональный рост и служебную карьеру; 8% респондентов заявили о том, что они не видят для себя перспективу службы в ВС РФ, поэтому они не планируют свой профессиональный рост и военно-служебную карьеру.

б) анализ и оценка военно-профессиональной деятельности.

По окончании каждого периода обучения осуществлялся количественный и качественный анализ служебной деятельности воинов-контрактников, итоги которого отражены в приказах командиров воинских частей, с выставлением персональной оценки каждому военнослужащему контрактной службы (рис.2). Персональная оценка доводится каждому из них на подведении итогов боевой подготовки и общественно-государственной подготовки.

В целом, анализ эффективности формирующего эксперимента, показывает, что в сравнении с показателями констатирующего эксперимента они повысились на 31,3 %, что позволяет судить о

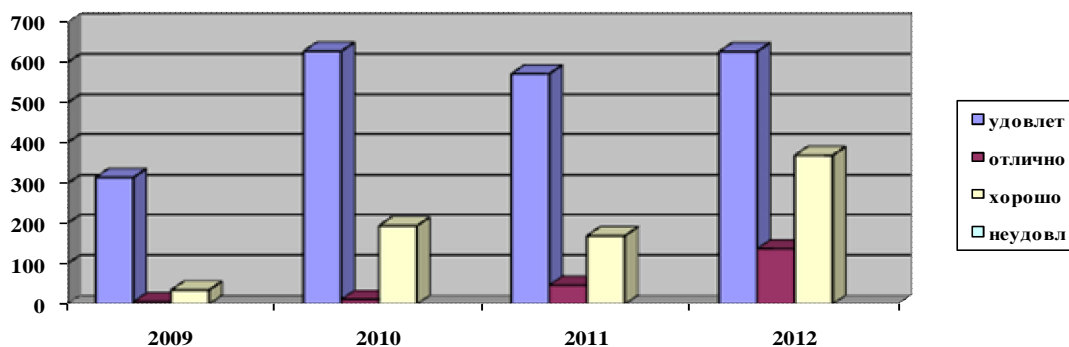


Рис. 2. Динамика персональной оценки воинов-контрактников по итогам учебно-боевой деятельности за учебный год в (%).

положительной результативности проведенного эксперимента и созидательной составляющей разработанной целевой программы повышения уровня развития военно-профессиональной направленности воинов-контрактников.

Итоговая оценка сформированности повышения уровня развития военно-профессиональной направленности была произведена по разработанным критериям и показателям:

а) *лично-мировоззренческий* показатель (ЛМ) – ценностные ориентации в сфере военно-профессиональной направленности; понимание долга защиты Родины; морально-волевая готовность к решению боевых задач.

б) *деятельностно-поведенческий* показатель (ДП) – активность в освоении воинской специальности; проявление инициативы в выполнении военно-служебных обязанностей; принятие и следование боевым традициям; поддержка и участие в коллективных военно-творческих делах.

в) *системно-компетентный* показатель (СК) – развитие общекультурных компетенций; формирование профессионально-воинских компетенций; становление и развитие военно-специальных компетенций.

Результаты тестирования по диагностической методике – «Методике повышения уровня развития военно-профессиональной направленности» подтверждают эффективность проведенной опытно-экспериментальной работы, жизнеспособность разработанной модели и Целевой программы повышения уровня развития ВПН военнослужащих по контракту. Они в явном виде демонстрируют, что опережающий рост всех основных компонент ВПН наблюдается именно в экспериментальных группах: 1) личностно-мировоззренческий показатель в ЭГ вырос до 47%, в КГ только на 19%; 2) деятельностно-поведенческий показатель: в ЭГ – до 56%, в КГ он составил 21%; 3) системно-компетентный показатель: в ЭГ – до 74%, в КГ – 43%.

Новизна данного результата заключается в:

– совмещении частных методик: методики «Оценка уровня притязаний», «Определение направленности личности», методики «Ценностные ориентации» М. Рокича, модифицированной методики Т.Д. Дубовицкой «Уровень профессиональной направленности» – позволяющих оценивать уровень профессиональной направленности воина-контрактника на различных стадиях его профессионального становления;

– разработке логики совмещения методик, позволяющих прогнозировать профессиональную направленность воина-контрактника.

Список литературы:

1. Дубовицкая Т.Д.. Диагностика уровня профессиональной направленности студентов // Психологическая наука и образование. 2004. №2.
2. Кондаков, И. М., Сухарев, Е. М.. Методологическое обоснование зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. 1989. №5. – С. 158-164.

3. Железняк Л. Ф.. Военно-профессиональная направленность, ее изучение и формирование у курсантов военных училищ. – М.: ВПА, 1976. – 49 с.

References:

1. Dubovickaja T.D.. Diagnostika urovnja professional'noj napravlenosti studentov // Psihologicheskaja nauka i obrazovanie. 2004. №2.
2. Kondakov, I. M., Suharev, E. M.. Metodologicheskoe obosnovanie zarubezhnyh teorij professional'nogo razvitija //Voprosy psihologii. 1989. №5. – S. 158-164.
3. Zheleznjak L. F.. Voенно-professional'naja napravlenost', ee izuchenie i formirovanie u kursantov voennyh uchilishh. – М.: VPA, 1976. – 49 с.