

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого
Президента России Б.Н. Ельцина»
Институт физической культуры, спорта и молодежной политики
Кафедра «Организация работы с молодежью»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ОРМ
_____ А.В. Пономарев
« ____ » _____ 2017 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СТУДЕНТОВ УЧЕБНОГО ВОЕННОГО ЦЕНТРА УРФУ

39.04.03 Организация работы с молодежью

Научный руководитель	Доктор психологических наук, профессор кафедры организация работы с молодежью	И.С. Крутько
Рецензент	Кандидат психологических наук, Начальник Уральского филиала ГУ "Центр экстренной психологической помощи МЧС России"	Л.В. Карапетян
Нормоконтролер	Доцент кафедры организация работы с молодежью	Е.В. Сильчук
Магистрант группы ФКМ-250703		А.Г. Коробейников

Екатеринбург
2017

Реферат

На магистерскую диссертацию: «Социально-психологические технологии формирования профессионализма студентов учебного военного центра УрФУ».

Данная диссертация выполнена на 97 листах машинописного текста (без учета приложений). Количество таблиц – 11 (без учета приложений). Количество рисунков – 5 (без учета приложений).

Ключевые термины: профессионализм военных специалистов, формирование профессионализма, социально-психологические технологии, студенты учебного военного центра, профессионализм военнослужащих, учебно-воспитательный процесс.

Во введении рассматриваются актуальность работы, цель, задач, решаемые в ходе выполнения диссертационного исследования, объект, предмет исследования и теоретический базис диссертации.

В главе 1 «Теоретические основы социально-психологических технологий формирования профессионализма студентов УВЦ» дается характеристика профессионализма студентов как категории работы с молодежью, социально-психологические технологии рассмотрены в качестве метода работы с молодежью, рассмотрена специфика студентов учебных военных центров как особой группы студенческой молодежи, также формирование профессионализма студентов рассматривается как процесс, управляемый социально-психологическими технологиями.

В главе 2 «Опытно-экспериментальная работа по внедрению социально-психологических технологий формирования профессионализма студентов УВЦ УрФУ» дается анализ деятельности УВЦ при УрФУ со студентами, приводятся результаты исследований профессионализма студентов УВЦ УрФУ, а также представлен проект формирования профессионализма УВЦ при УрФУ.

В заключении сделан вывод о состоянии подготовки студентов УВЦ при

УрФУ и уровне сформированности их профессионализма, дана характеристика использованному комплексу мероприятий, сделан вывод о возможности внедрения разработанного комплекса мероприятий в учебно-воспитательный процесс УВЦ при УрФУ.

Содержание

Введение.....	4
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СТУДЕНТОВ УВЦ.....	9
1.1. Профессионализм студентов как категория работы с молодежью.....	9
1.2. Социально-психологические технологии – метод работы с молодежью.....	19
1.3. Специфика студентов учебных военных центров как особой группы студенческой молодежи.....	28
1.4. Формирование профессионализма студентов как процесс, управляемый социально-психологическими технологиями	41
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ВНЕДРЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СТУДЕНТОВ УВЦ УрФУ.....	49
2.1. Общий анализ деятельности УВЦ со студентами.....	49
2.2. Исследование проявлений профессионализма студентов УВЦ.....	59
2.3. Проект формирования профессионализма студентов УВЦ.....	69
Заключение.....	85
Список использованных источников литературы.....	86
Приложение 1. Эмпирическая база исследования.....	96
Приложение 2. Анкета	102
Приложение 3. Анкет «Изучение профессиональной направленности студентов по методике А.Б. Каганова».....	110
Приложение 4. Анкета «Изучение мотивации достижения и избегания».....	113
Приложение 5. Анкета Изучение мотивов учебной деятельности студентов	117

Приложение 6. Методика «Ценностные ориентации» Рокича».....	120
Приложение 7. Программа тренинга.....	119
Приложение 8. Проект Должностной инструкции специалиста по довузовской работе учебного военного центра при Уральском федеральном университете имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (УВЦ).....	123
Приложение 9. Список нормативно-правовых актов, регламентирующих организационно-хозяйственную деятельность УВЦ при УрФУ.....	127

Введение

Социально-экономические преобразования современности, имеющие место в отдельных государствах и мировом сообществе в целом, предъявляют высокие требования к профессиональной квалификации человека, способности повышать ее, совершенствовать себя в выбранной сфере профессиональной деятельности. Все это делает актуальными вопросы профессиональной подготовки и формирования профессионализма. Не обошла стороной эта тенденция и сферу подготовки военных специалистов.

Вопрос повышения профессиональной подготовленности студентов высших учебных заведений в России особо актуализировался после законодательного закрепления компетентностно-ориентированного образования. Вступление России в Болонский процесс приводит к необходимости не только теоретической разработки вопросов компетентностно-ориентированного образования, но и практической реализации инициатив, реализующих данный подход, и повышающих степень сформированности профессиональных компетенций студентов.

Начатая в 2008 году реформа Вооруженных Сил предполагает, в числе прочего, повышение качества подготовки военнослужащих к 2020 году. В целях повышения эффективности использования потенциала федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования в интересах обеспечения обороны и безопасности страны с 1 января 2008 года было принято решение о создании на базе гражданских вузов учебных военных центров (далее УВЦ) для подготовки офицеров кадра Вооруженных Сил РФ. В настоящее время вопрос о профессионализме выпускников УВЦ при гражданских вузах является дискуссионным.

Тема формирования профессионализма студентов УВЦ с теоретической точки зрения является объектом междисциплинарных

исследований. С этих позиций уместно говорить о профессиональном становлении студентов, под которым мы понимаем развитие самосознания, включающего совершенствование компетенций, и самообразование, а также формирование ценностно-мотивационного отношения к будущей профессии.

Психологические аспекты формирования профессионализма подробно рассматриваются в работах Б.Г. Ананьева, П.П. Блонского, Л.С. Выготского, И.В. Дубровиной, Э.Ф. Зеера, П. И. Зинченко, Е. И. Исаева, Е.А. Климова, Д.К. МакКлелланд, Р.С. Немова, Н.С. Пряжникова, В.И. Слободчикова, Д.Б. Эльконина и других.

Вопросы исторического развития и перспектив системы военной подготовки рассматривались такими авторами как А.Н. Абрамов, О.П. Бабаскин, В.И. Голиков, Д.А. Гриднев, К.А. Дубаренко, А. И. Каменев, С.И. Карпов, А.М. Кот, А.Ф. Лапко, А.С. Макипов, Е.Г. Поршнева, А.В. Пыжиков, Н.Д. Ростов, С.А. Сацута, А.А. Селуянови другими.

Проблемы интеграции военной подготовки в образовательную систему гражданских вузов изучались А.Н. Бугаковым, В.С. Добровольским, А.Н. Дружинным, Д. А. Ендовицким, В.Г. Шамаевым, Н.Д. Закориным, О.А. Ипатовым, Г.Л. Кабаковичем, В.П. Кобзевым, Ю.Г. Курниковым, Н.В. Махровым, Ю.В. Николаевой, В.А. Романовым, С.М. Фильковым, И.А. Царьковым, В.Г. Шамаевым и рядом других исследователей.

Изучением правовых основ и законодательного регулирования военной подготовки в гражданских вузах занимались С.В. Величко, Л.С. Жаркова, И.С. Писаренко, А.М. Тимохин, Р.С. Федюк и другие.

Вопросы профессионализма студентов учебных военных центров и эффективности подготовки раскрываются в работах В. В. Белевцева, Н. В. Воловика, С.Л. Дрибнохода, В.В. Дулина, В.Д. Иванова, Г.П. Касперовича, В.А. Никифорова, Ю.П. Самохвалова, Ф.Ф. Тухбатуллина, И.М. Хаертдинова, О.Ю. Шепелева.

Социально-психологические, педагогические проблемы системы военной подготовки и самоопределения студентов учебных военных центров рассматривались А.И. Бобниковым, В.С. Бочаровым, А.В. Васильевым, С.Б. Камениченко, Е.Н. Карловой, В.Н. Лихачевым, Н.В. Морозовой, А.В. Мочаловым, И.М. Никитиным, Н.В. Прусс, Н.А. Родионовой, В.В. Семак, Б.В. Шурухиным и другими.

Социально-психологические технологии работы с молодежью имеют потенциал, позволяющий влиять на формирование компетентности будущих военных, развивать компетенции, работать с повышением профессионализма.

Цель диссертационной работы – изучить формирование профессионализма студентов УВЦ при УрФУ средствами социально-психологических технологий.

Объект исследования – профессионализм студентов УВЦ.

Конкретный эмпирический объект исследования – студенты УВЦ при УрФУ.

Предмет исследования – формирование профессионализма студентов УВЦ при УрФУ средствами социально-психологических технологий.

Гипотеза исследования – включение социально-психологических технологий в процесс формирования профессионализма приводит к повышению последнего у студентов УВЦ.

В соответствии с целью, предметом, гипотезой были определены следующие задачи исследования:

1. Определить профессионализм студентов как категорию работы с молодежью.
2. Проанализировать социально-психологические технологии как метод работы с молодежью.
3. Выявить специфику студентов УВЦ как особой группы студенческой молодежи.
4. Изучить профессионализм студентов как процесс, управляемый

социально-психологическими технологиями.

5. Проанализировать деятельность УВЦ по формированию профессионализма студентов.

6. Диагностировать составляющие профессионализма студентов УВЦ.

7. Разработать и апробировать проект повышения профессионализма студентов УВЦ с использованием социально-психологических технологий.

Положения, выносимые на защиту:

1. Профессионализм студентов определяется как его нацеленность на саморазвитие и самосовершенствование, формирование компетенций, на личностные и профессиональные достижения, имеющие социально-позитивное значение.

2. Профессионализм военнослужащих понимается как интегративное качество, выражающееся в совокупности профессиональных характеристик, позволяющих осуществлять выполнение профессиональных задач в реальных условиях воинской деятельности, используя сформированные компетенции, профессиональный и жизненный опыт, ценности и культуру.

3. Критериями успешного формирования профессионализма студентов УВЦ являются: сформированные компетенции, профессиональная направленность личности, развитие адекватной системы мотивов учебно-профессиональной деятельности, эмоциональное принятие будущей профессиональной деятельности.

4. Особенности студентов УВЦ являются: низкая осознанность профессионального выбора, несформированность целостной функциональной структуры профессиональной мотивации на этапе начального вузовского обучения, слабая интеграция мотивов учебной деятельности, профессиональной направленности и мотивации стремления к успеху.

5. Социально-психологический тренинг, составляющий ядро проекта формирования профессионализма студентов УВЦ и включающий мотивационно-личностный, мотивационно-побудительный и эмоционально-оценочный компоненты в сравнении с другими методами обладает большим потенциалом, являясь средством формирования профессиональной направленности личности, осознанности профессионального выбора, внутренних мотивов профессиональной деятельности.

Объем работы составил 132 страниц. В работе содержится 9 приложений, 11 таблиц и 5 рисунков. В библиографическом списке представлено 109 источников литературы.

Методология исследования основана на системном анализе и синтезе и дополнена историческим и сравнительным методом. Для получения эмпирических данных применялись методы анкетирования, тестирования.

Исследование также основано на анализе нормативной базы и анализе публикаций, связанных с военным образованием в гражданских вузах.

Различные аспекты работы нашли отражение в статьях автора: «Мотивация студентов гражданского вуза к обучению в учебном военном центре: на примере УрФУ», «Военная подготовка студентов Уральского федерального университета», «Феномен военного образования в гражданском вузе», «Происхождение военного образования в гражданских вузах в СССР», «Military training in civilian universities of modern Russia», а также в выступлениях на международных, всероссийских и региональных конференциях по проблемам образования и молодежной политики.

Материалы диссертации обсуждались на теоретических семинарах кафедры «Организация работы с молодежью» УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ТЕХНОЛОГИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СТУДЕНТОВ УВЦ

1.1. Профессионализм студентов как категория работы с молодежью

Современный этап развития общества в России ознаменовался существенными изменениями, затронувшими систему высшего профессионального образования. Модернизация и трансформация привычных форм обучения студентов и поиск новых образовательных концепций неизбежно подталкивают к задаче подготовки высококвалифицированных кадров, способных к адаптации в изменчивых условиях, подготовленных профессионалов, отвечающих запросам рынка труда. Решение в первую очередь связано с потребностью в формировании реалистичного представления будущей профессии и умением найти свое место, в полной мере подходящее будущему специалисту.

Работа с молодежью имеет разные векторы реализации. Только в ВУЗах представлены образовательная, воспитательная, развивающая и другие составляющие. Формирование профессионализма, профессиональное становление, получение профессии – важнейшее направление работы с молодыми людьми на этапе обучения в ВУЗах. Однако получение специальности не исчерпывает содержание профессионализации. Не менее важным видится профессиональное развитие системы социально-профессиональных качеств, глубоких убеждений, мировоззренческих позиций, ценностно-мотивационной сферы, что составляет фундамент для развития профессионализма. «Получивший профессию специалист только в том случае сможет стать профессионалом, если его профессиональное становление включало не только приобретение знаний, умений, навыков, но и включало развитие духовных качеств и установок, позволяющих ему решать актуальную личностную проблему перехода к активной, самостоятельной, творческой

и ответственной профессиональной роли»¹.

Следовательно, актуальной целью работы с молодежью ВУЗа является личностное развитие субъекта, формирование профессиональных мотивов, установок, отношений, ценностей, обеспечивающих самоактуализацию и полноценное участие в профессиональной жизни.

Говоря о профессионализме, в первую очередь следует рассмотреть смыслообразующие понятия, характеризующие его.

Исходным, родовым является понятие «профессия». Это слово произошло от латинского *professio* и означает «официально указанный род деятельности, занятие». В английском языке есть понятие «профессия» (*profession*) и «занятие» (*occupation*). Термин «профессия» применяется преимущественно по отношению к высокостатусным видам профессиональной деятельности, остальные относятся к «занятию». В отечественной науке часто встречается разделение терминов «профессия» и «специальность». Профессия – понятие более широкое, она объединяет группу родственных специальностей и предполагает наличие групповых ценностей, социально-профессиональной компетенции, самоконтроля и пр.

Наиболее полное определение этого понятия приводит в своих работах Е.А.Климов: «Профессия – необходимая для общества, социально ценная и ограниченная вследствие разделения труда область приложения физических и духовных сил человека, дающая ему возможность получать взамен затраченного труда необходимые средства его существования и развития»². Уточняя это объемное определение, Е.А.Климов характеризует профессию как общность, деятельность, область проявления личности и как исторически развивающуюся систему.

Более конкретное определение профессии приводит Э.Ф. Зеер: «профессия – социально ценная область приложения физических и

¹ Иванов В. Г., Исакова И. Р. Профессиональное становление студентов и процесс профессионализации в вузе // Вестник Казанского технологического университета. – 2010. - №.3 – С.173.

² Климов Е.А. Психология профессиональной деятельности: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия». 2004. 304 с.

духовных сил человека, позволяющая ему получать взамен затраченного труда необходимые средства для существования и развития»¹.

Сущностная характеристика профессии отражается в понятии «профессиональная деятельность», в котором обобщаются ее социально-экономические, медико-биологические, психолого-педагогические, санитарно-гигиенические признаки. Э.Ф. Зеер определяет профессиональную деятельность как социально значимая деятельность, выполнение которой требует специальных знаний, умений и навыков, а также профессионально обусловленных качеств личности. В зависимости от содержания труда (предмета, цели, средств, способов и условий) различают виды профессиональной деятельности. Соотнесение этих видов с требованиями, предъявляемыми к человеку, образует профессии.

Исследования развития основных компонентов профессиональной деятельности представлены в разработанной В.Д. Шадриковым концепции системогенеза профессиональной деятельности. Он показал, что процесс овладения профессиональной деятельностью не является аддитивным в том смысле, что вначале формируются одни ее составляющие, а затем другие. Деятельность как бы закладывается вся целиком, но в неразвитой форме. При этом развитие любой из ее составляющих на конкретном этапе овладения деятельностью достигает лишь того уровня, который является для данного этапа достаточным. Таким образом, развитие каждой из составляющих профессиональной деятельности подчиняется развитию системы в целом².

Осознанный выбор профессии и нахождение личностного смысла в выполняемой профессиональной деятельности отражается в понятии «профессиональное самоопределение». Е.А. Климов понимает его как «важное проявление психического развития, формирования себя как полноценного участника сообщества «делателей» чего-то полезного,

¹ Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб., доп. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. С. 14.

² Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1995.

сообщества профессионалов»¹. Если обобщить логику рассуждений Е.А. Климova, можно констатировать, что профессиональное самоопределение не сводится к одномоментному акту выбора профессии и не завершается в конце профессиональной подготовки по специальности, оно продолжается на протяжении всего профессионального и карьерного роста.

Процесс профессионального роста сопровождается формированием компетенций и метапрофессиональных качеств. Такие конструкты широкого радиуса использования имеют деятельностную направленность и обеспечивают конкурентоспособность работника.

Компетенция – базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и/или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях (Д.К. МакКлелланд)². Базовое качество означает, что компетенция является очень глубоко лежащей и устойчивой частью человеческой личности и может предопределять поведение человека во множестве ситуаций и рабочих задач. Причинное отношение означает, что компетенция предопределяет или вызывает определенное поведение и исполнение. На основе критериев – значит, что компетенция действительно прогнозирует хорошее или плохое исполнение, которое измеряется при помощи конкретного критерия, или стандарта. Примером критериев может служить объем продаж в долларах для продавцов или количество «завязавших» клиентов для консультантов по избавлению от алкогольной зависимости.

В философско-социологической литературе профессионализм определяется как высшая степень совершенства, которую достигает человек в своей деятельности, самый высокий уровень мастерства³. По мнению Э.Ф. Зеера, изменения, которые происходят с личностью в процессе подготовки, овладения профессиональной деятельностью и ее

¹ Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов/н Дону, 1996. С. 39.

² Спенсер Лайл М., Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. М.: НИРРО, 2005.

³ Игнатъев В.Г. и др. Профессионализм административно-управленческих элит (философско-социологический и акмеологический подходы). Ростов н/Д., 2002.

самостоятельного выполнения, приводят к становлению личности. Но следует различать становление личности специалиста и профессионала.

Специалист – это профессионально компетентный работник, обладающий необходимыми для качественного и производительного выполнения труда знаниями, умениями, качествами, опытом и индивидуальным стилем деятельности.

Профессионал – работник, обладающий помимо знаний, умений, качеств и опыта также определенной компетенцией, способностью к самоорганизации, ответственностью и профессиональной надежностью. Профессионал способен обнаружить проблему, сформулировать задачу и найти способ ее решения. Профессионалы составляют основу партиципаторной организационной структуры предприятия, учреждения, нацеленной на развитие¹.

Профессионал – в широком понимании – это субъект профессиональной деятельности, у которого высокие показатели профессионализма личности и деятельности, имеющий высокий профессиональный и социальный статус, динамически развивающуюся систему личностной и деятельностной нормативной регуляции, постоянно нацеленный на саморазвитие и самосовершенствование, на личностные и профессиональные достижения, имеющие социально-позитивное значение².

Концептуальным является различие понятий «профессионализм деятельности» и «профессионализм личности».

Профессионализм деятельности – качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокую профессиональную квалификацию и компетентность, разнообразие эффективных профессиональных навыков и умений, в том числе основанных на творческих решениях, владение современными алгоритмами и способами решения профессиональных

¹ Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб., доп. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. С. 14.

² Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Маркова А.К. Психология развития профессионала. М.: РАГС, 2000.

задач, что позволяет осуществлять деятельность с высокой и стабильной продуктивностью.

Профессионализм личности – качественная характеристика субъекта труда, отражающая высокий уровень профессионально важных или личностно-деловых качеств, акмеологических вариантов профессионализма, креативности, адекватный уровень притязаний, мотивационную сферу и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие¹.

Центральной категорией, отражающей суть взаимодействия человека и профессии, является профессиональное развитие, которое в психологии рассматривается как фундаментальный процесс изменения человека, как объяснительный принцип становления профессионализма и как ценность профессионального сообщества. Профессиональное развитие – изменение психики в процессе освоения и выполнения профессионально-образовательной, трудовой и профессиональной деятельности. Э.Ф. Зеером было введено понятие «развивающееся профессиональное пространство» – синергетическая категория, открытая система, формирующаяся внутри координат – возрастные периоды человека, уровни образования и ведущая деятельность².

Аспекты формирования профессиональной подготовки военнослужащих неизбежно пересекаются с вопросами потенциала и ресурсов психического развития. Б.Г. Ананьев отмечал, что «для социального прогнозирования необходимы научные знания о резервах и ресурсах самого человеческого развития, об истинных потенциалах этого развития, еще крайне недостаточно используемые обществом»³.

Профессионализм военнослужащих проявляется в сформированности совокупности качеств, отвечающих требованиям воинского труда. Содержание профессиональной компетентности

¹ Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акмеология. СПб, 2003.

² Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций. М., 2005.

³ Человек как предмет познания. СПб: Питер, 2001, С.4

военнослужащего выражается в целях, задачах и характере воинской деятельности, сопряженной с рядом специфических особенностей: ее цели и задачи определяются общественной необходимостью и закрепляются в виде законов, постановлений, приказов и воинских уставов; многоаспектность военно-профессиональных задач и их специфичность; национальная безопасность государства как первоочередное направление результатов профессиональной деятельности военнослужащих и пр.

Профессионализм военнослужащего является интегральной личностной характеристикой человека, который на высоком уровне овладел обобщенными приемами профессиональной деятельности, способен решать военно-профессиональные задачи не только в штатных, но и в экстремальных условиях (дефицит времени, сложные погодные условия, нехватка материальных средств, огневое воздействие противника), на высоком уровне овладел нормами профессионального общения, следует военно-профессиональным ценностным ориентациям, соблюдает воинскую этику, самостоятельно развивает свою личность, стремится вызвать интерес общества к результатам своей военной специальности, любит свою Родину, уважает конституцию РФ, верен воинской Присяге и готов защищать интересы своего государства.¹

Таким образом, под профессионализмом военнослужащих понимается интегративное качество, выражающееся в совокупности профессиональных характеристик, позволяющих осуществлять выполнение профессиональных задач в реальных условиях воинской деятельности, используя профессиональный и жизненный опыт, компетенции, ценности и культуру.

Определение человеком себя относительно выработанных в обществе критериев профессионализма принято называть профессиональным самоопределением². Профессиональное

¹ Митрахович В.А. Сущность профессионализма военнослужащих контрактной службы Вооружённых Сил России, Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России, 2009, с.116

² Федорова Ю.А. Профессиональное самоопределение студентов высшей школы // Педагогика. 2007

самоопределение не ограничивается выбором профессии, но только начинается с него, после чего перед индивидом не раз встают вопросы профессионального выбора. Особую актуальность задача профессионального самоопределения приобретает на этапе профессионального образования.

Дополнительно необходимо учитывать тот факт, что возрастает число студентов, не имеющих определенных ценностных представлений об избранной специальности, необходимой информации о рынке труда.

Поступление в высшее учебное заведение представляет собой выбор профессионального пути, который в той или иной степени видоизменяется, трансформируется, но при этом проходит через всю жизнь. Область профессиональной деятельности человека — это важная составляющая жизнедеятельности человека, не редко являющаяся, в современных условиях, центральной¹. В некотором смысле, избирая направление профессионального образования, молодежь избирает для себя направленность всего профессионального будущего. Оценив личные профессиональные притязания, опираясь на собственное осознание содержания профессии и анализируя собственный потенциал в возможности достижения успешности в профессии, студент во многом обуславливает свою будущую карьеру и в некотором роде, вообще жизнь². В этой связи очевидна важность изучения отношения молодежи к профессионализму как ценностной и смысловой, а также специфику включенности ее в процесс профессионального образования.

Современный этап развития высшего профессионального образования характеризуется ростом востребованности и объема подготовки всесторонне развитых специалистов. Это отражено в современных ФГОСах, формулирующих универсальные компетенции, как

¹ Психология профессионализма субъекта труда: концептуальные основания / Известия Российского государственного педагогического университета. Дружилов С. А. Вып. 6: Психолого-педагогические науки. 2005. – № 5 (12) – 30–43 с.

²Тарасова Л. В. Категории «Профессионализм» и «Карьера» в сознании молодежи / Л. В. Тарасова // Теория и практика общественного развития. – 2014. № 13. – С. 60–63.

качества, полезные для любого гражданина современного общества¹:

Таблица 1

Перечень универсальных компетенций Макета ФГОС (3++)

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника программы специалитета
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
Коммуникация	УК-4. Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия
Межкультурное взаимодействие	УК-5. Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни
	УК-7. Способен поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
Безопасность жизнедеятельности	УК-8. Способен создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций

Формирование этого перечня компетенций за время обучения студента совпадает с периодом наиболее активного социального развития молодежи, развития интеллектуальных функций, становления и укрепления личностных черт, а также усвоения ценностей и норм, характерных для социума, в котором происходит социализация, и, как следствие, установления в этих условиях определенного личностного типа как совокупности личностных и профессиональных качеств.

Индивидуальная готовность (предрасположенность) молодого человека выражается в восприятии и отношении к той или иной профессиональной деятельности, и представляет собой внутреннее

¹ Портал Федеральных государственных стандартов высшего профессионального образования, [Электронный ресурс]: <http://fgosvo.ru/fgosvo/142/141/16> (дата обращения: 01.06.2017 г.)

предрасположение индивида к профессиональной деятельности.

Нельзя отрицать, что каждая сфера профессиональной деятельности, как систематизированный набор требований, предъявляемых к исполнителю, включает в себя целый комплекс не только конкретных прикладных аспектов, но и ряд правовых, экономических требований.

Отсюда следует очевидная необходимость в обеспечении личностно-профессионального развития специалиста, с учетом той ответственности, к которой обязывает его современный социум.

Текущие требования профессиональных ведомств и организаций, а также их клиентов, повышают требования к учебным заведениям, ведущим подготовку и переподготовку по любому направлению. Ведомственные реформы, а также изменения в образовательной системе требуют эффективной модификации системы подготовки специалистов. Особую роль в этой ситуации имеет качество образования, уровень подготовки профессорско-преподавательского состава учебных заведений, совмещение традиционного образовательного подхода с новыми методами и технологиями в образовании.

Как уже говорилось, вопрос профориентационного выбора не решается раз и навсегда: человек решает ряд вопросов, связанных с ним, на всем протяжении профессионального пути. Особую роль тема профессиональной ориентации приобретает для молодого человека в период обучения в вузе. По этой причине ориентации абитуриентов должно уделяться достаточное внимание. Кроме того, уже в период обучения в вузе, перед студентом вновь встает вопрос профессионального выбора. Успешное решение данного вопроса определит в ближайшей перспективе не только профессиональную, но и жизненную траекторию, а также условия развития и реализации.

Помимо проблемы выбора профессиональной сферы и актуализации профессионального потенциала, молодежь должна научиться справляться с элементами возможной профессиональной деградации еще в период

обучения. Чаще всего для этой цели применяются следующие меры:

- развитие аутокомпетентности будущего специалиста;
- диагностирование профессиональной деформации и проектирование личностных путей ее исправления;
- участие в программах личностного и профессионального роста;
- анализ профессиональной траектории и выработка возможных сценариев дальнейшего развития;
- профилактирование личной профессиональной дезадаптации;
- применение приемов эмоционально-волевой саморегуляции и самокоррекции;

Исследуя профессионализм студентов как категорию работы с молодежью, мы исходим из концепции компетентностного подхода, которая представляет собой достаточно эффективное условие профессионального становления студента, обеспечивая формирование основных социально-профессиональных компетенций в качестве базиса профессионализма студентов. Вместе с тем, использование системных процедур формирования профессионализма студентов обуславливает включенность индивида в процесс освоения профессии, обеспечивает наличие начального профессионального опыта личности студента, подготавливая его к будущей профессиональной деятельности.

Стоит отметить, что в определяющие характеристики категорий профессиональной карьеры совпадают в представлениях молодежи в таком профессионально-личностном качестве, как компетентность¹. При этом можно отметить некоторую противоречивость в восприятии молодежью взаимосвязи категорий профессиональной карьеры и профессионализма. Так, «Профессионализм» трактуется молодежью в качестве «Компетентности», «Практических умений», «Опыта работы»². Можно сказать, что понятия профессионализма и профессиональной карьеры у

¹ Тарасова Л. В. Категории «Профессионализм» и «Карьера» в сознании молодежи / Людмила Тарасова // Теория и практика общественного развития. 2014. №13. С. 60–63.

² Там же

студенческой молодежи совпадают с профессионально-личностным качеством компетентности.

Студенты чаще идеализируют профессионализм как явление, упрощая сущностное содержание профессиональной карьеры. Такое явление в оценке молодыми людьми этих понятий и шаблонными, стереотипным восприятием, и еще не устоявшимися по причине социального статуса представлениями. Не всегда верное довлеющее мнение общества, условия социального окружения, определенные традиции могут исказить восприятие реальной ситуации, по этой причине важность профориентационной работы, повышающей уровень самоопределения, мотивации, и, как следствие, профессионализм будущих специалистов, возрастает.

1.2. Социально-психологические технологии – метод работы с молодежью

Раскрытие сущности технологий формирования профессионализма лучше всего начать с определения основных понятий. Для полноты представления мы считаем необходимым рассмотрение приводимых понятий с точки зрения различных дисциплин.

Технология (от др.-греч. Τέχνη – искусство, мастерство, умение; λόγος – слово, мысль, смысл, понятие) – совокупность методов и инструментов для достижения желаемого результата; в широком смысле – применение научного знания для решения практических задач¹. Технология – относительно новый, многоаспектный термин, смысл которого изменяется не только в самостоятельном рассмотрении, но и в связи с иными терминами широких категорий, таких как «религия», «общество», «культура» и пр. В начале 20-го столетия понятием «технология» характеризовали исключительно как систему совокупности инструментов, установок, машин и связанных с ними процессов,

¹ Некрасов С. И., Некрасова Н. А. Философия науки и техники: тематический словарь. Орёл: ОГУ. 2010

алгоритмов и средств. Но уже полвека спустя этот термин определяется как «средства или деятельность, с помощью которых человек изменяет свою среду обитания и манипулирует ей»¹.

Попытка исследований технологического подхода и его применения в социальных науках видится вполне закономерной. Первоочередным фактором для, например, педагогов при выборе тех или иных концепций подготовки является их эффективность. Технологические процессы обучения, не без основания, считаются одними из самых эффективных. Именно поэтому, в тех случаях, когда речь заходит о повышении качества педагогического процесса, все чаще он выстраивается по технологическим принципам.

Технология представляет собой такой процесс трансформации наличествующего материала, который позволит в итоге получить некий продукт с ожидаемыми характеристиками. основополагающим аспектом в любой технологии является конкретное определение желаемого результата и контроль соответствия ему. На практике технологией может быть назван только процесс, заранее смоделированный, имеющий определение конечных характеристик желаемого продукта или результата, средств его достижения, сознательного формирования условий его проведения и, в конечном итоге, непосредственного пуска.

С социальной точки зрения желаемым продуктом или результатом технологии является индивид, а изменяемыми параметрами – его качества, свойства. Наглядный пример подобной технологии – обучению человека чему-либо.

Социальная технология представляется более вариативной, при этом стоит учитывать, что использование набора даже высокоэффективных образовательных процессов не означает гарантию выполнения поставленной цели. Человек представляет собой многоаспектную систему,

¹ History of technology [Электронный ресурс] : Encyclopædia Britannica. Encyclopædia Britannica Online. Encyclopædia Britannica Inc., 2016. Режим доступа : URL

которая испытывает воздействие колоссального объема внешних влияний. Характер, обращенность и сила их воздействия всегда разнятся, именно поэтому предугадать конечный результат с достоверной точностью зачастую практически невозможно. В этой связи неуместно говорить о социальной технологии, как о жестко заданной последовательности процессов.

Выделяется гибкость и адаптивность социальных технологий, возможность их применения в различных условиях. В этом смысле социальные технологии имеют очевидное преимущество перед технологиями промышленными.

С точки зрения педагогики под социальной технологией понимается педагогическая, образовательная система. При этом понятие не изменилось качественным образом, но на смену привычному термину «образовательная система» пришло новое – «образовательная технология». Однако, термин «технология» в таком случае, утрачивает изначальное значение, которое обретал в сфере промышленности.

Организация технологии подразумевает обязательное наличие диагностической цели. Согласно Закону «Об образовании в Российской Федерации», образование представляет собой единый целенаправленный процесс воспитания и обучения¹. В качестве такой цели может быть обозначен некий объем теоретических знаний и практических навыков, необходимых обучающемуся для получения квалификации, необходимого набора общекультурных и профессиональных компетенций.

Понятие «социально-психологическая технология» имеет достаточно широкое распространение, тем не менее, подавляющее большинство энциклопедий и психологических словарей не дают четкого общепринятого определения. Русскоязычный викисловарь следующим образом определяет данный термин: «совокупность методов и приемов

¹Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации», [Электронный ресурс] // Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации, URL: <http://минобрнауки.рф/документы/2974>

прикладной психологии, направленная на решение определенной задачи»¹.

Ряд научных подходов под этим термином понимает тренинговую форму обучения, другие же – методы нейролингвистического программирования и транзактного анализа, кем-то в данном случае подразумевается разработка психотронного оружия, оружия, часть специалистов склонны называть психотехнологиями методы контроля и сознания и т.д. Обобщая, можно сказать, что под социально-психологическими технологиями понимается систематизированная и эффективная деятельность в различных областях социальных отношений, направленная на решение задач психологического характера с установленными социальным результатом, включающая в себя средства, методы и приемы воздействия психологической направленности, технологизированных в своем применении.

В случае с психотехнологиями, направленными на работу с молодежью, можно говорить о деятельности специалистов, имеющей главной задачей разрешение психологических проблем молодежи.

Направленность в работе молодежью позволяет выделить целый ряд психотехнологий²:

- Превентивные – направленные на профилактику психических и социальных девиаций.
- Реабилитационные – направленные на восстановление психики после полученного деструктивного влияния.
- Социализирующие – направленные на повышение социальной адаптации клиента.
- Коррекционные – направленные на исправление негативных тенденций в психике.
- Интегративные – технологии повышения целостности психики.

Под целостностью понимается взаимосвязанность, согласованность,

¹ Многоязычный открытый словарь «Викисловарь»: <https://ru.wiktionary.org/wiki/>

² Социальная работа с молодежью: Учебное пособие / Под ред. д.пед.н., проф. Н. Ф. Басова. — М.: Издательско торговая корпорация «Дашков и К°», 2008.

системность всех уровней психической деятельности, а также непротиворечивость содержания субъективного опыта индивида. Интегративные психотехнологии представляют собой комплексные программы групповой и индивидуальной психологической работы, направленные на все уровни психики: двигательную сферу, эмоционально-волевую сферу, сознание и самосознание, социальные и личные отношения, духовную сферу. В интегративных психотехнологиях используются разнообразные оптимизирующие, развивающие, катарсические и трансформационные методы, которые конструктивно сочетаются между собой таким образом, чтобы обеспечить системный результат воздействия.

Эффективное применение в работе с молодежью социально-психологических технологий предполагает выполнение ряда условий:

- Профессионализм. Все психотехники и психотехнологии применяются только профессионалами в области психологии.

- Научность. Все применяемые методы психологической помощи должны быть научно обоснованными.

- Добровольность. Добровольное согласие получателя психологической помощи является обязательным условием. В случае оказания помощи несовершеннолетним, обязательным является согласие родителей или их законных представителей. Исключение представляют случаи самостоятельного обращения несовершеннолетних за помощью.

- Учет возрастных особенностей. В случае работы с молодежью необходимо обращать внимание на возрастные особенности психики.

- Постепенность. Всякое воздействие на психику индивида представляет собой определенную нагрузку, к которой необходима адаптация. Степень подобных нагрузок определяется длительностью и интенсивностью их воздействия, глубиной проработки бессознательных структур, количестве коммуникаций, количестве новых для индивида психологических навыков и т.д. Рост любого из этих типов нагрузок

должен быть постепенным.

– Последовательность. Психологическое воздействие начинается с устранения проблем телесного уровня (сна, дыхания), после – эмоционального и творческого. Совокупный результат такого воздействия в дальнейшем проявляется на всех уровнях психики.

– Комплексность. Одна социально-психологическая программа может включать различные психотехники для обеспечения наибольшей эффективности. В этом случае необходимо обратить внимание на совместимость психотехник, включаемых в одну программу.

– Применимость. Одним из ключевых условий является возможность дальнейшего применения полученных психологических навыков человеком самостоятельно.

– Внерелигиозность. В психосоциальной работе исключается применение религиозных и культовых техник, практик и ритуальных действий как средств оказания помощи, а также подмена психологической помощи отправлением религиозных обрядов, участие священнослужителей как акторов процесса психологической помощи.

– Культуросообразность. В работе с социально-психологическими технологиями обязательно учитывается культурная среда, к которой принадлежит индивид, т.к. применение чуждых данной культурной общности языка, религиозных идей и способов взаимодействия негативно сказывается на качестве работы.

– Психологический климат. В своей работе специалист придерживается позиции принятия другого, избегая при этом оценочности и осуждения.

– Социальная ориентированность. Программы, включающие социально-психологические технологии вне зависимости от конечных целей подразумевают наличие коммуникационных технологий и технологий взаимопомощи.

– Наблюдаемость результатов. Итог работы с применением

социально-психологических технологий очевиден и ощутим как для самого человека, так и для окружения. Результат, который невозможно наблюдать, расценивается как отсутствие результата.

Говоря о применении социально-психологических технологий, стоит отметить важность профессиональной этики специалиста. Она подразумевает обязанность соблюдения определенных морально-нравственных норм и требований в ходе выполнения работы. В большей степени это относится к характеру взаимодействия с клиентом или испытуемым, респондентами и иными участниками процесса психодиагностической, психокоррекционной работы.

По факту применения социально-психологических технологий специалист обязан соблюдать конфиденциальность в отношении полученных данных. Также следует оповещать испытуемых о цели и методах предстоящей работы. В ходе выполнения работы специалист придерживается принципа «не навреди», и соблюдает основные положения биоэтики. Также специалист ни при каких условиях не имеет права использовать клиента в качестве инструмента получения личной выгоды.

Социально-психологические технологии имплицитно включают набор психотехник, психопрактик, которые систематизированы под решение конкретной задачи. Можно выделить основные эмпирические виды психологических практик (психопрактик): психотерапия, психологическая коррекция, психологическое консультирование, психологическая помощь, психогигиена, психопрофилактика, психологическое сопровождение, психологическая поддержка, психотренинг, психодиагностика, практики личностного роста, практики саморегуляции, психологическое просвещение, обучающие психологические практики и другие. Последующий анализ содержания психопрактик является основой для создания социально-психологической технологии.

Таким образом, под социально-психологическими технологиями

формирования профессионализма студентов УВЦ мы понимаем использование в учебно-воспитательном процессе специальных психопрактик, обеспечивающих формирование профессионализма будущих военнослужащих.

В целях исследования важно разобраться в социально-психологическом контенте реализации технологий формирования профессионализма студентов УВЦ.

Анализ социально-психологических исследований не позволяет достаточно обоснованно утверждать о наличии социально-психологических технологий формирования профессионализма в собственном смысле слова.

Однако учитывая, что учебно-воспитательный процесс военной подготовки в гражданском вузе протекает в социокультурной среде вуза и УВЦ, можно говорить об определенном потенциале её социально-психологического контента.

Согласно современным взглядам на стадии профессионального онтогенеза человека, от начала выбора профессии (стадия оптации по Е. Климову) до достижения вершин профессионального мастерства (стадии мастерства, авторитета и наставничества) происходит качественная перестройка личностных характеристик человека как субъекта труда¹.

При этом, в зависимости от ситуации, возможен не только поступательный переход, но и регресс, возвращение к ранним стадиям (например, при смене работы).

Эти понятия комплементарны карьерному росту любого специалиста, имеющего такие описательные характеристики карьеры, как высшая точка карьеры – высший пост, существующий в конкретной организации; длина карьеры – количество позиций на пути от первой позиции, занимаемой в организации, до высшей точки; показатель уровня

¹Чеканин И.М., Доника А.Д. Социально-психологический контент профессионального образования // Международный журнал экспериментального образования. 2016. № 3-1. С. 105-106.

позиции – отношение числа лиц, занятых на следующем иерархическом уровне, к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится индивидуум в данный момент своей карьеры; показатель потенциальной мобильности – отношение (в некоторый определенный период времени) числа вакансий на следующем иерархическом уровне к числу лиц, занятых на том иерархическом уровне, где находится специалист.

Только наличие сформированной потребности в овладении конкретной предметной деятельностью, конкретным видом труда делает выбор профессии мотивированным и образует механизм сознательного выбора профессии¹. Для военнослужащих обязательным карьерообразующим элементом является профессиональная мотивация.

Главное в формировании мотивационной сферы молодого поколения не в том, что оно формально овладело моральными ценностями, заключёнными в требованиях общества, нормах, правилах поведения, а в осознании этих требований, норм и правил, образовании на их основе индивидуальной убеждённости, обеспечивающей социальную активность, деятельную позицию каждого человека по отношению к своему будущему.

Таким образом, можно выделить ряд важных компонентов социально-психологического контента учебно-воспитательного процесса студентов УВЦ, помогающих формировать профессионализм:

1. Профориентационный компонент, направленный на формирование активного интереса и личностных установок молодого человека на военную профессию;

2. Мотивационный компонент, позволяющий студентам УВЦ формировать собственный профессионализм как будущего военного.

3. Эмоционально-ценностный компонент, формирующий адекватные ценности и эмоциональную саморегуляцию, волю, лежащих в основе дисциплины будущего военного.

¹ Корнев А.А. Военно-ориентационная работа с молодежью [Электронный ресурс] // IV Международная студенческая электронная научная конференция «Студенческий научный форум». Режим доступа: <http://www.rae.ru/forum2012/290/2069>

1.3. Специфика студентов учебных военных центров как особой группы студенческой молодежи

Традиционно военная подготовка студентов в гражданских вузах имела функцию воспроизводства офицеров запаса для пополнения корпуса офицеров при мобилизации до штатов военного времени¹.

Целесообразность подготовки студентов по дополнительной военной программе в гражданских вузах и присвоения им звания офицера запаса к началу 1990-х годов была поставлена под вопрос. К 1992 году в результате директивной ликвидации из 252 военных кафедр при гражданских вузах осталась 81. Сохранились преимущественно те кафедры, которые осуществляли подготовку офицеров запаса по инженерно-техническим специальностям.

В начале 2000-годов с вступлением Российской Федерации в Болонский процесс в системе подготовки военных специалистов существенными являлись противоречия между²:

- необходимостью подготовки требуемого количества специалистов и сокращением военных вузов в рамках реформы военного образования;
- необходимостью увеличить выпуск кадровых офицеров и невозможностью готовить их на ФВО гражданских вузов;
- необходимостью готовить офицеров по программам бакалавриата и магистратуры и отсутствием этих ступеней в системе ВВПО;
- современными требованиями к педагогической деятельности и уровнем профессионализма преподавательского состава;
- низкой подготовленностью по военному компоненту выпускников ФВО гражданских вузов и требованиями, предъявляемыми к выпускникам в войсках;

¹Фильков С.М. Система военной подготовки в гражданских вузах: теория и практика функционирования и совершенствования: Монография. М., 2002. 229 с. С. 4.

²Дрибноход С.Л. Анализ эффективности и совершенствование системы подготовки офицеров на факультете военного обучения гражданского вуза на основе интеграции высшей военной и гражданской школ. Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Санкт-Петербург. 2002.

– необходимостью взаимного обмена профессорско-преподавательским и научным составом военных и гражданских вузов в образовательном процессе при подготовке офицеров и отсутствием учебно-методических объединений военных и гражданских вузов, в котором этот обмен может быть осуществлён.

Дальнейшую работу по модернизации системы военного образования Минобороны России согласно Федеральной целевой программе «Реформирование системы военного образования в Российской Федерации на период до 2010 года» предполагало вести по следующим основным направлениям.

1. Повышение качества военного образования за счет модернизации учебно-материальной базы, укрепления научно-педагогического потенциала военно-учебных заведений.

2. Формирование дополнительных источников комплектования ВС офицерами за счет увеличения масштабов подготовки кадровых офицеров из числа студентов гражданских вузов.

3. Оптимизация сети военно-учебных заведений, повышение эффективности расходования бюджетных средств, выделенных на нужды военного образования.

В 2004 году количество первичных офицерских должностей, замещаемых офицерами запаса – выпускниками гражданских вузов, в целом по Вооруженным Силам Российской Федерации и другим министерствам и ведомствам, в которых предусмотрена военная служба, составлял от 17% до 70%¹.

К 2007 году сокращение высших военных учебных заведений привело к тому, что образовался дефицит в военных специалистах, занимавших первичные офицерские должности. В связи с этим возникла проблема комплектования Вооруженных Сил офицерскими кадрами,

¹ Добровольский В. Военное образование в гражданских вузах / Высшее образование в России. 2004. № 2 С. 120-126. С. 120.

решение которой непосредственно коснулось военных кафедр гражданских вузов. Одним из главных аргументов при этом являлось то, что подготовка военных специалистов в гражданских вузах требует меньших финансовых затрат. При этом студенты, обучающиеся на факультете военного обучения (ФВО), уже обладают общеобразовательными знаниями и зачастую имеют сложившиеся взгляды на свою последующую деятельность, т.е. на ФВО имеется достаточно подготовленная почва для формирования военного специалиста¹.

Инициатива создания на базе гражданских школ, военных структур, готовящих не только офицеров запаса, но и кадровых офицеров в России, была оглашена на IV межрегиональной научно-практической конференции 20-22 марта 2001 г. в г. Санкт-Петербурге и предполагала проведение эксперимента в ряде гражданских вузов России².

В соответствии со ст. 6 Федерального закона «Об обороне» (ФЗ РФ от 31.05.1996 № 61-ФЗ), ст. 17, 20 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» (ФЗ РФ от 28.03.1998 № 53-ФЗ), в целях повышения эффективности использования потенциала федеральных государственных образовательных учреждений высшего профессионального образования в интересах обеспечения обороны и безопасности страны с 1 января 2008 года было принято решение о создании на базе гражданских вузов УВЦ, которые методом военного дня должны готовить кадровых офицеров для Вооруженных Сил из числа студентов, которые по окончании обучения, в отличие от студентов военных кафедр, заключают контракт о прохождении военной службы на должностях офицеров сроком на три года.

Руководством Министерства обороны было принято решение о том, что новая система подготовки будет обеспечивать до 40% офицерского

¹Ноинский Л.Г. Управление подготовкой кадров для ВС РФ в гражданском вузе: социологический аспект. Автореферат на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Пенза, 2007.

²Дрибноход С.Л. Анализ эффективности и совершенствование системы подготовки офицеров на факультете военного обучения гражданского вуза на основе интеграции высшей военной и гражданской школ. Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Санкт-Петербург. 2002. 227 с.

состава Вооруженных сил¹.

Это было связано с тем, что, Минобороны России было жестко ограничено в своих возможностях увеличивать количество обучающихся в вузах (их численность входит в установленную общую численность ВС), и с высокой стоимостью подготовки военных кадров (в 3-5 раз выше, чем в условиях гражданских вузов)².

Для реализации задачи введения военной подготовки в вузы предполагалось создание на базе вузов новой системы военной подготовки студентов. Военную подготовку студентов предусматривалось проводить в два этапа. На первом, теоретическом, этапе занятия должны были проводиться в создаваемых межвузовских центрах военной подготовки, где студенты получают необходимые знания и умения по военно-учетным специальностям. На втором, практическом, этапе в течение трех месяцев предполагалось проводить учебные сборы на базе учебных центров, вузов Министерства обороны и других воинских частей.

На сегодняшний день задуманное осуществлено частично. Межвузовских центров военной подготовки организовать не удалось. Но с 2014 года в 67 гражданских вузах организована подготовка студентов по военно-учетным специальностям солдат и сержантов запаса. Таким образом, на сегодня военная подготовка в гражданском вузе осуществляется:

1. В учебных военных центрах (УВЦ) – подготовка кадровых офицеров.

2. На факультетах военного обучения, военных кафедрах (ФВО) – подготовка офицеров, сержантов, солдат запаса.

По мнению военных, особую актуальность новая система приобретает и с учетом изменений, внесенных не так давно в

¹Гаврилов Ю. Заказ на штатского лейтенанта // Российская газета. Столичный выпуск. № 5425 (49), 10.03 2011.

²Сагула А. Военное образование в гражданских вузах (современное состояние) // Высшее образование в России. № 8. 2007. С. 68-72. С. 68.

законодательство Российской Федерации в части ограничений на замещение должностей государственной и муниципальной гражданской службы лицами, не проходившими военной службы без законных оснований. Предлагаемая форма военной подготовки в вузах позволит студентам, не прерывая обучения, исполнить свой конституционный долг и в дальнейшем достойно и на законном основании трудоустроиться в системе государственного управления. В то же время это позволяет вооруженным силам расширить возможности в подготовке специалистов по наиболее сложным и востребованным военно-учетным специальностям, обеспечить поддержание в необходимых объемах военно-обученного мобилизационного людского ресурса с высокими качественными параметрами. А студентам вузов – обеспечить непрерывность обучения в вузе, получить качественную военную подготовку с практическим освоением военно-учетной специальности, исполнить конституционную обязанность по защите Отечества одновременно с получением высшего образования, расширить возможности по трудоустройству после окончания обучения, в том числе на государственную гражданскую или муниципальную службу.

Однако необходимо отметить, что уже в ходе эксперимента возник целый комплекс проблем управленческого и нормативно-правового характера. Основными из них являются следующие.

1. Количество граждан, принимаемых для обучения по программе военной подготовки в учебном военном центре, определяется Минобороны России в пределах контрольных цифр приема граждан, обучающихся за счет средств федерального бюджета и квот по целевому приему.

Данное положение подвергается резкой критике администрацией гражданских вузов, так как подготовка военного специалиста осуществляется за счет квот целевого приема и средств, выделенных для подготовки гражданского специалиста, и не предполагает дополнительного финансирования со стороны Минобороны России как на

развитие самого учебного центра, так и на дополнительную оплату труда профессорско-преподавательского состава гражданских кафедр.

2. В настоящее время при организации обучения студентов на военных кафедрах имеет место практика единых «военных дней»; студентам учебно-военных центров предлагается обучение в общей сетке расписания, «в период обучения в учебном заведении по основным профессиональным образовательным программам». При таком подходе к организации образовательного процесса студентов центра неизбежны конфликты при планировании учебного процесса между учебным управлением вуза, кафедрами и учебно-военным центром, что, естественно, скажется на качестве подготовки военного специалиста. Аналогичный вопрос возникает и при планировании и проведении практик по специальности, войсковых стажировок и сборов.

3. В последнее время возникли трудности в деятельности военной кафедры в плане подготовки офицеров запаса, связанные с присвоением бакалаврам воинского звания по запасу «лейтенант». Как известно, Министерством обороны проводится большая целенаправленная работа по совершенствованию правовой базы военного образования. Однако подобная работа может занять несколько лет, а звание необходимо присваивать уже в этом году, ведь в соответствии с пунктом 2 статьи 52 Федерального закона «гражданину, успешно завершившему обучение по программе военной подготовки офицеров запаса на военной кафедре при федеральной государственной образовательной организации высшего образования, при зачислении в запас министр обороны Российской Федерации присваивает воинское звание офицера»¹.

В настоящее время ряд экспертов, среди которых и представители структур гражданских вузов, выражают отрицательное отношение к перспективам развития учебных военных центров в гражданских вузах

¹ Федеральный закон от 28 марта 1998 г. N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (с изменениями и дополнениями).

страны, не видя каких-либо продуктивных перспектив для развития подобной формы военного образования в вузах¹. Возможно, подобное отношение вызвано непониманием темы и ее важности, недостаточной оценке имеющейся проблемы. В то же время существует иное экспертное мнение: «там, где ректор государственный и понимает, что военная подготовка в гражданском вузе – это реальная необходимость, то там вопросов о вписываемости УВЦ в структуру ВУЗа не стоит»².

С повышением квалификационного уровня преподавательского состава учебных военных центров они могут перейти в выпускающие подразделения в структуре вузов. На данный момент доля представителей профессорско-преподавательского состава, имеющего ученую степень или звание, мала. Этот факт негативно сказывается на уровне подготовки в УВЦ на степень их интегрированности в структуру каждого конкретного вуза. Большая часть экспертов отмечает в качестве необходимой перспективы УВЦ повышение уровня базовой подготовки специалистов, что требует возможности поступления наиболее перспективных выпускников УВЦ в магистратуру вуза³.

Дальнейшая интеграция УВЦ в структуру гражданского вуза связывается с более тесным взаимодействием в процессе образовательной деятельности граждан, обучающихся в УВЦ и преподавателей не только УВЦ, но и профилирующих гражданских кафедр, деканатов, институтов. Данное направление развития зависит от возможности включения военно-профессиональных учебных дисциплин в учебные рабочие планы направлений (специальностей) подготовки, по которым возможно обучение студентов по программам подготовки кадровых офицеров.

На сегодняшний день практически все исследователи сходятся во мнении: признание общественными институтами выпускников учебных

¹Самохвалов Ю.П. Учебные военные центры в системе современного военного образования: социологический анализ, автореф. дис. на соискание ученой степени кандидата социологических наук, Екатеринбург, 2015, 26 с.

² Там же

³ Там же

военных центров как социальной группы военной молодежи может быть затруднительным, поскольку данная группа имеет маргинальный статус, в социологии характеризуемый как ситуация противоречия между системами ценностей культур, во взаимодействии которых участвует индивид, и проявляющаяся в двусмысленности, неопределенности статуса и роли¹. Подобный статус студентов УВЦ обуславливается рядом особенностей, о которых следует сказать подробнее.

Юридическое несовершенство законодательной базы по организации образовательного процесса в учебных военных центрах и организации взаимодействия двух министерств – Министерства обороны и Министерства образования и науки России в достижении поставленной цели. Студенты учебных военных центров не имеют статуса военнослужащего, за исключением сборов и стажировок. В этом случае они не используют внешние атрибуты военной службы, не несут дисциплинарной ответственности, не пользуются гарантиями и льготами. Вместе с тем каждый из этих факторов мог бы улучшить моральное состояние и сказаться на идентификации студентов.

Политическая неопределенность будущего. Выпускники-офицеры без опыта, ввиду масштабных сокращений в Вооруженных Силах, практически не востребованы. Сложившаяся ситуация может вызывать разочарование в избранной сфере деятельности и снижение мотивации к обучению.

Неуверенность в качестве профессиональной подготовки в условиях гражданского вуза. Подобное положение может быть обусловлено менее насыщенной учебной программой студентов УВЦ в сравнении с курсантами военных высших учебных заведений. Студенты УВЦ находятся в более сложных условиях в части обретения военно-профессиональной идентичности и построения военной карьеры.

Отсутствие практики и опыта подобной формы военной подготовки.

¹Маргинальность в современной России. Коллективная монография. М., 2000.

Озвученные проблемы можно считать закономерными особенностями становления новой формы социальных организаций. Со временем, по мере накопления опыта организации работы и развития учебных военных центров, практика их деятельности может стать вполне успешной.

Результаты опроса студентов УрФУ, обучающихся на программах военной подготовки в УВЦ и на ФВО показали, слабую изначальную мотивацию на получение военной специальности. Оказалось, что в числе сегодняшних студентов УВЦ и ФВО присутствуют и те, кто изначально при выборе вуза не планировали для себя такой перспективы (Таблица 2).

Таблица 2

Распределение студентов УрФУ, мотивированных и немотивированных в выборе вуза наличием «военной кафедры» по отношению к программе военного обучения (% к числу ответивших)

Значение	Наличие «военной кафедры» указано как фактор выбора вуза (%)	Наличие «военной кафедры» не указано как фактор выбора вуза (%)
Программы подготовки солдат и сержантов	6,99	4,42
Программы подготовки лейтенантов запаса	72,31	39,81
Программы подготовки кадровых офицеров	15,86	20,61
Не обучаются на программах военного обучения	4,84	35,16
Сумма:	100,00	100,00

Из вышеприведённых данных можно заключить, что выбор программ подготовки лейтенантов запаса является наиболее осознанным.

Выбор программ подготовки солдат, сержантов и кадровых офицеров скорее всего ситуативный, «всплывающий» в процессе поступления и знакомства с учебной инфраструктурой УрФУ.

Как видно из результатов анализа доминирующих факторов выбора вуза у разных групп опрошенных, представленных на Рисунке 1, только четверть студентов УВЦ, выбирая вуз, были ориентированы на военное образование. Данный факт свидетельствует о немотивированном выборе военного образования для большинства студентов УВЦ (рис. 1).



Рис. 1. Факторы, повлиявшие на выбор вуза, % от ответивших

Это подтверждается слабой информированностью о специфике будущей специальности «на входе» в вуз (рис. 2).

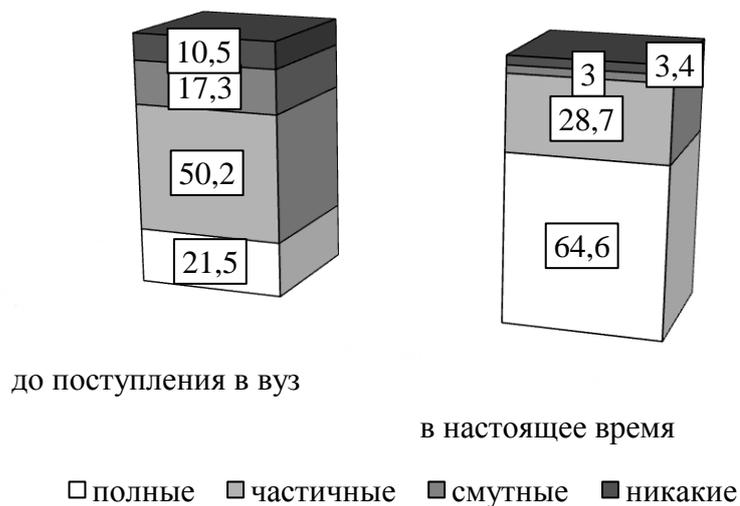


Рис. 2. Динамика представлений специфики будущей профессии студентов УВЦ, % от ответивших

Только каждый 5-й студент до поступления в вуз был полностью информирован о будущей специальности, а каждый 10-й совсем не имел о ней представления. Однако в процессе обучения студенты стремительно

восполняют этот недостаток.

Анализ данных рисунка 3 позволяет предполагать, что военная подготовка способствует расширению представлений о будущей специальности (рис. 3).

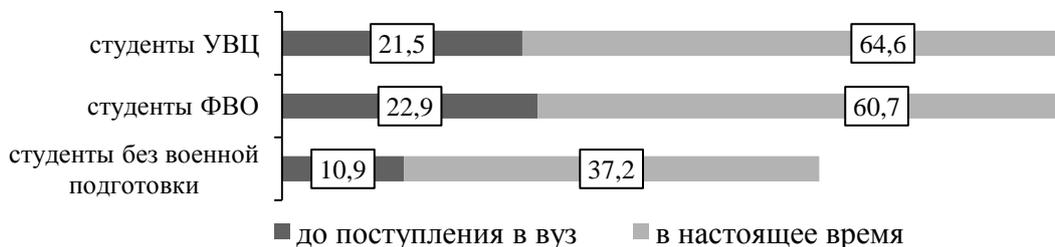


Рис. 3. Динамика полного представления специфики будущей профессии студентов УВЦ, % от ответивших

Явное отставание «гражданских» студентов в узнавании будущей специальности связано, видимо с незначительной загруженностью образовательной программы «специальными» дисциплинами, что является следствием политики формирования программ бакалавриата как общих, не профилированных. Выхолащивание образовательных программ технических направлений подготовки осуществить труднее, благодаря чему у студентов всё-таки остаётся возможность составить себе представление о специфике будущей профессии.

Вопрос мотивации получения студентом гражданского вуза военной подготовки неоднозначен. Во-первых, необходимо понять, насколько осознан выбор студентов УВЦ. Напомним, что в УВЦ учатся студенты, заключившие договор с Минобороны России «Об обучении по программе военной подготовки в учебном военном центре при высшем учебном заведении и о дальнейшем прохождении военной службы по контракту после окончания этого образовательного учреждения». Одновременно с зачислением в вуз на «гражданскую» специальность они зачисляются в УВЦ на военно-учетную специальность. Следовательно, их выбор двойной.

Во-вторых, обучение на ФВО, как уже говорилось выше, происходит по 3-м программам – обучение солдат запаса, сержантов запаса и офицеров

запаса. Выпускникам, успешно обучавшимся по программам подготовки лейтенантов или сержантов, присваивается воинское звание (лейтенанта и сержанта соответственно) и выдаётся военный билет с отметками о присвоении воинского звания и пройденной срочной службе по призыву. А студентам, обучавшимся по программам подготовки солдат, присваивается военно-учетная специальность и выдается военный билет с отметкой о пройденной воинской службе по призыву. Также необходимо учитывать, что на военную подготовку студенты принимаются по конкурсу с учетом состояния здоровья и физической подготовки. Эти обстоятельства, безусловно, влияют на мотивы выбора студентом вида военной подготовки и вообще о её необходимости в каждом индивидуальном случае, по крайней мере, для той части студентов, кто достаточно информирован для того, чтобы осуществить этот выбор осмысленно.

Какая же мотивация получения студентами дополнительных знаний по профессиональной военной подготовке, получения ими офицерского звания? В первую очередь, – это конкурентоспособность выпускника вуза на рынке труда. Полученные знания по основной, гражданской специальности позволяют ему реализовать полученные знания, получить достойную работу в солидной фирме, организации, предприятии. Звание офицера запаса позволяет существенно увеличить сферу применения полученным знаниям, навыкам. Служба в Вооруженных силах Российской Федерации из года в год становится престижной. Часто офицеры, отслужившие установленные сроки службы по призыву, остаются служить либо в своих частях, либо после увольнения в запас – в войсковых частях или в силовых структурах в тех населенных пунктах, где они сами желают. Нельзя забывать и о том, что Указом Президента РФ офицеры запаса, окончившие военные кафедры гражданских вузов, не призываются в Вооруженные силы РФ, что позволяет некоторым выпускникам вузов спокойно продолжить обучение в аспирантуре, некоторым подыскать достойную работу, устроить личную жизнь, не боясь быть оторванным от

семьи для прохождения службы по призыву. У них остается возможность добровольно служить не только в Вооруженных силах, но и в различных силовых структурах, имея значительно больше шансов поступить туда¹.

Как видно из данных таблицы 2 многие абитуриенты более-менее информированы о возможностях обучения на «военной кафедре», но о возможности обучения в УВЦ большинство будущих студентов узнают непосредственно во время приёмной кампании.

Это означает, к сожалению, что, во-первых, абитуриент УВЦ в основной массе изначально не был мотивирован на получение профессии военного, а пришёл поступать на «гражданскую» специальность. Но встретил в отборочной комиссии офицера, который проинформировал его о возможности одновременно с получением выбранной «гражданской специальности» получить военную специальность, оценил (и /или родители оценили) привилегии студента, обучающегося по контракту Министерства обороны и, в случае успешного преодоления определённых формальностей, стал студентом УВЦ.

А, во-вторых, это свидетельство отсутствия военно-ориентационной работы УВЦ, хотя в 2008 году, когда УВЦ только начали организовываться, предполагалось, что «случайных людей» не будет. Поступать будут молодые люди, ориентированные на профессию военного, заинтересованные в военной службе, имеющие начальную военную подготовку.

1.4. Формирование профессионализма студентов, как процесс, управляемый социально-психологическими технологиями

Увеличение требований, предъявляемых к личностно-профессиональным качествам выпускников военных специальностей в современных условиях рыночной экономики, изменения в порядке реализации рабочих процедур (изменения правового обеспечения,

¹Бобников А.И. Некоторые аспекты подготовки офицеров запаса на военных кафедрах в гражданских вузах // Вестник КемГУ. 2010. № 2 (42). С. 28-31. С. 30.

экономические и политические преобразования), обуславливают необходимость таких невзаимосвязанных навыков как нормированная исполнительность и креативное решение проблемных ситуаций, педантичность и новаторство, включенность в субординационную иерархию и самостоятельность и пр. По мере профессионального развития увеличивается социальная и экономическая ответственность, сложность в принятии управленческих решений, организационных и исследовательских вопросов. Наиболее остро эта проблема проявляется в военной среде, когда имеется меньше кадровых ресурсов для решения задач неоднозначности квалификационных требований к выпускникам военно-учетных специальностей. Возникает необходимость в современных методиках обучения и переобучения кадрового состава, позволяющих с наибольшей эффективностью применять теоретические знания и практические навыки, а также актуализировать личностно-профессиональные ресурсы специалиста, учитывая имеющиеся ограничивающие факторы, давать инструмент для практического регулярного использования в работе военного специалиста.

Усиливающаяся взаимозависимость, обусловленность управленческих процессов в военной сфере, пересечение социальных и экономических образований, колоссальные информационные потоки при скудном количестве достоверной, выверенной, систематизированной и пригодной для использования в работе информации – такая совокупность факторов детерминирует специфические требования к подготовке выпускников военно-учетных специальностей.

В области военно-профессиональной деятельности уменьшается число задач, которые бы решались простым анализом причин и следствий. Возникает необходимость в принципиально новых организационных интеллектуальных системах, что приводит к необходимости в системном мышлении, стратегическом менеджменте и др. При этом анализ работ зарубежных специалистов позволяет говорить об их узости (в большинстве

случае разрабатывается один прием или модель, на основе которой выстраивается определенный методологический курс), поверхностности (практически не затрагивается теоретико-методологический базис, ограничивая применимость методов, либо увеличивая условность их применимости). Пособия для управленческой деятельности в военной сфере представляют собой в большей степени элементы рекламных кампаний, чем реальные практически применимые инструменты.

В работах отечественных исследователей отмечается углубление в теоретический материал, либо жесткая привязанность к конкретным условиям, ситуации, кроме всего их распространение и внедрение началось относительно недавно. Рано говорить о достаточном распространении среди менеджмента и практиков управления работ акмеологической направленности. Вместе с тем акмеология предполагает установление системных мер в сфере привития и совершенствования профессиональных качеств индивида. На стыке пересечения научных дисциплин получены важные теоретические основы, дающие основания для создания и внедрения системного акмеологического аппарата, отвечающего современным реалиям.

Результаты новейших исследований в сфере философии, методологии, теории систем, практика диалектического материализма, могут способствовать успешному обучению кадрового состава Вооруженных Сил, становлению и модернизации основных принципов в работе военного как профессионала.

Показано, что если корректно влиять на самую основу личности, формируя убеждения, на которых базируются ценности личности, выстраивается вся вертикаль структуры человека, профессионала, который не просто верит в свое дело – он вовлечен, даже одержим своей идеей, знает наверняка, что его Дело правое и жизнь «освящена» целью.

Будущая концепция военного дела сопряжена с особенностями; в числе прочего – это значимая психологизация, определяющая цель

человека и систему его внутренних личностных конструктов. Если этот контекст учтен, возможно формирование условно нового типа военного человека, как некоего руководителя инновационного типа с новым типом мышления, управленца в своем деле, умеющего ставить цель, находить пути реализации, достигать результатов – на основе осознанных выборов.

Изучение проблематики формирования профессионализма будущих военных специалистов говорит о наличии ряда противоречий в имеющейся практике работы учреждений ведомств: между востребованностью военными учреждениями профессионалов современного уровня и отсутствием выстроенной концепции подготовительной работы, основанной на НЛП, между очевидной необходимостью разработки условий формирования личностно-профессиональных черт военного специалиста и практически полным отсутствием научных данных об особенностях их воздействия на различных уровнях.

Формулировка научных и прикладных оснований формирования профессионализма будущих военных специалистов возможна через разрешение данных противоречий с позиции положений научной разработанности этой темы.

Проведенный анализ теоретического и исторического научного материала по вопросу развития профессионализма студентов учебных военных центров дал полное основание утверждать, что в имеющихся исследованиях в недостаточной степени исследованы вопросы применения групповой социально-психологической работы. Между тем зарубежные и отечественные исследования содержат некоторый опытно-экспериментальный аппарат, который может быть использован в исследованиях процесса формирования профессионализма у будущих военных профессионалов.

Раскрываясь в большинстве областей, профессиональные компетенции военного специалиста могут проявляться в целостной структуре ряда составляющих: диагностической, деятельно-

коммуникативной, оценочно-оптимизационной, аналитико-конструктивной, мотивационно-ценностной.

Мотивационно-ценностная составляющая в совокупности профессиональных компетенций показывает направление, сущностное основание взглядов потенциального военного специалиста на возможность совершенствования своих практических навыков, определяющих его соответствие требованиям управленческого аспекта. Эта составляющая определяет активность в вопросах решения и освоения военных задач.

Диагностическая составляющая определяет степень сформированности и развитие военного профессионала исследовать и прогнозировать все аспекты процесса формирования профессиональных компетенций как непосредственного участника военно-профессиональной деятельности. Она позволяет рассмотреть профессиональную деятельность и условия достижения в ней наилучшего результата в решении профессиональных задач. Рассмотрим подробнее ее составляющие.

Аналитико-конструктивная составляющая позволяет прогнозировать и обосновывать все составляющие военной деятельности и подготовки к ней.

Деятельностно-коммуникативная составляющая показывает способность и умение участника военной деятельности в области реализации себя в воинском труде при характерном специфическом социуме. Способность к коммуникации в военном деле характеризует способность будущего военного к взаимосвязи в профессиональной среде. Уровень сформированности данной составляющей детерминирует эффективное взаимодействие субъектов воинской деятельности.

Оценочно-оптимизационная составляющая профессиональной компетентности показывает способность к оцениванию себя индивидом и способность к организации своей воинской практики в соответствии с заданными стандартами.

С учетом обозначенных составляющих и критериев можно уровень

сформированности профессиональных компетенций будущего военного специалиста как высокий, средний или низкий. Либо, с большей степенью корректности: профессионально-апатичный, профессионально-ситуативный и профессионально-активный уровни. Именно использование социально-психологических технологий позволяет неявно влиять на плавный переход от одного уровня к следующему, от апатии к активности, формируя осознанного профессионала в военной деятельности.

В различных социально-психологических технологиях представляется возможным выделить следующие составляющие: целевую, содержательную, организационно-управленческую, технологическую и мониторинговую. В системном взаимодействии, по нашему предположению, они могут позволить получить желаемый результат в процессе развития профессионализма студентов учебного военного центра как будущего военного специалиста.

Целевая составляющая подразумевает цель (заданные параметры профессиональной деятельности военного специалиста); методологию (компетентностный, акмеологический и системный подходы).

Организационно-управленческая составляющая позволяет оптимизировать социально-психологическое развитие профессиональных компетенций студента в группе.

Содержательная составляющая подразумевает социально-психологическую работу в группе по формированию профессиональных компетенций, критерии, показатели, использование законодательных, нормативно-правовых условий, разработку должностных и административных регламентов, прогнозирование развития учреждения и уровни.

Технологическая составляющая содержит технологические условия реализации модели развития профессиональных компетенций на основе системной НЛП, включенные социально-психологические технологии, условия реализации.

Мониторинговая составляющая подразумевает направленность развития структурных составляющих и личностно-профессиональных черт студента с учетом принятых критериев оценки.

Результативная составляющая показывает предполагаемый результат.

Представленные в рассмотренных источниках социально-психологические технологии развития профессионализма подразумевают усиление степени развития профессиональных компетенций. Данный вариант предполагает объединение мотивационно-ориентационного, информационно-преобразующего и аналитико-оценочного этапов.

Степень эффективности развития профессиональных компетенций контролируется путем учета обозначенных социально-психологических условий. Первоочередное место отводится специфическим условиям, определяющим эффективность формирования профессиональных компетенций будущего военного специалиста. В них входят субъект-объектные отношения в ходе социально-психологической работы, уровень мотивации и активности будущих военных профессионалов в формировании обозначенных компетенций, имеющаяся профессиональная компетентность и способность будущего военного применять технологии межсубъектного взаимодействия, а также отслеживание степени сформированности профессиональных компетенций будущих военных специалистов.

Обозначенные условия и противоречия, составляющие структуры деятельности военного специалиста и условия контроля практически использованы в опытно-экспериментальной работе по формированию профессионализма студентов УВЦ как основы для разработки проектных мероприятий с использованием социально-психологических технологий.

Таким образом, мы пришли к следующим выводам:

1. В ходе исследования профессионализма студентов как категории работы с молодежью, на основании ряда работ установлены

категориальные дефиниции ключевых понятий, выявлены некоторые особенности в представлении молодежью таких категорий, как профессионализм и профессиональная карьера. Также анализ основных аспектов, касающихся формирования профессионализма военнослужащих позволил нам сформулировать собственное определение профессионализма военнослужащих.

2. Благодаря анализу социально-психологических технологий как метода работы с молодежью выявлены ключевые понятия и особенности, направленность и критерии применимости данных технологий. Сформулировано собственное определение социально-психологических технологий формирования профессионализма студентов УВЦ. Выделен ряд составляющих социально-психологического контента учебно-воспитательного процессе студентов УВЦ – проориентационная работа, мотивация студентов, эмоционально-ценностная составляющая овладения профессионализмом военнослужащих.

3. В ходе выявления специфики студентов УВЦ как особой группы студенческой молодежи был проанализирован широкий массив информации, позволивший охарактеризовать становление системы подготовки студентов УВЦ, а также условия их обучения. Проанализированы причины текущего состояния ситуации, сложившейся в случае с подготовкой кадрового состава на базе учебных военных центров. Изучение практического исследования, проведенного в ходе подготовки диссертации, позволило сделать определенные выводы о мотивации студентов, обучающихся в УВЦ при УрФУ, ключевыми из которых стали: низкая изначальная мотивация на получение профессии военного специалиста, а также отсутствие военно-ориентационной работы со стороны УВЦ.

4. В ходе изучения формирования профессионализма студентов как процесса, управляемого социально-психологическими технологиями стало очевидным, что имеющиеся исследования этой темы в недостаточной

степени затрагивают вопросы применения социально-психологической работы. Соотнесение современных тенденций и требований к подготовленности будущего военного специалиста, позволило выделить ряд составляющих в структуре его деятельности. Выявленные особенности легли в основу опытно-экспериментальной работы по формированию профессионализма студентов УВЦ при УрФУ.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА СТУДЕНТОВ УВЦ

2.1. Общий анализ деятельности УВЦ со студентами

Военная подготовка в УрФУ (тогда в Уральском индустриальном институте) начата в 1934 году. День первого выпуска командиров запаса – 10 октября 1936 г. Приказом Директора УИИ № 46 от 18 сентября 1936 г. – объявлен днем создания военной кафедры. 1 января 1993 г. военная кафедра была реорганизована в отделение военной подготовки (приказ Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ № 7 от 6 января 1993 г.). В 1995 году на базе отделения военной подготовки был создан факультет военного обучения (приказ Председателя государственного Комитета РФ по высшему образованию № 746 от 22 мая 1995 г.). В 2004 году факультет был преобразован в Институт военно-технического образования. В 2008 году при Уральском государственном техническом университете создан учебный военный центр (с распоряжением Правительства Российской Федерации от 6 марта 2008 года № 275-р «Об учебных военных центрах, факультетах военного обучения и военных кафедрах при Федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования»).

В настоящее время институт военно-технического образования реорганизован и военная подготовка ведется в учебном военном центре при УрФУ (подготовка кадровых офицеров) и на факультете военного обучения (подготовка офицеров, сержантов, солдат запаса).

По состоянию на 01.01.2017 год организационная структура УВЦ при УрФУ выглядит следующим образом.



Рис. 4. Организационная структура УВЦ

Военная подготовка в УВЦ осуществляется по программе военной подготовки офицеров по пяти военно-учетным специальностям:

ВУС-093300 «Применение радиосвязи специальной разведки», основу подготовки составляет специальность высшего образования 11.05.01 «Радиоэлектронные системы и комплексы» со сроком подготовки 5,5 лет;

ВУС-420200 «Эксплуатация и ремонт базовых машин бронетанковой техники», основу подготовки составляет специальность высшего образования 23.05.01 «Транспортные средства специального назначения» со сроком подготовки 5,5 лет;

ВУС-441000 «Эксплуатация и ремонт радиотехнических средств наведения зенитных ракетных комплексов противовоздушной обороны Военно-воздушных сил», основу подготовки составляет специальность высшего образования 11.05.01 «Радиоэлектронные системы и комплексы» со сроком подготовки 5,5 лет;

ВУС-500200 «Эксплуатация и ремонт инженерного вооружения», основу подготовки составляет специальности высшего образования 23.05.01 «Наземные транспортно-технологические средства» со сроком подготовки 5 лет и 23.05.02 «Транспортные средства специального назначения» со сроком подготовки 5,5 лет;

ВУС-710100 «Экономика и организация производства и ремонта вооружения, военной, специальной техники и имущества» основу

подготовки составляет специальность высшего образования 23.05.01 «Транспортные средства специального назначения» со сроком подготовки 5,5 лет.

Занятия со студентами в УВЦ проводятся методом военного дня с 8.30 до 16.45 (1-2 раза в неделю).

Организационно-хозяйственную деятельность УВЦ регулирует ряд нормативно-правовых актов федерального и локального уровня (Список приведен в Приложении 8).

Учебная работа в УВЦ ведется в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере образования, постановлением Правительства Российской Федерации от 6 марта 2008 г. № 152 «Об обучении граждан Российской Федерации по программе военной подготовки в федеральных государственных образовательных организациях высшего образования» (с изменениями введенными постановлением Правительства Российской Федерации от 23 апреля 2016 г. № 345 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации по вопросам организации военной подготовки граждан»), приказом Министра обороны Российской Федерации и Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 июля 2009 г. № 666/249 «Об организации деятельности учебных военных центров, факультетов военного обучения и военных кафедр при федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования», уставом университета, утвержденным приказом Минобрнауки России от 15 апреля 2016 г. № 416, Положением об учебном военном центре СМК-ПСП-04-220-2017, утвержденным ректором университета 21 февраля 2017 г., приказом ректора университета от 16 марта 2016 г. № 215/0з «Об организации военной подготовки студентов в 2016-2017 учебном году», приказом начальника УВЦ от 30 июля 2016 г. № 111 «Об организации учебного процесса, внутренней службы и порядка в учебном военном центре в 2016-2017 учебном году»,

правилами внутреннего распорядка и сборников учебных программ по военной подготовке.

По состоянию на 19 апреля 2017 в УВЦ при УрФУ проходят обучение 368 человек (табл. 3).

Таблица 3

Количество студентов, обучающихся в УВЦ при УрФУ

ВУС	Курс обучения (чел.)				Итого
	1	2	3	4	
710100	10	20	40	20	90
420200	14	19	20		53
500200	40	37	20	26	123
093300	14	9		8	31
441000	22	21	12	16	71
				Итого	368

Формирование профессионализма студентов УВЦ осуществляется в рамках воспитательной работы УВЦ. Штатной должности организатора воспитательной работы в УВЦ не предусмотрено, обязанности возложены на одного из штатных офицеров.

Воспитательная работа в УВЦ не интегрирована в общую систему воспитательной работы университета.

При организации воспитательной работы должностные лица УВЦ при УрФУ руководствуются:

- планом воспитательной работы с курсантами в УВЦ на 2016-2017 гг.;

- приказом Министра обороны Российской Федерации от 2014 года № 533 «О системе работы должностных лиц и органов управления по сохранению и укреплению психического здоровья военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации»;

- приказами Министра обороны Российской Федерации от 2016 года № 655 «Об организации работы с личным составом в Вооруженных Силах Российской Федерации» и № 170 «Об организации общественно-государственной подготовки в Вооруженных Силах Российской Федерации»;

Федерации», от 2010 года № 1800 «О мерах по поддержанию правопорядка и воинской дисциплины в Вооруженных Силах Российской Федерации»;

– директивой командующего войсками Центрального военного округа № 10 от 18 октября 2016 года «Об итогах работы с личным составом в войсках Центрального военного округа в 2016 году и о мерах по ее совершенствованию в 2017 году»;

– правилами внутреннего распорядка в студенческом общежитии и студенческом городке, курсантском общежитии Уральского федерального университета.

Организовать воспитательную работу на удовлетворительном уровне в УВЦ удаётся во многом благодаря профессиональным навыкам и знаниям, чувству ответственности офицеров из числа преподавателей, назначенных курсовыми офицерами.

В части мотивационных мероприятий в 2016г. руководством УВЦ внимание уделялось в основном военно-патриотическому воспитанию студентов: студенты принимали участие в мероприятиях, посвященных памятным датам и дням воинской славы России, как в масштабе университета, так и в масштабе города и области.

Согласно Приказу ректора УрФУ (№ 118/03 от 07.02.2017 г.) спланированы и проведены следующие мероприятия ко Дню защитника Отечества:

– военно-патриотическая игра «Зарница» среди учащихся школ города;

– смотр-конкурс строя и песни среди общеобразовательных учреждений Кировского района г. Екатеринбурга;

– беседы с учащимися школ на военно-патриотические темы; встречи курсантов с ветеранами Великой Отечественной войны, тружениками тыла;

– экскурсии с участием школ Кировского района г. Екатеринбурга;

– встречи курсантов с выпускниками;

– посещение музеев ВДВ, Боевой Славы, ВВТ.

Можно сделать вывод, что мотивирующие на военную службу мероприятия в УВЦ практически исчерпываются текущей воспитательной работой курсовых офицеров и участием части студентов в мероприятиях, приуроченных к дням воинской славы РФ.

Отметим, что только каждый второй (55,2%) сегодняшней студент УВЦ планирует после окончания вуза служить в армии. Конечно, жизнь внесёт свои коррективы в эти планы, но задумаемся о принципиальной эффективности подготовки кадровых офицеров в гражданском вузе, если уже на этапе обучения мотивация студентов на службу в армии столь слаба. Напомним, что это студенты, обучающиеся на бюджетных местах и получающие дополнительные денежные выплаты стимулирующего характера за счет сметы Министерства обороны РФ, заключившие договоры об обязательном прохождении военной службы по контракту сроком не менее 3-х лет.

Специалисты, занимающиеся рекрутингом персонала, отмечают, что работодателю важнее не то, что кандидат знает, как правильно выполнять работу, а то, сможет ли он принимать правильные решения. Здесь как раз и находится очень зыбкая грань между профессиональными и личными качествами человека. Отмечая значение военной подготовки для будущей профессиональной карьеры, как бы она не сложилась, наши респонденты понимают, что это не только бесплатное дополнительное образование как конкурентное преимущество при трудоустройстве, но и инвестиция в символический капитал.

Потенциал использования военной подготовки для личностного роста и расширения кругозора – достаточно сильный мотив получения военного образования студентами УрФУ (его отмечает каждый 4-й студент ФВО).

Как известно, «символический капитал» – неэкономический капитал, все, что приносит выгоду и облегчает социальный обмен. Это репутация,

внешность, престиж, кредит доверия, навыки речи, свойства характера и многое другое.

Что же ожидают от военной подготовки студенты УрФУ помимо обучения военной учетной специальности и присвоения воинского звания?

Как видно из рисунка 5 самые выгодные инвестиции в личный символический капитал, которые рассчитывают получить студенты от военной подготовки, – развитие чувства патриотизма и качества дисциплинированности.

Про массовый патриотизм населения России достаточно уже написано в средствах массовой информации. Можно предположить, что и на наших респондентов тоже повлияла «мода на патриотизм», несмотря на то, что условия обучения и в УВЦ, и на ФВО минимизируют военно-патриотическое воспитание.

Мнение, что военная подготовка должна развивать в человеке дисциплинированность, широко распространено в обществе. Военная служба – традиционный, формальный, жестко иерархизированный социальный институт. Как тут без дисциплины? Однако то, что дисциплинированность может считаться у молодежи ценным личным качеством, которое можно капитализировать в карьере, удивительно для всех, кто ещё недавно исследовал молодежь со сломанными ценностями, стремящуюся «жить как хочу», попирающую правила и традиции, доводящую стремление к свободе и независимости до глупости и абсурда.

Возможно, что студенты, выбирающие военную подготовку в гражданском вузе, имеют определенные психологические склонности. Психология описывает тип компульсивной личности, отличительными признаками которой являются поведенческая ригидность, чрезмерный контроль эмоций и старательное подчинение правилам и авторитетам. Для этих людей повседневное общение имеет традиционное, формальное и серьезное качество при наличии значительной озабоченности вопросами порядка, организации и эффективности. Данные рисунка демонстрируют

нам пренебрежение респондентов такими качествами, как творческий подход, инициатива, активная жизненная позиция, толерантность (часто понимаемая молодыми максималистами как мягкотелость и конформизм).

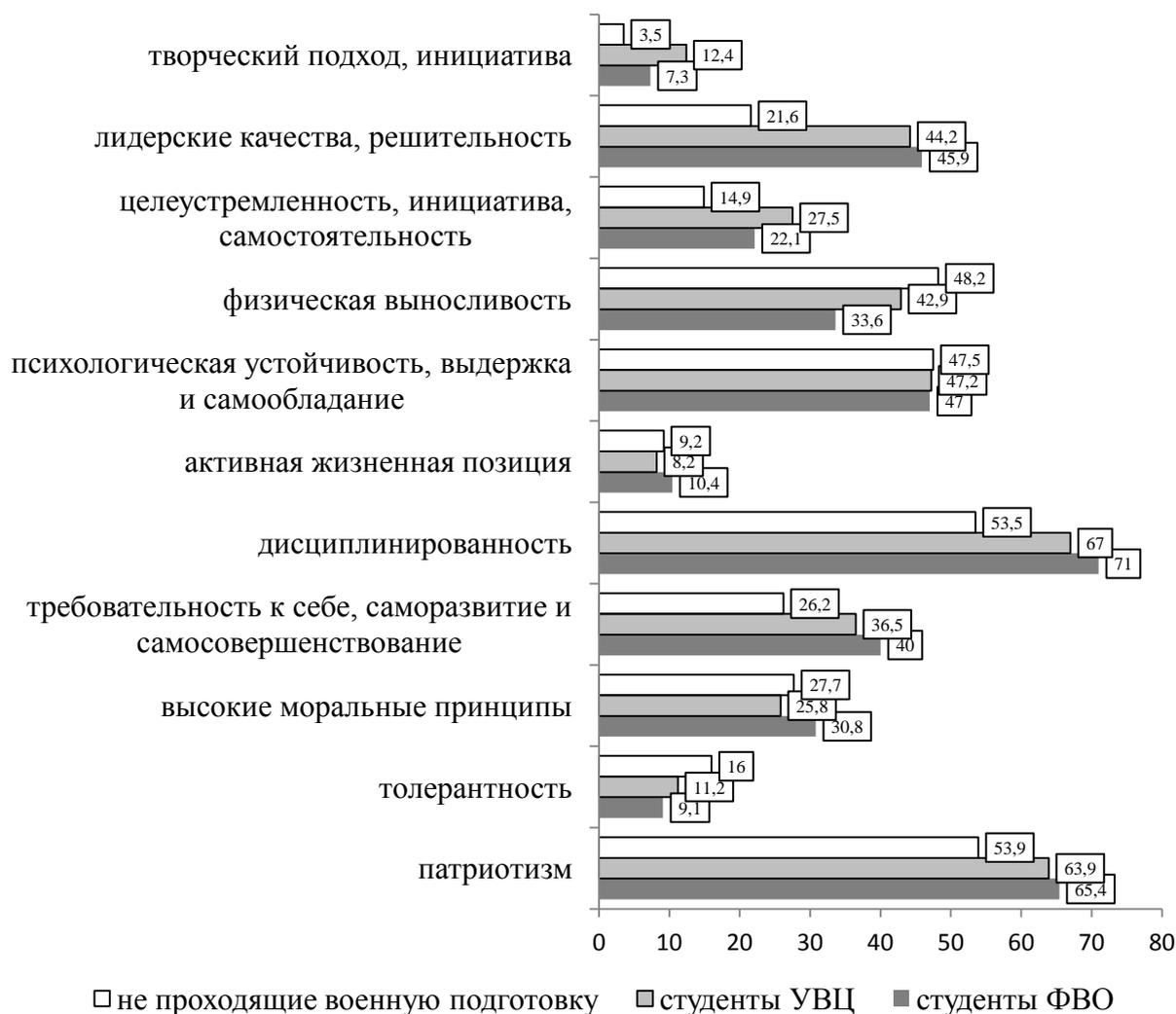


Рис. 5. Качества, которые должна развивать военная подготовка, % ответивших

На втором месте по популярности ответов группа качеств, характеризующих «настоящего полковника»: лидерские качества, решительность, физическая выносливость, психологическая устойчивость, выдержка, самообладание. Надежда развить в себе эти качества привлекло на военную подготовку почти половину опрошенных студентов.

Анализ состояния военно-ориентационной работы УВЦ показывает её полное отсутствие.

Конкурс в УВЦ в 2016 году составил 1,15 человека на место. И основной причиной этого является недостаточная информационно-

агитационная работа по привлечению граждан из числа кандидатов на поступление в УрФУ на обучение в УВЦ.

Правила приема, ежегодно утверждаемые в УрФУ, не отражают информацию об особенностях приема в УВЦ (в том числе порядок составления конкурсного списка). Для этого ежегодно утверждается отдельный локальный нормативный акт (о правилах приема граждан в УВЦ). Указанные документы опубликованы на официальном сайте вуза в разных разделах. При этом правила приема в УВЦ на 2017/2018 учебный год, утвержденные председателем приемной комиссии УрФУ 18 января 2017 г., на официальном сайте вуза расположены на периферии внимания потенциальных кандидатов, что не способствует их привлечению на обучение в УВЦ. Согласно пункту 18 Приложения № 2 к приказу № 666/249 ежегодные правила приема в образовательное учреждение должны содержать порядок составления конкурсного списка кандидатов для зачисления в УВЦ.

В указанных правилах приема в УВЦ некорректно определена технология исчисления баллов по физической подготовленности. При этом не учтено, что общая оценка физической подготовленности должна выставляться в порядке, установленном Минобороны России (Раздел III Приложения № 6 к Порядку проведения отбора граждан Российской Федерации для прохождения военной подготовки в учебных военных центрах приказа № 666/249), то есть в соответствии с Наставлением по физической подготовке в Вооруженных Силах Российской Федерации (НФП-2009). Так, пункте 2.11 Правил приема в УВЦ определен порядок исчисления баллов по физической подготовленности – по 3-бальной шкале («удовлетворительно» – 3 балла, «хорошо» – 4 балла, «отлично» – 5 баллов). Эти баллы прибавляются к количеству баллов, полученных по трем общеобразовательным предметам по результатам единого государственного экзамена, каждый из которых оценивается в 100-бальной шкале.

Таким образом, значимость оценки физической подготовленности кандидата при приеме в УВЦ стремится к «0», что нарушает равный статус предметов вступительных испытаний. Это очевидно нивелирует значение оценки физической подготовленности кандидата в ходе конкурсного отбора и не способствует зачислению в УВЦ кандидатов, наиболее подготовленных к освоению соответствующих программ.

2.2. Исследование проявлений профессионализма студентов УВЦ

Изучение актуального состояния профессионализма студентов УВЦ при УрФУ не представляется возможным в силу наличия только двух-летней истории существования военного центра; очевидно, что говорить о сформированности профессионалов рано. Та же логика руководила нами, когда объектом исследования мы предположили уровень сформированности компетенций: явно он будет низким, а временного ресурса для их развития у нас недостаточно. Именно поэтому нами было выбрано в качестве объекта исследования проявлений профессионализма – неких инвариантов, лежащих в его фундаменте.

Исследование проявлений профессионализма студентов УВЦ осуществлялось на основе выделенных ранее составляющих:

- профессиональной направленности студентов;
- сформированности мотивов учебно-профессиональной деятельности;
- эмоционально-ценностного отношения, лежащего в основе принятия будущей профессиональной деятельности и формирования компетенций.

Исследование проводилось в течение 2016-2017 уч. Года.

Выборка: 30 студентов УВЦ, обучающихся в механико-машиностроительном институте УрФУ по гражданской специальности 23.05.02 «Транспортные средства специального назначения».

В диагностическом исследовании приняли участие 30 студентов, разделённых на 2 группы – экспериментальную и контрольную (далее ЭГ и КГ).

Выделение контрольной группы необходимо для повторного контрольного диагностического замера.

Профессиональная направленность студентов изучалась при помощи методики А.Б. Каганова (анкета в Приложении 3). Цель: выявление различий в представлениях о профессиональных отношениях к выбранной профессии в зависимости от мотивации.

Каждый из выделенных показателей замеряется с помощью одного или нескольких вопросов. Вопросы составлялись «закрытыми» с заранее подготовленными ответами, не требующие при заполнении пояснений и дополнений. Варианты ответов разрабатывались по однотипной порядковой шкале, которая позволяет судить об интенсивности измеряемого показателя.

Анализ полученных данных по критерию **профессиональная направленность** включал исследование эмоционально-познавательного, активно-деятельного отношения к профессиональной деятельности.

Показатели степени сформированности профессиональной направленности студентов представлены в таблице 4.

Таблица 4

Показатели профессиональной направленности студентов

Показатели	ЭГ	КГ
Индекс профессиональной направленности	36,98	35,13
Познавательное и активно-деятельное отношение к формированию организаторских качеств	5,02	4,86
Эмоциональное и активно-деятельное отношение к общественной работе	2,17	2,07
Эмоционально-познавательное и активно-деятельное отношение к формированию профессиональной самостоятельности	6,31	6,45
Активно-деятельное отношение к подготовке к профессиональной деятельности	1,08	1,16
Эмоционально-познавательное отношение к творческому содержанию выбранной профессии	3,74	3,66

Эмоционально-познавательное отношение к учебной деятельности	3,18	2,89
Эмоционально-познавательное отношение к профессии	14,42	14,16

Используемая методика позволяет вычислить индекс профессиональной направленности (как среднее арифметическое). Как видно из таблицы, высокий его показатель характерен для экспериментальной группы, студенты которых прошли тренинг (36,98 балла). В контрольной группе этот показатель ниже (35,13 балла).

Сравнительный анализ результатов диагностики свидетельствует о том, что показатель эмоционально-познавательного отношения к профессии выше у студентов экспериментальной (14,42 балла).

Показатели активно-деятельного отношения к подготовке к будущей профессии студентов достаточно неблагоприятны (1,08 и 1,16 баллов).

Эмоционально-познавательное отношение к учебной деятельности, общественной работе, а также к формированию организаторских качеств ниже у студентов контрольной группы (2,89 и 2,07 балла соответственно).

По остальным шкалам незначительно преобладают показатели экспериментальной группы: творческому содержанию выбранной профессии – 3,74 балла, эмоциональное и активно-деятельное отношение к общественной работе – 2,17 балла, познавательное и активно-деятельное отношение к формированию организаторских качеств – 5,02 балла.

Таким образом, экспериментальная группа статистически достоверно отличалась (на 5% уровне) от контрольной группы по показателям: эмоционально-познавательное отношение к профессии (на 0,18 балла); эмоционально-познавательное отношение к учебной деятельности (на 0,29 балла); эмоционально-познавательное и активно-деятельное отношение к формированию профессиональной самостоятельности (на -0,14 балла); познавательное и активно-деятельное отношение к формированию организаторских качеств (на 0,16 балла), а также на 1% уровне по показателю индекса профессиональной направленности (на 1,85 балла).

Итак, по критерию профессиональная направленность были получены следующие результаты:

– профессиональная направленность студентов характеризуется как недостаточно сформированная; студентов отличает негативное отношение к учебной деятельности и ее творческому содержанию, сниженная активность подготовки к профессии на фоне достаточно позитивного эмоционально-познавательного отношения к профессии в целом и стремления к профессиональной самостоятельности;

– в большей степени неблагополучия по данному критерию прослеживаются в отношении студентов контрольной группы: они расценивают свою будущую профессию как непривлекательную и выражают достаточно негативное отношение к учебной деятельности, творческому содержанию профессии, общественной работе, формированию организаторских качеств.

По второму критерию – **сформированность мотивов учебно-профессиональной деятельности** – анализировались показатели диагностики студентов по методикам «Измерение мотивации достижения» (тест в Приложении 4) и «Изучение мотивов учебной деятельности студентов» (Приложение 5).

Для исследования мотивации достижения использовался опросник «мотивации успеха» и «мотивации боязни неудачи» А. Мехрабиана в обработке М.Ш. Магомед-Эминова. Данная методика предназначена для диагностики двух обобщенных устойчивых мотивов личности: мотива стремления к успеху и мотива избегания неудачи. При этом оценивается, какой из этих двух мотивов у испытуемого доминирует. Тест представляет собой опросник, имеющий две формы: форма А) и форма Б). Испытуемым предлагается оценить ряд утверждений, касающихся отдельных сторон характера, а также мнений и чувств по поводу некоторых жизненных ситуаций, задача испытуемых, дать ответы, используя предложенную шкалу (полностью согласен; согласен; скорее согласен, чем не согласен,

нейтрален; скорее не согласен, чем согласен; не согласен; полностью не согласен).

Мотивация на успех относится к позитивной мотивации. При такой мотивации человек, начиная дело, имеет целью достижение чего-то конструктивного, положительного. В основе активности человека лежит надежда на успех и потребность в достижении успеха. Такие люди обычно уверены в себе, в своих силах, ответственны, инициативны и активны. Их отличает настойчивость в достижении цели, целеустремленность.

Мотивация на неудачу относится к негативной мотивации. При данном типе мотивации активность человека связана с потребностью избежать срыва, порицания, наказания, неудачи. Вообще, в основе этой мотивации лежит идея избегания и идея негативных ожиданий. Начиная дело, человек уже заранее боится возможной неудачи, думает о путях избегания этой гипотетической неудачи, а не о способах достижения успеха.

В целом по выборке прослеживается тенденция к избеганию неудач в поведении студентов (табл. 5).

Таблица 5

Показатели мотивации достижения успеха и боязни неудач студентов (% к числу ответивших)

Группа	Мотивация стремления к успеху	Мотивация избегания неудач
Экспериментальная группа	53,8	60,52
Контрольная группа	56,62	65,55

Для студентов экспериментальной группы характерно достаточно высокое стремление к избеганию неудач (60,52) на фоне средне выраженного стремления к достижению успехов (53,8). Более высокий показатель мотивации избегания выявлен в контрольной группе – 65,6 балла.

Для выявления внутренних и внешних мотивов учебно-профессиональной деятельности была применена методика А.А. Реана, В.А. Якунина. Данная методика позволяет студентам осознать свои мотивы и выявить наиболее значимые из них. По этой методике каждый мотив был сгруппирован по группам. Мотивы классифицируются на группы: учебно-познавательные (приобрести глубокие и прочные знания, получить интеллектуальное удовольствие, выполнять педагогические требования, успешно учиться, быть постоянно готовым к очередным занятиям, не запускать предметы учебного цикла); профессиональные (стать высококвалифицированным специалистом, обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности); социальные (достичь уважения преподавателей, быть примером для сокурсников, добиться одобрения родителей, избежать осуждения и наказания за плохую учебу, не отставать от сокурсников); прагматические (получение диплома и стипендии).

Результаты исследования мотивов учебной деятельности представлены в таблице 6.

Таблица 6

Показатели мотивов учебной деятельности студентов

Показатели	ЭГ	КГ
Не запускать предметы учебного цикла	0,36	0,19
Быть постоянно готовым к очередным занятиям	0,04	0,09
Приобрести глубокие и прочные знания	0,56	0,48
Получать повышенную стипендию МО РФ	0,52	0,33
Успешно учиться, сдавать экзамены на «хорошо» и «отлично»	0,44	0,34
Успешно продолжить обучение на последующих курсах	0,23	0,12
Получить диплом	0,72	0,84
Стать высококвалифицированным специалистом	0,48	0,55
Получить интеллектуальное удовлетворение	0,28	0,45
Избежать осуждения и наказания за	0,14	0,12

плохую учебу		
Добиться одобрения родителей и окружающих	0,4	0,29
Быть примером для сокурсников	0,0	0,02
Достичь уважения преподавателей	0,52	0,11
Выполнять должностные требования	0,00	0,09
Обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности	0,64	0,66
Не отставать от сокурсников	0,24	0,12
Сравнение с группами	КГ/ЭГ	КГ/ЭГ

Как видно из таблицы, в обеих группах наиболее ярко выраженным для студентов оказался прагматический мотив, отражающий необходимость получения диплома, тогда как потребность в денежном поощрении (стипендии) значительно ниже. Значимыми для студентов являются также мотивы обеспечения успешности дальнейшей профессиональной деятельности и стать высококвалифицированным специалистом при осознании важности получения глубоких и прочных, знаний.

В группах выявлено амбивалентное отношение к учебной деятельности. С одной стороны, выражен содержательный мотив получения глубоких теоретических знаний, с другой стороны, меньшее значение придается получению интеллектуального удовольствия. Мотивация благополучия также выражена незначительно («успешная учеба на «хорошо» и «отлично», «не запускать предметы учебного цикла»). Чрезвычайно малую значимость в глазах студентов имеет подготовка к занятиям и выполнение педагогических требований.

Слабо выражена мотивация престижа (добиться одобрения окружающих, преподавателей; быть примером для сокурсников) и мотив избегания.

Сравнительный анализ показателей групп свидетельствует о том, что в экспериментальной группе преобладает не только мотив получения диплома; (0,72 балла), но и другой прагматический мотив - постоянно

получать стипендию (0,52 балла). Наряду с этими; мотивами достаточно сильным, является стремление обеспечить успешность будущей профессии (0,64 балла), получить глубокие и прочные знания (0,56 балла), стать, высококвалифицированным специалистом (0,48 балла). Тем не менее, мотив получения интеллектуального удовольствия не является, определяющим и имеет более низкий показатель по сравнению с контрольной группой (0,28 балла). Мотивация престижа проявляется неоднозначно: с одной стороны, более значимым по сравнению с контрольной группой является уважение преподавателей (0,52 балла), с другой, отсутствует стремление выполнять их требования (0 баллов) и быть примером для сокурсников (0 баллов). Одобрение родителей оказывает большее влияние на учебную деятельность студентов (0,42 балла).

В контрольной группе, выявлен самый высокий показатель прагматического мотива получения диплома (0,84 балла), а мотив получения стипендии ниже, чем у остальных студентов (0,33 балла). Преобладающими являются мотивы обеспечения успешности будущей профессии (0,66 балла), стать высококвалифицированным специалистом (0,55 балла).

У студентов контрольной группы снижено стремление успешно продолжать обучение на последующих курсах (0,12 балла), успешно сдавать экзамены (0,34 балла), не запускать предметов учебного цикла (0,19 балла). Мотивация престижа слабо выражена и одобрение родителей влияет на учебную деятельность в меньшей степени (0,29 балла). Студенты этой группы ориентированы на получение интеллектуального удовольствия (0,45 балла).

Статистически достоверные различия были выявлены между студентами экспериментальной и контрольной группы по следующим показателям мотивов учебной деятельности: получить диплом (на -0,12 балла); успешно продолжить обучение на последующих курсах (на 0,11

балла); успешно учиться, сдавать экзамены на «хорошо» и «отлично» (на 0,10 балла); получать повышенную стипендию МО РФ (на 0,19 балла); не запускать предметы учебного цикла (на 0,17 балла); не отставать от сокурсников (на 0,12 балла); достичь уважения преподавателей (на 0,41 балла); добиться одобрения родителей и окружающих (на 0,11 балла); получить, интеллектуальное удовольствие (на 0,17 балла).

Таким образом, были получены следующие результаты:

1. в целом студенты склонны к избеганию неудач наряду со средне выраженным стремлением к достижению успеха, причем наиболее явно эта тенденция прослеживается в контрольной группе;

2. учебная деятельность студентов обеих групп в основном определяется прагматическим мотивом (необходимость получения диплома) на фоне стремления обеспечить успешность дальнейшей профессиональной деятельности и стать высококвалифицированным специалистом;

3. показатели содержательных мотивов учебной деятельности (желание получать глубокие, прочные знания) достаточно высоки у всех студентов.

4. мотивация благополучия (успешная учеба) и престижа (одобрение окружающих, авторитет в глазах сокурсников) минимально выражены во всех группах.

По критерию эмоциональное принятие будущей профессиональной деятельности вычислялся коэффициент привлекательности будущей профессии. Результаты представлены в таблице 7.

Для определения **эмоционального принятия будущей профессиональной деятельности** была использована методика А.А. Реана (Приложение 5). Она позволяет определить коэффициент привлекательности будущей профессии и осознать позитивно значимые и негативные факторы, определяющие отношение студентов к профессии.

Таблица 7

Показатели привлекательности выбранной профессии

Группа	Фактор привлекательности	Фактор непривлекательности	Коэффициент привлекательности
Экспериментальная группа	2,96	1,96	0,14
Контрольная группа	2,91	2,64	-0,03

В обеих группах отношение к выбранной профессии может быть охарактеризовано как достаточно позитивное: наблюдается некоторое преобладание факторов привлекательности над факторами непривлекательности. Наименее привлекательна профессия для студентов контрольной группы, о чем свидетельствует низкий коэффициент привлекательности (-0,03 балла).

Качественный анализ ответов испытуемых на вопросы методики показал, что позитивно значимыми факторами, определяющими отношение студентов к профессии, являются возможность работы с людьми, возможность достичь социального признания, уважения, возможность постоянного творчества, самосовершенствования, соответствие способностям, характеру. Среди негативных факторов, влияющих на выбор профессии, можно выделить небольшую зарплату, низкую значимость труда, переутомление. Таким образом, среди студентов четко прослеживается тенденция к достижению социального благополучия, творческой активности и повышению квалификации, контактов с людьми.

Кроме того, между студентами экспериментальной и контрольной групп были выявлены статистические различия по фактору непривлекательности (на 0,68 балла) и привлекательности профессии (на 0,17 балла).

Таким образом, были получены следующие результаты:

1. у студентов обеих групп выявлено достаточно позитивное отношение к будущей профессиональной деятельности; менее привлекательна профессия для студентов контрольной группы;

2. среди факторов, определяющих позитивное отношение студентов к профессии, выделяются стремление к достижению социального благополучия, творческой активности, контактам с людьми и повышению квалификации; негативными факторами выступают небольшая заработная плата и низкая значимость труда.

С целью изучения ценностных ориентаций у студентов была использована методика «Ценностные ориентации» М. Рокича и проведен анализ эмпирических данных.

Принято считать, система ценностей предопределяет содержательную сторону устремлений индивида и характеризует основу взглядов на окружающий мир, на других людей, на себя самого, основу мировоззрения и ядро мотивации жизнедеятельности, основу жизненной концепции и «философии жизни». Широкое распространение в наше время имеет методика изучения ценностных ориентаций М. Рокича, основанная на прямом ранжировании списка ценностей.

Из результатов исследования стало видно, что ведущей для респондентов является активная деятельная жизнь. На втором месте оказалась ценность «Счастливая семейная жизнь» в сочетании с высокими показателями по ценности «Любовь». Также в приоритет респондентов входит ценность жизненной мудрости, немного выше здоровья и счастливой семейной жизни, что, возможно, вызвано желанием оставаться главным, ведущим в семейной жизни.

Низкий приоритет присвоен ценностям общественного признания, познания, развития, развлечения, свободы творчества и счастья других. Это может объясняться, в том числе, низкой мотивированностью на продолжение карьеры в военной сфере.

Среди инструментальных ценностей высокие показатели имеют ценности ответственности, образованности, самоконтроля, воспитанности, широты жизненных взглядов. Можно предположить, что респонденты научились жить сегодняшним днем, меньше беспокоиться о проблемах, это может негативно сказаться в дальнейшем на качестве выполнения ими служебных обязанностей. Тройку лидеров среди обозначенных ценностей составили «Активная деятельная жизнь», «Жизненная мудрость» и «Здоровье».

2.3. Проект формирования профессионализма студентов УВЦ

В диссертационном исследовании мы предполагаем, что формирование профессионализма студентов качественно улучшается за счет включения в учебно-профессиональный процесс социально-психологических технологий, «свернутых» в проект, представленный ниже.

Актуальность.

Студенческий возраст – это период формирования профессиональных намерений, осознанный выбор профессии на основе учета индивидуально-психологических особенностей. В этот период должна формироваться профессиональная направленность и система социально и профессионально ориентированных знаний, умений и навыков.

Многие авторы (Г. М. Белокрылова, Т. А. Казанцева, Н. В. Комусова, Л. В. Темнова и др.) отмечают, что на заключительном этапе профессионального обучения студенты переживают особый кризис. Этот кризис проявляется в том, что у них возникает неуверенность в собственных силах, растет тревожность в отношении собственного будущего, снижается интерес к учению, появляются сомнения в правильности выбора профессии.

Некоторые исследователи объясняют этот кризис изменением отношения учащихся к своей профессионально-учебной деятельности (Е. А. Климов, Н. С. Пряжников). В этом случае переживания студентов могут быть вызваны оценкой не успешности деятельности, сомнением в своих возможностях решать учебные и профессиональные задачи.

В этот период необходимо оказание психологической помощи студентам на пути их становления в качестве субъекта профессиональной деятельности. Залогом успеха в этом процессе является формирование осознание своего жизненного пути, формирование профессиональной мотивации и эмоционально-ценностного отношения к профессии. Эффективным методом оказания помощи студентам является социально-психологический проект формирования выделенных проявлений профессионализма.

Устав проекта.

Обоснование инициации проекта	Современные критерии подготовленности будущих военнослужащих требуют эффективных методов подготовки, позволяющих влиять на уровень сформированности компетенций, профессиональной ориентированности, мотивированности и, как следствие, профессионализма.
Цель проекта	Качественное улучшение формирования проявлений профессионализма студентов УВЦ
Задачи проекта	<ol style="list-style-type: none"> 1. формирование осознанного, ответственного, положительного отношения к избранной профессии на этапе получения образования; 2. формирование мотивов учебно-профессиональной деятельности; 3. формирование образа «Я»-профессионала как системообразующего компонента функциональной структуры развития профессиональной мотивации личности; 4. создание благоприятного социально-психологического климата в учебной группе; 5. расширение возможностей самопознания («Я в профессии»);

	6. развитие профессиональной гибкости; 7. создание мотивации самосовершенствования будущего военнослужащего.
Целевая аудитория	Студенты специальности «Транспортные средства специального назначения» ММИ УрФУ, обучающиеся в УВЦ при УрФУ
Продукт проекта	Система мероприятий, направленных на качественное улучшение формирования проявлений профессионализма студентов УВЦ
Участники и заинтересованные стороны	Министерство Обороны РФ, Руководство УВЦ при УрФУ, ППС УВЦ при УрФУ, студенты УВЦ при УрФУ
Риски и ограничения	Сроки, бюджет, новизна и отсутствие у руководства УВЦ опыта реализации подобных инициатив, сопротивление участников проекта, руководства, непредвиденные обстоятельства
Целевые показатели и критерии успеха проекта	
Сроки реализации	февраль-апрель 2017 года и далее, ежегодно
Шаги реализации	1. Проведение тренинга формирования профессиональной мотивации 2. Мероприятие 1: введение в штатное расписание должности специалиста по довузовской работе (Приложение 7) 3. Мероприятие 2: Разработка информационных материалов: информационные материалы для размещения на сайте УрФУ, информационно-агитационный буклет для старшеклассников, пропагандистские материалы для СМИ (электронных и печатных). 4. Организация совместной с курсантами УВЦ и старшеклассниками акции «Моя родословная». 5. Внедрение систематической диагностики морально-психологического настроения на военную службу студентов УВЦ. 6. Внедрение в практику воспитательной работы УВЦ курсантских научно-практических конференции (раз в год) для пропаганды профессии военнослужащего. 6. Итоговый замер проявлений профессионализма студентов УВЦ

Особенности проекта

Проект имеет развивающий характер и будет эффективен в работе с группами, участников которых отличает недостаточная сформированность профессиональной мотивации, неосознанный выбор профессии, возможное несоответствие индивидуальных свойств и качеств личности требованиям, предъявляемым профессией.

В ходе мероприятий участникам дается информационный материал об учебно-профессиональной мотивации, ее особенностях в студенческом возрасте, о последствиях неверного или неосознанного выбора профессии, роли индивидуально-психологических свойств и качеств личности в профессиональном выборе. В результате участия в проекте формируется способность к целостному восприятию своего образа «Я» как субъекта профессиональной деятельности, повышается осознанность при получении конкретной специальности, ответственность за профессиональный выбор.

Проект реализовывался в рамках часов самоподготовки в течение трех месяцев. Были использованы различные формы построения практических занятий курса. Периодичность встреч не должна быть менее одного раза в неделю, продолжительность каждой встречи – 1,5-2 часа.

Содержание практической части проекта.

Практическая часть делится на два этапа: коммуникативный и профориентационный. На первом этапе происходит включение в групповую работу, познание себя как субъекта межличностного взаимодействия. Цель данного этапа – эмоциональное объединение участников группы, активизация желания самосовершенствоваться.

На втором этапе рассматривается взаимосвязь индивидуально-личностных особенностей и требований, предъявляемых профессией, происходит формирования образа «Я» как профессионала. Цель данного этапа – формирование профессиональной мотивации.

Каждое тренинговое занятие проводилось в стандартной форме, и включала в себя следующие этапы (табл. 7):

1. Вводная часть (цель: мобилизация внимания, формирования интереса к занятию).

2. Основная часть (цель: формирование профессиональной мотивации).

3. Заключительная часть (цель: рефлексия, обсуждение и подведение итогов занятия)

Программа занятий мотивационного тренинга представлена в Приложении 6.

При реализации экспериментальной программы использовались различные **методы**: групповая дискуссия (анализ ситуации), деловые и ролевые игры, беседа и другие формы работы на тренинге: индивидуальная работа, работа в парах, работа в микро-группе, групповая работа и др.

Приведем более подробно основную часть проекта – программу мотивационного тренинга.

Таблица 7

Тематический план тренинга формирования профессиональной мотивации студентов УВЦ

Тема	Задачи	Содержание программы	Продолжительность
Занятие 1			
«Я и мы»	1. Научить элементам групповой работы, сформировать осознанную мотивацию к работе. 2. Развивать рефлекссию представлений о себе, научить осознавать целостность в восприятии «образа Я».	Представление тренера. Обсуждение цели и задач тренинга, режима организации работы группы. Правила работы группы (введение норм). Ожидания участников. Знакомство. Упражнение «Самоанализ». Деловая игра	1,5 часа.

	3. Изменить стереотипы мышления, научиться находить нестандартные способы решения проблем.	«Кораблекрушение». Обмен впечатлениями о первом дне. Обсуждение и анализ итогов 1-го дня работы группы.	
Занятие 2			
«Военный III Тысячелетия»	1. Сформировать рефлексию своих личных и профессиональных качеств. 2. Научить прогнозированию изменений своих профессиональных качеств как военного III тысячелетия. 3. Формировать гибкость в групповой работе.	Приветствие. Игра «Паровоз». Игра «Руки». Игра «Радист». Упражнение «Дом, дерево, дорога». Физзарядка. Общая дискуссия участников группы по теме «Профессиональные качества военного III тысячелетия». Разминка. Обмен впечатлениями о том, что было важным в течение дня.	1,5 часа
Занятие 3			
«На пути к профессиональной цели»	1. Научить определение реальной профессиональной направленности студентов – участников группы. 2. Развивать осознание учащимися своих профессиональных	Приветствие. Деловая игра «Путь в Профессию» Упражнение «Мой выбор» Разминка. Упражнение «Мой профессиональный образ» Подведение итогов тренинга.	1,5 часа

	предпочтений.		
Занятие 4			
«Креативность»	1. Развитие интеллектуальной гибкости педагога через создание творческой среды. 2. Развитие эмоционально-чувственной сферы. 3. Активизация процесса самопознания.	Приветствие. Упражнение «Мое Состояние». Игра «Если бы я был...». Упражнение «Рассказ от имени предмета». Разминка. Упражнение «Нарисуй свой Герб». Завершение тренинга.	1,5 часа
Занятие 5			
«Система деятельности военного, ее структурирование»	1. Развивать педагогическое самоопределение. 2. Научиться осознавать профессиональные проблемы. 3. Научиться выделять критерии педагогической деятельности.	Приветствие. Беседа на тему профессиональной деятельности. Упражнение «Самоопределение». Упражнение «Профессиональные Проблемы». Разминка. Подведение итогов тренинга.	1,5 часа
Занятие 6			
«Я-Профессионал»	1. Формирование позитивных личностных сил, обеспечивающих изменения поведения. 2. Научиться создавать схемы профессионального	Приветствие. Упражнение «Я живу для...». Игра «Мечтатель, критик, реалист...». Разминка. Дискуссия на тему «Я–Профессионал». Подведение итогов.	1,5 часа

	образа будущего.		
Занятие 7			
«Завершение»	1. Совместное обсуждение результатов тренинга; 2. Получение обратной связи от группы; 3. Подведение итогов, прощание с участниками тренинга.	Приветствие. Упражнение «Вспомнить Все». Упражнение «Два Рисунка». Упражнение «Круг обратной связи».	1,5 часа

После апробации разработанного проекта формирования профессионализма нами был осуществлен контрольный замер профессиональной мотивации студентов по той же исследовательской схеме, что и в диагностическом исследовании профессионализма студентов УВЦ (параграф 2.2.).

Задачами контрольного замера были:

1. Сравнительный анализ изменений показателей уровней сформированности профессиональной мотивации студентов экспериментальной и контрольной групп.

2. Оценка эффективности реализации проекта формирования профессионализма студентов.

Результаты тестирования студентов на контрольном этапе эксперимента представлены в таблице 8.

Таблица 8

Показатели профессиональной направленности студентов

Показатель	ЭГ	КГ
Индекс профессиональной направленности	36,98/40,02	35,13/35,4 2
Познавательное и активно-деятельное отношение к формированию организаторских качеств	5,02/6,14	4,86/4,88

Эмоциональное и активно-деятельное отношение к общественной работе	2,17/3,09	2,07/2,18
Эмоционально-познавательное и активно-деятельное отношение к формированию профессиональной самостоятельности	6,31/7,18	6,45/6,5
Активно-деятельное отношение к подготовке к профессиональной деятельности	1,08/2,16	1,16/1,24
Эмоционально-познавательное отношение к творческому содержанию профессии	3,74/4,18	3,66/3,67
Эмоционально-познавательное отношение к учебной деятельности	3,18/4,19	2,89/2,89
Эмоционально-познавательное отношение к профессии	14,42/15,88	14,16/14,84

Психологические показатели по критерию «профессиональная направленность» у студентов экспериментальной группы имеются многочисленные позитивные изменения. Так, индекс профессиональной направленности стал иметь более высокое значение – 40,02 баллов. Выявлено статистически достоверное повышение показателей по шкале эмоционально-познавательного и активно-деятельного отношения к формированию профессиональной самостоятельности и другим шкалам, так рост эмоционально-познавательного отношения к профессии и учебной деятельности (на 1,46 и 1,01 баллов соответственно), активно-деятельного отношения к подготовке к будущей профессии (на 1,08 баллов).

Более высокие показатели по сравнению с первичной диагностикой получены по шкалам эмоционально-познавательного и активно-деятельного отношения к формированию профессиональной самостоятельности (на 1,77 баллов), эмоционально-познавательного отношения к творческому содержанию выбранной профессии (на 0,44 баллов).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что проектные мероприятия способствовали развитию эмоционально-познавательного и

активно-деятельностного отношения студентов экспериментальной группы к будущей профессии.

По критерию «профессиональная направленность» у студентов экспериментальной группы отмечены значимые позитивные изменения по всем показателям критерия: улучшилось эмоционально-познавательное отношение к учебной деятельности, ее творческому содержанию, отношению к будущей профессии; повысилась активность в подготовке к профессии, выросло стремление к профессиональной самостоятельности; в целом профессиональную направленность студентов можно охарактеризовать как достаточно сформированную.

По критерию «сформированность мотивов учебно-профессиональной деятельности» анализ динамики показателей студентов экспериментальной группы свидетельствует о явных позитивных изменениях. Так, показатель мотивации стремления к успеху стал более высоким (60,24 баллов), в то время как мотивация избегания неудач уменьшилась (на 9,88 баллов)

Таблица 9

Показатели мотивации достижения успеха и боязни неудач студентов

Группа	Мотивация стремления к успеху	Мотивация избегания неудач
Экспериментальная группа	53,8	60,52
Контрольная группа	56,62	65,55

После проведения мероприятий проекта усилилась мотивация, связанная с дальнейшей профессиональной деятельностью.

Таблица 10

Показатели мотивов учебной деятельности студентов

Показатели	ЭГ	КГ
Не запускать предметы учебного цикла	0,36/0,5	0,19/0,23
Быть постоянно готовым к очередным занятиям	0,04/0,14	0,09/0,24

Приобрести глубокие и прочные знания	0,56/0,8	0,48/0,56
Получать повышенную стипендию МО РФ	0,52/0,048	0,33/0,33
Успешно учиться, сдавать экзамены на «хорошо» и «отлично»	0,44/0,54	0,34/0,48
Успешно продолжить обучение на последующих курсах	0,23/0,042	0,12/0,14
Получить диплом	0,72/0,065	0,84/0,084
Стать высококвалифицированным специалистом	0,48/0,98	0,55/0,68
Получить интеллектуальное удовлетворение	0,28/0,46	0,45/0,54
Избежать осуждения и наказания за плохую учебу	0,14/0,18	0,12/0,14
Добиться одобрения родителей и окружающих	0,4/0,52	0,29/0,31
Быть примером для сокурсников	0,00/0,04	0,02/0,1
Достичь уважения преподавателей	0,52/0,77	0,11/0,18
Выполнять должностные требования	0,00/0,38	0,09/0,14
Обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности	0,64/1,02	0,66/0,7
Не отставать от сокурсников	0,24/0,16	0,12/0,20

Мотивация «стать высококвалифицированным специалистом» повысилась на 0,5 баллов, «обеспечить успешность профессиональной деятельности» – на 0,38 баллов. Несколько снизилась прагматическая мотивация: «получение диплома» – на 0,07 баллов, «денежное поощрение (стипендия)» – на 0,04 балла.

Улучшилось отношение к учебной деятельности: достаточно высокими стали показатели содержательного мотива получения глубоких теоретических знаний и интеллектуального удовольствия (0,8 и 0,46 баллов соответственно).

Возросла значимость мотивов благополучия («успешная учеба на «хорошо» и «отлично» – на 0,1 балла, «не запускать предметы учебного цикла» – на 0,14 баллов), а также подготовка к занятиям и выполнение педагогических требований (на 0,1 и 0,38 баллов соответственно). Мотивация престижа (быть примером для сокурсников) и мотивы

избегания (избежать осуждения, наказания) менее выражены по сравнению с другими, тем не менее, они также претерпели положительную динамику.

В контрольной группе по критерию сформированность мотивов учебно-профессиональной деятельности значительной динамики показателей не обнаружено. Статистически достоверные различия выявлены только в усилении мотивации стать высококвалифицированным специалистом (на 0,13 баллов), приобрести глубокие и прочные знания (на 0,08 баллов), не запускать предметы учебного цикла (на 0,04 балла), быть постоянно готовым к очередным занятиям (на 0,15 баллов), получить интеллектуальное удовольствие (на 0,09 баллов).

Таким образом, по критерию сформированность мотивов учебно-профессиональной деятельности можно сделать следующий вывод: у студентов экспериментальной группы отмечены значимые позитивные изменения практически по все показателям:

- усилилось стремление стать высококвалифицированным специалистом на фоне возросшей мотивация достижения успеха;
- повысилась, значимость содержательной стороны учебной деятельности, возросла мотивация благополучия, в то время как прагматические мотивы стали менее выражены среди студентов.

По критерию «эмоциональное принятие будущей профессиональной деятельности» анализировались изменения привлекательности будущей профессии. Результаты представлены в таблице 11.

Таблица 11

Показатели привлекательности выбранной профессии

Группа	Фактор привлекательности	Фактор непривлекательности	Коэффициент непривлекательности
Экспериментальная группа	2,96/5,04	1,96/3,08	0,14/0,34
Контрольная группа	2,91/3,09	2/2,4	0,12/0,14

В экспериментальной группе выявлены значительные изменения: после участия в проекте преобладающими оказались факторы привлекательности профессии, а коэффициент привлекательности возрос на 0,2 балла. Эти показатели достоверно выше значений, полученных в контрольной группе.

Итак, результаты, полученные по этому критерию, свидетельствуют о том, что мероприятия проекта способствовали повышению привлекательности будущей профессии для студентов экспериментальной группы, в то время как отношение студентов контрольной группы значительно не изменилось и может быть охарактеризовано как амбивалентное.

Наиболее важными для проведенного исследования и подтверждающими его гипотезу оказались следующие результаты:

– ключевым фактором успешности профессиональной мотивации студентов является положительная профессиональная направленность, как основа формирования позитивного образа «Я – профессионал» – системообразующего компонента функциональной структуры развития профессиональной мотивации личности;

– в процессе участия в разработанном проекте нивелируются негативные проявления противопоставления профессиональной направленности, мотивации стремления к успеху и избегания неудач, имевшие место у студентов, и намечаются положительные тенденции интеграции мотивов учебной деятельности и мотивацией успеха в целостную структуру;

– наиболее значимый компонент – эмоциональное принятие будущей профессиональной деятельности, имеет положительные связи как с показателями факторов привлекательности профессии, так и с мотивацией успеха и мотивами учебной деятельности.

Таким образом, проект формирования профессионализма студентов показал положительные изменения после его прохождения в экспериментальной группе. Если первоначально профессиональная направленность этих студентов характеризовалась, как не благополучная, они расценивали свою будущую профессию как непривлекательную и выражали достаточно негативное отношение к учебной деятельности, творческому содержанию профессии, общественной работе, формированию организаторских качеств, то прохождение педагогической практики способствовало позитивному сдвигу по шкале активно-деятельное отношение к подготовке к профессиональной деятельности, усилению эмоционально-познавательного отношения к профессии, эмоционального и активно-деятельного отношения к общественной работе.

Заключение

Настоящая работа была посвящена разработке проблемы повышения профессионализма студентов УВЦ посредством социально-психологических технологий. Рассмотрев различные подходы к проблеме, мы разработали и экспериментально обосновали рекомендации по повышению профессионализма студентов УВЦ, что явилось целью нашей работы.

В исследовании были изучены теоретико-методологические основы исследования социально-психологических технологий формирования профессионализма студентов УВЦ.

В первой главе работы рассмотрены теоретические аспекты изучения военного образования в гражданских вузах и использования социально-психологических технологий как метода формирования профессионализма. Приведены данные практического исследования, полученные в ходе анкетирования студентов УВЦ при УрФУ.

Во второй главе исследован профессионализм студентов УВЦ при УрФУ, описана программа проекта формирования профессионализма с учетом выявленных характерных особенностей, закономерностей образовательно-педагогического процесса и специфики студентов учебных военных центров.

Список использованных источников литературы

1. History of technology // Encyclopædia Britannica. Encyclopædia Britannica Online. Encyclopædia Britannica Inc., 2016. Web. 08 jan. 2016 [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.britannica.com/technology/history-of-technology> (Дата обращения: 14.02.2017)
2. Аверьянов Г. М. Психолого-педагогические условия подготовки подростков к военной службе: автореф. дис. канд. пед. наук / Г. М. Аверьянов. – Оренбург, 2001. – 21 с.
3. Анфиногенова Е. А., Тихонов И. Л. История военного обучения в гражданских вузах [Электронный ресурс] Режим доступа: http://spbu.ru/files/upload/news/VO_graghdanskie-vuzy.pdf (Дата обращения: 27.02.2017)
4. Бабаскин О. П. Реорганизация системы военной подготовки после Гражданской войны (на примере Центрально-Черноземного региона) / Известия Алтайского государственного университета. 2009. № 4. Т. 3. С. 19-22. С. 14.
5. Бусыгина И. С., Зинченко Ю. П. Психологическое здоровье и профессиональная самореализация руководителя // Национальный психологический журнал. 2013 №1(9) – с.89–95. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://npsyj.ru/author/detail.php?Author=2519> (Дата обращения: 13.03.2017)
6. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акмеология. СПб, 2003.
7. Митрахович В. А. Сущность профессионализма военнослужащих контрактной службы Вооружённых Сил России, Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России, 2009, с.116
8. Васнев В. А. Основы подготовки к военной службе: метод, материалы и документы / В. А. Васнев, С. А. Чиненный; под ред. В. А. Васнева. – М.: Просвещение, 2003. – 190 с.

9. Военная психология и педагогика: Учебное пособие (Под ред. П.А. Корчемного, Л.Г. Лаптева, В.Г. Михайловского). М.: Изд-во «Совершенство», 1998 – 384 с.
10. Волковицкий Г. А. Мотивация военно-профессионального самосовершенствования. М.: 1994 – 73 с.
11. Всеобщее обязательное военное образование (передовая) // Правда. 1941. № 259. 18 сент.; Шатунов Г. Ленинский Всевобуч. М., 1970. С. 7-14.
12. Всеобщее обязательное военное образование (передовая) // Правда. 1941. № 260. 19 сент.
13. Гаврилов Ю. Заказ на штатского лейтенанта // Российская газета. Столичный выпуск. № 5425 (49), 10.03 2011.
14. ГАПК. Ф. Р-52. Оп.10. Д. 37. Л. 102.
15. Голиков В.И. История подготовки командных кадров на территории Сибирского военного округа в межвоенный период и в годы Великой Отечественной войны (1920-1945 гг.) / под ред. Ю.В. Куперта. Томск: Изд-во НТА, 2009. 468 с. С. 155.
16. Деркач А. А., Зазыкин В. Г. Акмеология. СПб, 2003.
17. Деркач А. А., Зазыкин В. Г., Маркова А.К. Психология развития профессионала. М.:РАГС, 2000.
18. Добровольский В. Военное образование в гражданских вузах / Высшее образование в России. 2004. № 2 С. 120-126. С. 120.
19. Дрибноход С. Л. Анализ эффективности и совершенствование системы подготовки офицеров на факультете военного обучения гражданского вуза на основе интеграции высшей военной и гражданской школ. Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Санкт-Петербург. 2002. 227 с.
20. Дрибноход С. Л. Анализ эффективности и совершенствование системы подготовки офицеров на факультете военного обучения гражданского вуза на основе интеграции высшей военной и гражданской

школ. Диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук. Санкт-Петербург. 2002. 227 с.

21. Дубаренко К. А. Военная подготовка в вузах Ленинграда – Санкт-Петербурга в 20-90-е годы. Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата исторических наук. Санкт-Петербург, 2000.

22. Ефимов Н. Н. и др. Педагогические основы военной подготовки студентов в вузе: Учебное пособие. М.: МГУ, 2001. С. 312.

23. Загребин В. В. Подходы к определению категории «молодёжь» // Концепт. – 2014 – №2

24. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб., доп. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с. С. 14.

25. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. 2-е изд., перераб., доп. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с. С. 14.

26. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессиональных деструкций. М., 2005.

27. Иванов В. Г., Исакова И. Р. Профессиональное становление студентов и процесс профессионализации в вузе // Вестник Казанского технологического университета. – 2010. – №.3 – С.173.

28. Игнатъев В. Г. и др. Профессионализм административно-управленческих элит (философско-социологический и акмеологический подходы). Ростов н/Д., 2002.

29. История Второй Мировой войны 1939-1945 гг. М., 1974. Т. 3. С. 203.

30. Калаков Н. И. Развитие профессионального творчества у обучающихся в высших военных учебных заведениях: Автореф. дис. д-ра пед. наук. М., 1995.

31. Карлова Е. Н. Особенности социального статуса студентов военных центров // Социологические исследования. 2012. С.135-142.

32. Карпов С. И. Становление и развитие системы подготовки офицеров запаса в высших учебных заведениях Дальнего Востока: 1925-1939 годы: диссертация ... кандидата исторических наук. Комсомольск-на-Амуре, 2006. 207 с.
33. Карпов С. И. Становление и развитие системы подготовки офицеров запаса в высших учебных заведениях Дальнего Востока: 1925-1939 годы: диссертация ... кандидата исторических наук. Комсомольск-на-Амуре, 2006. С. 17.
34. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Ростов/нДону, 1996. 512 с. С. 39.
35. Климов Е. А. Психология профессиональной деятельности: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия». 2004. 304 с.
36. Козилова, Л. В. Формирование ценностей военной службы у учащихся кадетских классов средней общеобразовательной школы: автореф. дис. канд. пед. наук / Л. В. Козилова. Пермь, 2002. 17 с.
37. Кон И. С. Молодежь // Философский энциклопедический словарь. 2-е изд. / ред. кол.: С.С. Северинцев и др. М., 1989
38. Корнев А. А. Военно-ориентационная работа с молодежью [Электронный ресурс] // IV Международная студенческая электронная научная конференция «Студенческий научный форум». Режим доступа: <http://www.rae.ru/forum2012/290/2069>
39. Котляр А. Э. О понятии рынка труда // Вопросы экономики. – 2001. –№1. –С. 33–45.
40. КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций и пленумов ЦК, изд. 8, т. 2. М., 1970. С. 46.
41. КПСС в резолюциях и решениях... Т. 6. С. 32-33.
42. Краткий словарь по социологии / Под общ. Ред. Д.М. Гвишиани, Н.И. Лапина. М.: Политиздат, 2001. 480 с.

43. Крутько И. С., Чаликова О. С. Профессиональная идентичность и виды карьерных ориентаций, *Общая психология, психология личности, история психологии. Вестник Южно-Уральского государственного университета*, 2016 [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-identichnost-i-vidy-kariernyh-orientatsiy> (Дата обращения: 19.03.2017)
44. Куликов Л. В. Детерминанты удовлетворенности жизнью // *Общество и политика* / под ред. В. Ю. Большакова. СПб.: СПбГУ, 2000. С. 476-510.
45. Курников Ю. Г. О реформировании военной подготовки студентов в гражданских вузах // *Военная мысль*. 1997. № 2. С. 68-76.
46. Лаптев Л. Г., Маркитан Р. В., Саркисян В. П. *Воинский труд: наука, искусство, призвание. Монография*. М.: ИТАР-ТАСС, 1998 397с.
47. Латышев О. М. Подготовка младших командиров курсантских подразделений в условиях ввуза МВД России: Автореф. дис. канд. пед. наук. СПб., 1995.
48. Ленев Ю. А. Формирование профессиональных качеств у курсантов: (Исслед. на материалах ввузов войск связи): Автореф. дис. канд. пед. наук. М., 1993.
49. Лобач А. И. Формирование педагогической культуры у курсантов командных военных училищ: Автореф. дис. канд. пед. наук. М., 1992.
50. *Маргинальность в современной России. Коллективная монография*. М., 2000.
51. *Методика ввода в строй офицеров-выпускников вузов и офицеров, призванных из запаса*. М.: Боевая подготовка РВ, 1984 2бс.
52. *Методические указания по подготовке и проведению учений с ракетной дивизией*. Главный штаб РВСН, 1991 116 с.

53. Митрахович В.А. Сущность профессионализма военнослужащих контрактной службы Вооружённых Сил России, Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России, 2009.
54. Моисеев, В. И. Военно-патриотическое воспитание и подготовка молодежи к защите Отечества в 1921-1941 гг.: автореф. дис. канд. ист. наук/В. И. Моисеев. СПб., 2002. 21 с.
55. Молодежь и современность / под ред. В.Т. Лисовского и В.А. Ядова М., 1978
56. Назимка, И. Г. Методика начального военного обучения: учеб. пособие для студ. пед. ин-тов / И. Г. Назимка, Ф. Е. Штыкало; под ред. И. Г. Назимка. М.: Просвещение, 1987. 239 с.
57. Некрасов С. И., Некрасова Н. А. Философия науки и техники: тематический словарь. Орёл: ОГУ. 2010
58. Ноинский Л. Г. Управление подготовкой кадров для ВС РФ в гражданском вузе: социологический аспект. Автореферат на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Пенза, 2007.
59. Ноинский Л. Г. Управление подготовкой кадров для ВС РФ в гражданском вузе: социологический аспект. Автореферат на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Пенза, 2007.
60. Ноинский Л. Г. Управление подготовкой кадров для ВС РФ в гражданском вузе: социологический аспект. Автореферат на соискание ученой степени кандидата социологических наук. Пенза, 2007.
61. О развитии системы военного образования Вооруженных Сил Российской Федерации: Приказ Министра обороны РФ № 191 от 13 апр. 1993 г.
62. О статусе военнослужащих: Закон РФ от 22 янв. 1993 г. М., 1993. 38 с.
63. Об итогах введения в средних общеобразовательных школах и педагогических училищах начальной военной подготовки и мерах по её

дальнейшему совершенствованию Текст: приказ Министра просвещения СССР. № 127 от 27 ноября 1972 г. М., Просвещение, 14с.

64. Опыт организации боевой подготовки полку СПУ: Методические рекомендации. Боевая подготовка РВ, 1982 74с.

65. Петрова Л. Е. Социальное самочувствие молодежи // Социологические исследования. 2000. № 12. С.50-55.

66. Пешков И. Л. Советский народ в защите социалистического Отечества от нападения империалистов в 1918-1922 гг. (Всевобуч). Томск, 1957. С. 183.

67. Подвойский Н. И. Год 1917. М., 1958. С. 36.

68. Пожидаев Д. Д. Гуманитаризация образования в командных училищах Российской армии: Автореф. дис. канд. социол. Наук. М., 1996.

69. Пономарев А. В. Социально-педагогическая функция вуза в воспитании современного специалиста: монография / А.В. Пономарев. М.: Издательство Икар, 2009. 410 с.

70. Пономарев А. В. Управление качеством воспитательной деятельности в вузе: монография / А.В. Пономарев, Е.В. Осипчукова, И.Ф. Кругленко. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2009. 164 с.

71. Пономарев А. В. Воспитательная деятельность вуза: междисциплинарный подход: монография / А.В. Пономарев. Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2009. 183 с.

72. Постановление Правительства Российской Федерации от 01.10.2007 N 629 "Об исчислении размера подлежащих возмещению средств федерального бюджета, затраченных на военную подготовку граждан Российской Федерации в учебных военных центрах при федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования"

73. Постановление Правительства Российской Федерации от 04.07.2013 № 565 «Об утверждении Положения о военно-врачебной экспертизе».

74. Постановление Правительства Российской Федерации от 06.03.2008 № 152 «Об обучении граждан Российской Федерации по программе военной подготовки в федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования».

75. Постановление Правительства Российской Федерации от 06.12.2007 № 846 «О выплатах гражданину Российской Федерации, обучающемуся по программе военной подготовки в учебном военном центре при федеральной государственной образовательной организации высшего образования».

76. Практикум по социологии молодежи / Вишневецкий Ю.Р., Ковалева А. И., Луков В. А. и др. М., 2000.

77. Приказ Министра обороны Российской Федерации и Министерства образования и науки Российской Федерации N 666/249 от 10.07.2009 «Об организации деятельности учебных военных центров, факультетов военного обучения и военных кафедр при федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования».

78. Программа начальной военной подготовки учащихся общеобразовательных школ, средних специальных учебных заведений, и училищ профессионально-технического образования Текст: М., Воениздат. 1975. 168с.

79. Психология и педагогика управленческой деятельности командира. (Военного инженера). М.: РВСН, 1995. 232с.

80. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 06.03.2008 N 275-р "Об учебных военных центрах, факультетах военного обучения и военных кафедрах при федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования"

81. Резолюция о войне и мире // Ленин В.И. Полное собрание сочинений. Том 36. С. 35. [Электронный ресурс] Режим доступа:

<http://leninism.su/works/75-tom-36/1443-sedmoj-ekstrennyj-sezd-rkpb.html>

(Дата обращения: 20.02.2017)

82. Римацова, Ж. И. Работа директора и военного руководителя учебного заведения по обеспечению высокого качества начальной военной подготовки молодежи: метод, рекомендации / Ж. И. Римацова. М.: Воениздат, 1998. 80 с.

83. Россия в цифрах. Официальное издание 2016 [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2016/rusfig/rus16.pdf (дата обращения 18.02.2017)

84. Ружа В. А., Мухамадеев О. М., Аничкин В. В., Касков О. А., Ю. В. Костицын // 80 лет первому выпуску офицеров запаса в Уральском федеральном университете: Исторический очерк об истории развития военного образования в УрФУ – Екатеринбург, 2016, 150 с.

85. Сагула А. И. Военное образование в гражданских вузах (современное состояние) // Высшее образование в России. № 8. 2007. С. 68-72. С. 68.

86. Самарец, С. А. Содержание и методы военно-патриотического воспитания в России и Западной Европе: автореф. дис. канд. пед. наук / С. А. Самарец, М., 2001. 18 с.

87. Самохвалов Ю. П. Учебные военные центры в системе современного военного образования: социологический анализ, автореф. дис. на соискание ученой степени кандидата социологических наук, Екатеринбург, 2015, 26 с.

88. Сацута С. А. История и современное состояние подготовки офицеров запаса в гражданских вузах России // Армия и общество. 2009. № 2.

89. Социологический словарь / Под ред. Г.В. Осипов, Л.Н. Москвичев. М.: Норма, 2008. 607 с.

90. Спенсер Лайл М., Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. М.: НИРРО, 2005.

91. Суртаев В. Я. Молодежь и культура. СПб.: Изд-во СПб. гос. ун-та культуры и искусств, 1999
92. Суханов П. В., Карлова Е. Н., Морозова Н. В. Проблема воинской идентичности студентов учебных военных центров // Армия и общество. 2012. №4 (32). С.42-46.
93. Тарасова Л. В. Категории «Профессионализм» и «Карьера» в сознании молодежи / Людмила Тарасова // Теория и практика общественного развития. 2014. №13. С. 60–63.
94. Тезисы доклада Г.Ф. Гирса на совещании начальников в. -у. з. и комиссаров) // Военно-педагогический журнал. 1920. № 3-4. С. 105-106.
95. Титчер Н. Военная подготовка учащихся детей в иностранных государствах / Н. Титчер // Народное образование. 1915. № 11. С. 428-440.
96. Трусов В. А. Задача третья. Куда полетит баллистическая ракета, если ее запуск поручить студенту-лейтенанту? // Комсомольская правда. 1990. 26 января. С. 1.
97. Усманов В. В. Теоретико-методологическое обоснование и практика управления военно-профессиональной ориентацией молодежи: автореф. дис. д-ра пед. наук / В. В. Усманов. Челябинск, 2004. 48 с.
98. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации», // Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации, [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/документы/2974> (Дата обращения: 03.03.2017)
99. Федеральный закон «Об образовании». М.: Ось-89,2000. 64 с.
100. Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».
101. Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».
102. Федеральный закон от 31.05.1996 N№ 61-ФЗ «Об обороне».

103. Федорова, Ю.А. Профессиональное самоопределение студентов высшей школы // Педагогика. 2007
104. Фильков, С. М. Система военной подготовки в гражданских вузах: теория и практика функционирования и совершенствования: Монография. М., 2002. 229 с. С. 24.
105. Фильков, С. М. Система военной подготовки в гражданских вузах: теория и практика функционирования и совершенствования: Монография. М., 2002. 229 с. С. 4.
106. Чеканин И. М., Доника, А. Д. Социально-психологический контент профессионального образования // Международный журнал экспериментального образования. 2016. № 3-1. С. 105-106.
107. Человек как предмет познания. СПб: Питер, 2001, с.4
108. Чугуенко В. М., Бобкова Е. М. Новые тенденции в исследовании социального самочувствия населения. Социологические исследования. 2013. №1. с. 16-24.
109. Шадриков, В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М., 1995.

Эмпирическая база исследования

Эмпирические данные были получены нами в марте-мае 2016 года в ходе анкетного опроса студентов УрФУ. Общее количество респондентов составило 1237 студентов. В опросе приняли участие 237 студентов учебного военного центра (19,2%), 680 студентов факультета военного обучения (55%) и 320 студентов УрФУ, не проходящих военную подготовку (25,9%).

По данным, полученным от руководителей учебного военного центра (далее УВЦ) и факультета военного обучения (далее ФВО) УрФУ в данных структурных подразделениях числятся соответственно 253 и 955 студентов. К сожалению, детализации по специальностям обучения получить не удалось. В этих условиях нами был предпринят сплошной опрос всех студентов, обучающихся в УВЦ и ФВО.

Как показал ход опроса, не все студенты, числящиеся на УВЦ и ФВО, своевременно присутствуют на занятиях по различным причинам. Таким образом, были опрошены только те студенты, которые фактически присутствовали на запланированных занятиях в период с марта по май. Если студент не присутствовал на том занятии, на котором был запланирован опрос, то он мог быть не охвачен исследованием.

Таким образом, было опрошено соответственно 237 из 253 студентов, числящихся на УВЦ и 680 из 955 студентов, числящихся на ФВО (см. табл. 1). Учитывая, что в ходе опроса охвачено подавляющее большинство студентов УВЦ (93,7%) и ФВО (71,2%), это позволяет охарактеризовать наш, в сущности, доступный метод отбора, как метод основного массива¹.

Расчет теоретической погрешности собранных данных по формуле собственно случайной выборки показал предельную погрешность 1,6% для УВЦ и 2,0% для ФВО.

Соответственно, мы можем использовать результаты опроса по УВЦ и ФВО с погрешностью не более $\pm 2\%$. Вместе с тем, при использовании результатов исследования следует учитывать некоторое смещение данных опроса в сторону дисциплинированных, не пропускающих занятий студентов, что может сказаться на несколько большей удовлетворенности вузом в целом и военной подготовкой в частности, чем, если бы в опросе были представлены студенты, избегающие посещать занятия по военной подготовке.

Вместе со студентами, проходящими обучение по военной подготовке, для сравнения данных по общим вопросам, было опрошено 320 студентов, преимущественно женского пола из различных институтов,

¹ Метод основного массива в статистике – метод статистического исследования, при котором изучению подвергают только те части совокупности, в которых сосредоточено большинство единиц наблюдения. М.: Большая Российская Энциклопедия, 1994.

не проходящих военное обучение. В данном случае не ставилось

Продолжение приложения 1

исследовательской задачи получить репрезентативную картину по всем 32 тыс. студентам, обучающимся в УрФУ по очной форме, поэтому полученные по ним данные следуют рассматривать как справочные и «для сравнения».

Таблица 1

Распределение опрошенных по полу, институтам, курсам и отношению к военной подготовке*

Объективные показатели	Отношение к военной подготовке			Всего
	УВЦ	ФВО	Не проходят военную подготовку	
Институт				
ММИ	167	85	65	317
ИГНИ	0	6	20	26
ИРИТ-РТФ	65	109	10	184
УралЭнИн	2	110	0	112
ИСПН	0	14	32	46
ФТИ	3	32	0	35
ИММ	0	44	20	64
ВШЭМ	0	70	0	70
ИГУП	0	47	19	66
СИ	0	55	28	83
ФКСиМП	0	6	43	49
ИМКН	0	1	0	1
ИнФО	0	39	0	39
ИЕН	0	5	0	5
ХТИ	0	14	80	94
Курс обучения				
1 (бакалавриат)	71	0	84	155
2 (бакалавриат)	70	272	182	524
3 (бакалавриат)	89	234	51	374
4 (бакалавриат)	7	132	1	140
5-6 (специалитет) или 1 (магистратура)	0	3	1	4
Пол				
мужчины	231	626	131	988
женщины	3	35	188	226
Итого	237	680	320	1237

* Расшифровка аббревиатур институтов УрФУ. ММИ – Механико-машиностроительный институт; ИРИТ-РТФ – Институт радиоэлектроники и информационных технологий – РТФ; УралЭнИн – Уральский энергетический институт; ФТИ – Физико-технологический институт; ИГНИ – Институт гуманитарных наук и искусств ; ИСПН – Институт социально-политических наук; ИММ – Институт материаловедения и металлургии; ВШЭМ – Высшая школа экономики и менеджмента; ИГУП – Институт государственного управления и предпринимательства; СИ – Строительный институт; ИФКСиМП – Институт физической культуры, спорта и молодежной политики; ИМКН – Институт математики и компьютерных наук; ИнФО – Институт фундаментального образования; ИЕН – Институт естественных наук; ХТИ – Химико-технологический институт.
--

Существующее повсеместно в российских вузах преобладание на военной подготовке юношей наблюдается и в нашем исследовании. Девушек среди опрошенных студентов УВЦ и ФВО всего 6,2 % (5,1% - на ФВО, 1,3% - в УВЦ).

Преобладание среди студентов ФВО 20-21-летних объясняется порядком обучения – на ФВО студенты учатся с 4 семестра основной образовательной программы. Студенты УВЦ более равномерно распределены по возрастным группам соответственно курсам обучения – в УВЦ студенты обучаются с первого курса (см. табл. 2).

Таблица 2

Возрастная структура опрошенных, %

Возраст	Категория опрошенных			
	Студент ФВО	Студент УВЦ	Студент, не проходящий военную подготовку	Все опрошенные
17 лет	0,0	2,1	0,9	0,7
18 лет	2	26,6	21,5	11,9
19 лет	0,3	34,8	36,9	32,9
20 лет	37	24,5	30,0	32,7
21 год	23,5	11,2	8,8	17,3
22 года	5,8	0,0	0,9	3,4
23 года	0,8	0,4	0,3	0,6
24 года и старше	0,7	0,4	0,6	0,6
Итого:	100,0	100,0	100,0	100,0

Подавляющее большинство опрошенных (90,9%) идентифицируют себя «русскими». В числе прочих национальностей татары (4%), башкиры (0,6%), евреи (0,5%), азербайджанцы (0,4%), таджики (0,35%), украинцы

(0,35%), казахи (0,26%), молдаване (0,26%), мордвины (0,17%), армяне (0,17%), ингуши (0,17%), талыши (0,17%), дагестанцы (0,17%), марийцы (0,17%), узбеки (0,17%), киргиз (0,09%), белорус (0,09%), кореец (0,09%), якутка (0,09%), чех (0,09%), тувинец (0,09%), удмурт (0,09%), грек (0,09%), аварец (0,09%), бурят (0,09%).

Представленность институтов УрФУ в выборке неравномерна. Это объясняется тем, что военная подготовка студентов осуществляется по военно-учетным специальностям (ВУС), родственным гражданским специальностям, по которым студенты проходят обучение в вузе (см. табл.3, 4).

Таблица 3
Распределение студентов УВЦ по ВУС и институтам УрФУ, %

ВУС	ММИ	ИРИТ-РТФ	УралЭнИн	ФТИ
093300 Применение средств специальной радиосвязи		100,0		
420200 Эксплуатация и ремонт базовых машин	90,9		6,1	3,0
710100 Экономика и организация производства и ремонта вооружения, военной, специальной техники и имущества	100,0			
500200 Эксплуатация и ремонт инженерного вооружения	97,4			2,6
441000 Эксплуатация и ремонт радиотехнических средств и комплексов	2,0	98,0		

Как видим, ВУС, связанные с машинами, заполнены в основном студентами ММИ, а ВУС, предполагающие базовые знания радиотехники – студентами ИРИТ-РТФ.

Для лучшего понимания таблицы 4 расшифруем военно-учетные специальности.

094100 – Применение воинских частей и подразделений специального назначения.

093300 – Применение средств специальной радиосвязи.

093400 – Информационно-техническое сопровождение военной деятельности.

093700 – Информационно-аналитическое обеспечение военной деятельности.

420200 – Эксплуатация и ремонт базовых машин.

101501 – Применение инженерных дорожно-строительных и мостостроительных частей и подразделений.

101000 – Боевое применение инженерно-саперных (инженерных) соединений, воинских частей и подразделений.

111000 – Применение соединений, воинских частей и подразделений РХБЗ (кроме сил флота).

420300 – Эксплуатация и ремонт электро-спецоборудования и автоматики.

903864 – Старший специалист СПС (специальной связи).

166182 – Командир инженерно-сапёрного отделения.

710100 – Экономика и организация производства и ремонта вооружения, военной, специальной техники и имущества.

500200 – Эксплуатация и ремонт инженерного вооружения.

100182 – Командир мотострелкового отделения.

824182 – Командир отделения по ремонту гусеничной бронетанковой техники.

441000 – Эксплуатация и ремонт радиотехнических средств и комплексов.

510200 – Техническое обеспечение радиационной химической и биологической защиты (кроме сил флота).

Таблица 4

Распределение студентов ФВО по ВУС и институтам УрФУ, %

ВУС	ММИ	ИГНИ	ИРИГ - РТФ	УралЭНИ н	ИСПН	ФТИ	ИММ	ВШЭМ	ИГУП	СИ	ИФКСи МП	ИМКН	ИнФО	ИЕН	ХТИ
094100	9,41	40,00	3,67	4,55	64,29	3,13	6,82	2,86	10,64	1,82	83,33		0,00		
093300		40,00	44,04		14,29	18,75	0,00	4,29	6,38		16,67		2,56		
093400				0,91	7,14				8,51			100,0 0			
093700					7,14				44,68						
420200	63,53														
101501	12,94						22,73			94,55			35,90		
101000		20,00				3,13	0,00	91,43	27,66				51,28		7,14
111000				24,55		0,00	61,36	1,43	0,00					60,00	
420300	1,18			53,64		3,13									
903864	0,00		14,68												
166182	12,94						2,27								
710100															
500200										1,82					
100182				7,27		3,13	6,82								14,29
824182				6,36											
441000			37,61	0,91		59,38									
510200				1,82	7,14	9,38			2,13	1,82			10,26	40,00	78,57
Сумма:	100,0 0	100,0 0	100,0 0	100,00	100,0 0	100,0 0	100,0 0	100,0 0	100,0 0						



ФГАОУ ВПО «УРАЛЬСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ ПЕРВОГО ПРЕЗИДЕНТА РОССИИ Б.Н. ЕЛЬЦИНА»

АНКЕТА

Уважаемый студент!

Одним из показателей деятельности вуза в области обеспечения качества подготовки специалистов является степень удовлетворенности студентов учебой в вузе, которая определяется на основе изучения Вашего мнения в ходе опроса.

При заполнении анкеты отметьте те варианты ответов, которые Вас устраивают, где необходимо, расставьте баллы (которые Вас устраивают) в таблицы.

Заранее благодарим Вас за участие в исследовании!

1. Удовлетворены ли Вы в целом выбранным вузом, профессией?

1. да, и тем, и другим
2. вузом – да, профессией – нет
3. профессией – да, вузом – нет
4. нет, ни тем, ни другим

2. На Ваш выбор вуза повлияло:

1. совет, мнение, семьи, близких
2. наличие в вузе нужной специальности
3. наличие в вузе «военной кафедры»
4. возможность переехать в большой город
5. престиж вуза в регионе, стране
6. возможность поступить на бюджетное место
7. за компанию
8. случай
9. другое (допишите): _____

3. При поступлении в вуз четко ли Вы себе представляли содержание, характер и специфику выбранной профессии?

1. да
2. частично
3. у меня были смутные представления
4. нет, не представлял (а)

4. А сегодня представляете ли Вы содержание, характер и специфику будущей профессии?

1. да
2. частично
3. у меня остались смутные представления
4. нет, не представляю

5. Что для Вас значимо в жизни сегодня? (выберите не больше 5 вариантов ответа)

1. комфорт
2. личная безопасность
3. известность, престиж
4. власть, статус в обществе
5. удовольствия, развлечения
6. хорошая работа
7. материальное благополучие, богатство
8. внешняя привлекательность
9. семья

10. путешествия, открытие новых стран
11. признание лидерства, авторитета окружающими
12. секс, любовь
13. спокойная, благополучная жизнь
14. деньги
15. здоровье
16. саморазвитие, самосовершенствование
17. свобода, независимость
18. уверенность в завтрашнем дне
19. дружба
20. успех
21. другое (допишите): _____

6. Что сегодня важнее для достижения успеха в жизни, по Вашему мнению? (выберите не больше 5 вариантов ответа)

1. уверенность в себе
2. умение достигать поставленных целей
3. благополучная семья
4. образование и квалификация
5. порядочность, честность
6. хорошая работа
7. здоровый образ жизни
8. удача
9. материальный достаток
10. внешняя привлекательность
11. помощь родных, близких
12. предприимчивость
13. талант, неординарность
14. смелость, способность рисковать
15. связи, знакомства с нужными людьми
16. ум
17. хитрость, ловкость, умение обмануть
18. высокая работоспособность
19. наличие первоначального (социального и/или финансового) капитала
20. другое (допишите): _____

7. В каких сферах сегодня быстрее всего достичь жизненного успеха?

1. государственная служба
2. политика
3. армия
4. церковь
5. бюджетная сфера (образование, медицина и т.д.)
6. бизнес
7. наука
8. торговля
9. шоу-бизнес
10. материальное производство (промышленность, строительство и т.д.)
11. малое (среднее) предпринимательство
12. общественная деятельность
13. силовые структуры
14. другое (допишите): _____

8. Какие ожидания у Вас сегодня преобладают? (выберите 1 вариант)

1. надеюсь, что в ближайшее время ситуация в стране улучшится
2. особых изменений не произойдёт, всё итак неплохо
3. думаю, что в ближайшее время ситуация в стране ухудшится
4. самое лучшее – жить сегодняшним днем, не забивать себе голову

9. Ваше отношение к политике?

1. активно интересуюсь и участвую в деятельности политической партии
2. проявляю интерес к политической жизни, но не участвую в деятельности политической партии
3. не интересуюсь политикой

10. Идеология какой политической партии отвечает интересам России в наибольшей степени?

1. «Единая Россия»
2. КПРФ
3. «Справедливая Россия»
4. ЛДПР
5. «Родина»
6. «Яблоко»
7. Патриоты России
8. Другое (впишите): _____

11. В какой мере Вы согласны с тем, что сейчас в российском обществе есть чувство враждебности...

№	Варианты	Да, согласен	Скорее, да	Трудно сказать	Скорее нет	Нет
1	у бедных по отношению к богатым	5	4	3	2	1
2	к людям других национальностей	5	4	3	2	1
3	у старшего поколения по отношению к молодежи	5	4	3	2	1
4	к банкам и другим финансовым институтам	5	4	3	2	1
5	к чиновникам, бюрократам	5	4	3	2	1
6	у молодежи к службе в армии	5	4	3	2	1
7	к работникам полиции, прокуратуры, суда	5	4	3	2	1
8	к украинским националистам	5	4	3	2	1
9	по отношению к внешней политике США и Евросоюза	5	4	3	2	1
10	по отношению к людям другой религии	5	4	3	2	1
11	к политикам	5	4	3	2	1
12	в российском обществе нет враждебности	5	4	3	2	1

12. В какой общественной деятельности Вы готовы участвовать?

1. волонтерская деятельность
2. избирательные кампании
3. праздничные мероприятия
4. флэшмобы
5. коллективное благоустройство общежитий, подъездов, домов, дворов
6. блоггерство

7. членство в общественных организациях
8. благотворительные акции
9. религиозные мероприятия
10. студенческое самоуправление
11. в любых общественных акциях, если буду уверен в их необходимости
12. другое (допишите): _____
13. не готов участвовать в общественной деятельности

13. В каких формах социального протеста Вы лично готовы принять участие?

1. заявления, письма в адрес органов власти
2. обращения и выступления в СМИ
3. митинги, демонстрации, пикеты, забастовки
4. крайние меры (в том числе противоправные)
5. троллинг в Интернете
6. саботаж решений, с которыми не согласен
7. анонимные доносы
8. лично я в открытых формах протеста участвовать не буду
9. другое (допишите): _____

14. Когда, по Вашему мнению, допустимы нарушения законов?

1. когда законы противоречивы
2. когда законы невыполнимы
3. когда только нарушив закон, можно защитить государственные интересы
4. когда закон ограничивает права личности
5. нарушения закона недопустимы
6. другое (допишите): _____

15. Представьте, что выборы депутатов областной Думы состоятся в ближайшее воскресенье. За какую партию Вы бы, скорее всего, проголосовали?

1. Единая Россия
2. КПРФ
3. ЛДПР
4. Справедливая Россия
5. Партия «Против всех»
6. Яблоко
7. РПР-Парнас
8. Коммунисты России
9. Патриоты России
10. Демократическая партия России
11. Города России
12. ПАРЗАС – партия За справедливость!
13. Родина
14. Российская экологическая партия Зеленые
15. Партия свободных граждан
16. приду и испорчу бюллетень
17. не пошел бы на выборы
18. другое: _____

16. Что для Вас наиболее значимо в будущей работе (выберите не более 3 самых важных вариантов ответа)?

1. творческий, интересный характер работы
2. соответствие работы моим способностям

3. возможность достичь признания, уважения в обществе
4. возможность посвящать достаточно времени семье, детям
5. возможность хорошо заработать
6. возможность сделать карьеру
7. иметь власть над другими людьми
8. возможность принести пользу людям
9. престижность занимаемой должности
10. гарантированный государством доход и социальный пакет
11. возможность полнее реализовать свои способности, реализовать себя
12. возможность добиться высот в профессии
13. самостоятельность, независимость, отсутствие мелочной регламентации
14. связь с современной техникой, новейшими технологиями
15. служба Родине
16. дружный коллектив
17. другое (допишите): _____

17. Что Вы планируете после окончания вуза?

1. найти работу по гражданской специальности
2. найти работу, удовлетворяющую моим требованиям, не обязательно по специальности
3. продолжить образование
4. заняться научно-исследовательской работой (поступить в магистратуру, аспирантуру)
5. заняться общественной, политической деятельностью
6. основать своё дело, бизнес
7. посвятить себя дому, семье
8. поехать за границу работать или учиться
9. нет никаких определенных планов на будущее
10. найти работу в «силовых» ведомствах
11. пойти служить в армию по призыву
12. пойти служить в армию по контракту
13. не знаю, ещё не решил
14. другое (допишите): _____

18. Оцените в баллах значимость следующих умений и навыков в Вашей будущей профессии:

3 – очень важно, без этого в профессии не обойтись

2 – важно, но не обязательно

1 – неважно

№	Умения и навыки	Балл
1	Умение взаимодействовать со специалистами из других областей	
2	Умение руководить подчиненными	
3	Умение вести переговоры	
4	Умение организовывать совместную работу людей	
5	Умение аргументировать свою позицию	
6	Умение планировать и координировать свою и чужую работу	
7	Умение легко адаптироваться к изменяющимся условиям	
8	Навыки обобщения и анализа информации	
9	Навык работы в команде	
10	Умение отстаивать свои интересы, самоутвердиться	
11	Готовность к жизни в обществе, государстве по установленным законам и нормам	
12	Дисциплинированность, умение подчиняться приказам	
13	Умение организовать экологически безопасную рабочую среду	
14	Навыки сохранения и укрепления собственного здоровья	
15	Навыки расчета вероятностей развития ситуаций	
16	Понимание гражданской ответственности, умение жить по принципам гуманизма и демократии	
17	Умение находить решение в разных ситуациях, регулировать конфликты	
18	Стремление к самообразованию, самосовершенствованию	

19. Оцените в баллах, в какой степени обучение в вузе способствует формированию этих умений и навыков:

3 – только в вузе я освою эти умения и навыки;

2 – способствует,

1 – вуз незначительно влияет на формирование этих умений и навыков, почти никак

№	Умения и навыки	Балл
1	Умение взаимодействовать со специалистами из других областей	
2	Умение руководить подчиненными	
3	Умение вести переговоры	
4	Умение организовывать совместную работу людей	
5	Умение аргументировать свою позицию	
6	Умение планировать и координировать свою и чужую работу	
7	Умение легко адаптироваться к изменяющимся условиям	
8	Навыки обобщения и анализа информации	
9	Навык работы в команде	
10	Умение отстаивать свои интересы, самоутвердиться	
11	Готовность к жизни в обществе, государстве по установленным законам и нормам	
12	Дисциплинированность, умение подчиняться приказам	
13	Умение организовать экологически безопасную рабочую среду	
14	Навыки сохранения и укрепления собственного здоровья	
15	Навыки расчета вероятностей развития ситуаций	
16	Понимание гражданской ответственности, умение жить по принципам гуманизма и демократии	
17	Умение находить решение в разных ситуациях, регулировать конфликты	
18	Стремление к самообразованию, самосовершенствованию	

20. Отношение к военной подготовке:

1. учусь в УВЦ
2. учусь на ФВО
3. не прохожу военную подготовку в УрФУ

21. Какие качества, прежде всего, по Вашему мнению, должна развивать военная подготовка в УрФУ?

1. патриотизм
2. толерантность
3. высокие моральные принципы
4. требовательность к себе, саморазвитие и самосовершенствование
5. дисциплинированность
6. активная жизненная позиция
7. психологическая устойчивость, выдержка и самообладание
8. физическая выносливость
9. целеустремленность, инициатива, самостоятельность
10. лидерские качества, решительность
11. творческий подход и инициатива
12. другое: _____

22. Что в бóльшей степени может обеспечить безопасность России, по Вашему мнению?

1. развитая экономика
2. сильная армия
3. невмешательство в дела других стран
4. развитое здравоохранение
5. патриотически настроенная молодежь, готовая к защите национальных интересов страны
6. развитие науки и технологии
7. уничтожение внешних врагов государства
8. образование на уровне мировых стандартов
9. прирост населения
10. справедливая социально-экономическая политика государства
11. другое (допишите): _____

23. Какая национальная идея, с Вашей точки зрения, должна быть у России?

1. патриотизм
2. национализм
3. православие
4. национальная безопасность
5. интернационализм
6. гуманизм
7. космополитизм
8. мировое господство
9. другое: _____

24. Откуда Вы узнали о возможности получения военного образования в УрФУ?

1. я только что узнал о военной подготовке
2. мне рассказали друзья, знакомые, родители, одноклассники и т.д.
3. прочитал на сайте УрФУ
4. меня информировали преподаватели, работники деканата, кураторы и т.д.
5. меня информировали офицеры учебного военного центра, факультета военного обучения
6. мне кажется, это общеизвестный факт
7. другое: _____

25. Что, по Вашему мнению, влияет на решение поступить на «военную кафедру»?

1. возможность поступить на службу в армию
2. интерес к профессии военного, романтика военной службы
3. семейная традиция
4. совет родных и/или знакомых
5. возможность не быть призванным для прохождения срочной службы
6. расширение кругозора
7. возможность после окончания вуза поступить на службу в «силовые» структуры
8. желание работать в мужском коллективе
9. возможность бесплатно получить дополнительную специальность
10. возможность сформировать в себе ценные личные качества (дисциплинированность, аккуратность, мужество)
11. для расширения возможностей трудоустройства после окончания вуза
12. стремление к защищаемому гарантиями государства образу жизни
13. желание после окончания вуза трудоустроится на гражданскую государственную службу
14. желание приобрести качества достойного защитника Отечества
15. другое (допишите): _____

26. Если бы Вы сейчас принимали решение о поступлении на «военную кафедру», то:

1. поступил бы снова
2. ни за что бы не поступил

27. Если Вы учитесь на «военной кафедре», оцените по 3-бальной системе различные аспекты военной подготовки в УрФУ:

3 балла – хорошо

2 балла – удовлетворительно

1 балл – плохо

№	Параметры	Балл
1	Качество военной подготовки в целом	
Организация учебного процесса и взаимодействия со студентами		
2	Расписание занятий	
3	Интересность занятий	

4	Доходчивость изложения материала	
5	Применяемые методики преподавания	
6	Практическая значимость материала	
7	Уровень профессиональной подготовки преподавателей	
8	Организация учебных сборов	
9	Индивидуальная работа преподавателей со студентами	
10	Использование преподавателями на занятиях аудио- и видеотехники, мультимедийного оборудования	
11	Взаимодействие с командованием	
Материально-техническое оснащение образовательного процесса		
12	Санитарно-гигиеническое состояние учебных площадей (чистота помещений, освещение, отопление, состояние мебели, вентиляция)	
13	Организация питания	
14	Функционирование гардероба	
15	Состояние санузлов	
16	Компьютерная и оргтехника	
17	Средства мультимедиа, аудио- и видеотехники	
18	Средства наглядного представления материала	
19	Лабораторное оборудование	
20	Учебники, учебно-методическая литература	
Информационное обеспечение и информирование об организации учебного процесса		
21	Информирование об организации учебного процесса	
22	Общение с преподавателями	
23	Использование сайта	
24	Работа библиотеки УВЦ	
Реализация возможностей и научного потенциала студентов		
25	Соответствие занятий познавательным, интеллектуальным запросам	
26	Возможность ознакомиться с достижениями науки и техники	
27	Возможность реализовать творческий и научный потенциал	
28	Участие в мероприятиях, направленных на реализацию научного потенциала (конференции, семинары и пр.)	

28. Нравится ли Вам в целом учёба в УрФУ?

1. да
2. не всегда
3. нет

29. Легко ли Вам будет трудоустроиться по будущей специальности?

1. легко
2. трудно
3. не знаю

30. На какую заработную плату Вы рассчитываете после окончания вуза?

1. хотя бы 15 т.руб.
2. не менее 20 т.руб.
3. в районе 30 т.руб.
4. в районе 40 т.руб.
5. другое: _____

НЕМНОГО СВЕДЕНИЙ О СЕБЕ

Пол _____

Возраст _____

Национальность _____

Институт _____

Направление подготовки, специальность _____

Курс _____

Если проходите военную подготовку, то по какой военной специальности?

(допишите) _____

Спасибо!

УВАЖАЕМЫЙ СТУДЕНТ! Вашему вниманию предлагается блок - схема анкеты для определения степени сформированности профессиональной направленности. Напоминаем, что правильность наших выводов будет полностью зависеть от искренности и точности Ваших ответов. Результаты исследования будут использованы только в научных целях.

Инструкция: Внимательно прочитайте вопрос и выберите предложенный вариант ответа, поставив указанный балл в соответствующем столбце таблицы напротив выбранного варианта ответа.

Индивидуальный протокол:

Фамилия, имя, отчество _____

Курс _____

ТАБЛИЦА

Вопрос	Варианты ответа	Выбор варианта ответа	Балл
Эмоционально-познавательное отношение к профессии			
Нравится ли Вам избранная профессия	Очень нравится		4
	Скорее нравится, чем не нравится		3
	Скорее не нравится, чем нравится		2
	Не нравится		1
Какое удовлетворение доставляют Вам занятия по овладению специальностью	Очень большое		4
	Достаточно большое		3
	Незначительное		2
	Почти никакого		1
Насколько хорошо Вы знаете, в чем заключается Ваша будущая работа	Очень хорошо		4
	Довольно хорошо		3
	До некоторой степени		2
	Не знаю		1
Насколько хорошо Вы знаете, какие требования будет предъявлять к Вам Ваша профессия	Очень хорошо		4
	Довольно хорошо		3
	До некоторой степени		2
	Не знаю		1
Насколько хорошо Вы знаете собственные способности к выполнению работы по специальности	Очень хорошо		4
	Довольно хорошо		3
	До некоторой степени		2
	Не знаю		1
Насколько хорошо Вы знаете примерный размер заработной платы	Очень хорошо		4
	Довольно хорошо		3
	До некоторой степени		2
	Не знаю		1
Насколько хорошо Вы знаете перспективы продвижения по службе	Очень хорошо		4
	Довольно хорошо		3
	До некоторой степени		2

	Не знаю		1
Насколько хорошо Вы знаете возможности повышения квалификации специалиста	Очень хорошо		4
	Довольно хорошо		3
	До некоторой степени		2
	Не знаю		1
Насколько хорошо Вы знаете возможности применения полученной в вузе специальности	Очень хорошо		4
	Довольно хорошо		3
	До некоторой степени		2
	Не знаю		1
Эмоционально-познавательное отношение к учебной деятельности			
Какое значение для Вас лично имеет занятие по овладению специальностью	Очень большое		4
	Достаточно большое		3
	Незначительное		2
	Почти никакого		1
Нравится ли Вам учиться в вузе	Очень нравится		4
	Скорее нравится, чем не нравится		3
	Скорее не нравится, чем нравится		2
	Не нравится		1
Эмоционально-познавательное отношение к творческому содержанию выбранной профессии			
Должна ли профессия давать возможность творить, создавать новое	Да		4
	Скорее да, чем нет		3
	Скорее нет, чем да		2
	Нет		1
Должна ли работа обеспечивать возможность дальнейшего профессионального роста	Да		4
	Скорее да, чем нет		3
	Скорее нет, чем да		2
	Нет		1
Активно-деятельное отношение к подготовке к профессиональной деятельности			
Много ли времени Вы уделяете к подготовке к профессиональной деятельности (работа в научных кружках, чтение специальной литературы и т.п.)	Очень много		4
	Достаточно много		3
	Недостаточно		2
	Почти не уделяю		1
Эмоционально-познавательное и активно-деятельное отношение к формированию профессиональной самостоятельности			
Какова степень Вашей самостоятельности в выполнении учебных заданий	Планирую и выполняю свою работу самостоятельно		4
	Все задания выполняю самостоятельно		3
	Мне необходим эпизодический контроль и руководство		2
	Нуждаюсь в постоянном контроле и руководстве		1

			1
Насколько часто Вам требуется дополнительная помощь при выполнении учебных заданий	Никогда не требуется		4
	Редко		3
	Скорее часто, чем редко		2
	Нет		1
Должна ли работа обеспечивать определенную самостоятельность в профессиональной деятельности	Да		4
	Скорее да, чем нет		3
	Скорее нет, чем да		2
	Нет		1
Получаете ли Вы удовольствие от самостоятельного выполнения заданий, без чьей-либо помощи	Да		4
	Скорее да, чем нет		3
	Скорее нет, чем да		2
	Нет		1
Эмоциональное и активно-деятельное отношение к общественной работе			
Какую общественную работу Вы выполняете	Имею два или больше постоянных поручения		4
	Выполняю одно постоянное поручение		3
	Выполняю отдельные временные поручения		2
	В общественной работе не участвую		1
Как Вы относитесь к выполняемому поручению	С энтузиазмом		4
	С удовольствием		3
	Добросовестно, в силу обязанности		2
	Выполняю после того, как напомнят		1
Познавательное и активно-деятельное отношение к формированию организаторских качеств			
Какое значение Вы придаете формированию у себя качеств организатора	Очень большое		4
	Существенное		3
	Незначительное		2
	Никакого		1
Должны ли студенты - активисты уметь четко организовывать свою работу и работу товарищей	Да		4
	Скорее да, чем нет		3
	Скорее нет, чем да		2
	Нет		1
В какой мере Вы сами способны организовать свою работу и работу товарищей	В значительной мере		4
	В незначительной мере		3
	Способен организовать только свою работу		2
	У меня таких способностей нет		1

БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!

УВАЖАЕМЫЙ СТУДЕНТ! Вашему вниманию предлагается методика, предназначенная для диагностики двух обобщенных устойчивых мотивов личности: мотива стремления к успеху и мотива избегания неудачи. При этом оценивается, какой из этих двух мотивов доминирует. Напоминаем, что правильность наших выводов будет полностью зависеть от искренности и, точности Ваших ответов. Результаты, исследования будут использованы только в научных целях, и дается полная гарантия о неразглашении полученных данных.

Инструкция: Тест состоит из ряда утверждений, касающихся отдельных сторон характера, а также мнений и чувств по поводу некоторых жизненных ситуаций. Чтобы оценить степень Вашего согласия или несогласия с каждым из утверждений, используйте следующую шкалу:

+3 полностью согласен

+2 согласен

+1 скорее согласен, чем не согласен

0 нейтрален

-1 скорее не согласен, чем согласен

-2 не согласен

-3 полностью не согласен

Прочитайте утверждения теста и оцените степень своего согласия (или несогласия). При этом на бланке для ответов на пересечении номера утверждения и шкалы степени Вашего согласия (+3, +2, +1, 0, -1, -2, -3) поставьте знак «X» в том столбце, который соответствует вашему выбору. Давайте тот ответ, который первым приходит Вам в голову. Не тратьте времени на его обдумывание. Если у Вас возникли какие-то вопросы, задайте их прежде, чем выполнять тест. Теперь приступайте к работе!

ТЕСТ ОПРОСНИКА (форма А)

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой.
2. Если бы я должен был выполнить сложное, незнакомое мне задание, то предпочел бы сделать его с кем-нибудь, чем трудиться над ним в одиночку.
3. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверен, что смогу их решить, чем за легкие, в решении которых сомневаюсь.
4. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверен, чем трудное дело, в котором возможны неожиданности.
5. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложил бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешел бы к тому, что у меня может хорошо получиться.
6. Я предпочел бы работу, в которой мои функции четко определены и зарплата выше среднего, работе со средней зарплатой, в которой я должен сам определять свою роль.
7. Я трачу больше времени на чтение специальной литературы, чем художественной.
8. Я предпочел бы важное трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равно 50%, делу достаточно важному, но не трудному.
9. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, даже если после этого у меня возникают трения с товарищами.
10. Если бы я собрался играть в карты, то скорее сыграл бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.
11. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, чем те, где все участники приблизительно равны по своим возможностям.
12. Я скорее предпочту сделать какое-то дело так, как я считаю нужным, пусть даже с 50% риска ошибиться, чем делать его, как мне советуют другие.
13. Если бы мне пришлось выбирать, то я скорее выбрал бы работу, в которой начальная зарплата будет 10 000 руб. и может остаться в таком размере неопределенное время, чем работу, в которой начальная зарплата равна 8 000 руб. и есть гарантия, что не позднее, чем через 5 лет я буду получать более 18 000 руб.
14. Я скорее стал бы играть в команде, чем соревноваться один на один.
15. Я предпочитаю работать не щадя сил, пока не получу полного удовлетворения от полученного результата, чем стремиться закончить дело побыстрее и с меньшим напряжением.
16. На экзамене я предпочел бы конкретные вопросы по пройденному материалу, вопросам, требующим для ответа высказывания своего мнения.
17. Я скорее выбрал бы дело, в котором имеется некоторая вероятность неудачи, но есть и возможность достигнуть большего, чем такое, в котором мое положение не ухудшится, но существенно не улучшится.
18. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну («Пронесло!»), чем порадуюсь хорошей оценке.
19. Если я мог бы вернуться к одному из двух незавершенных дел, то я скорее вернулся бы к трудному, чем к легкому.
20. При выполнении контрольного задания я больше беспокоюсь о том, как бы не допустить какую-нибудь

ошибку, чем думаю о том, как правильно его решить.

21. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращусь к кому-либо за помощью, чем стану сам продолжать искать выход.

22. После неудачи я скорее становлюсь еще более собранным и энергичным, чем теряю всякое желание продолжать дело.

23. Если есть сомнение в успехе какого-либо начинания, то я скорее не стану рисковать, чем все-таки приму в нем активное участие.

24. Когда я берусь за трудное дело, я больше опасаясь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.

25. Я работаю эффективно под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.

26. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем-то, в успехе которого я уверен.

27. Я работаю продуктивнее над заданием, когда мне конкретно указывают, что и как выполнять, чем тогда, когда передо мной ставят задачу лишь в общих чертах.

28. Если я бы успешно решил какую-то задачу, то с большим удовольствием взялся бы еще раз решить аналогичную задачу, чем перешел бы к задаче другого типа.

29. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникнет интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.

30. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

Индивидуальный протокол:

Фамилия, имя, отчество _____

Курс _____

БЛАНК ОТВЕТОВ

№ п/п	Шкала степени Вашего согласия						
	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
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							
29							
30							

ТЕСТ ОПРОСНИКА (форма Б)

1. Я больше думаю о получении хорошей оценки, чем опасаясь получения плохой.

2. Я чаще берусь за трудные задачи, даже если не уверена, что смогу их решить, чем за легкие, в решении которых сомневаюсь.

3. Меня больше привлекает дело, которое не требует напряжения и в успехе которого я уверена, чем

трудное дело, в котором возможны неожиданности.

4. Если бы у меня что-то не выходило, я скорее приложила бы все силы, чтобы с этим справиться, чем перешел бы к тому, что у меня может хорошо получиться.
5. Я предпочла бы работу, в которых мои функции четко определены и зарплата выше среднего, работе со средней зарплатой, в которой я должна сама определять свою роль.
6. Более сильные переживания у меня вызываются страхом неудачи, чем надеждой на успех.
7. Научно-популярную литературу я предпочитаю литературе развлекательного жанра.
8. Я предпочла бы важное трудное дело, хотя вероятность неудачи в нем равно 50%, делу достаточно важному, но не трудному.
9. Для меня очень важно делать свою работу как можно лучше, далее если после этого у меня возникают трения с товарищами.
10. После успешного ответа на экзамене я скорее с облегчением вздохну («Пронесло!»), чем порадуясь хорошей оценке.
11. Если бы я собрался играть в карты, то скорее сыграл бы в развлекательную игру, чем в трудную, требующую размышлений.
12. Я предпочитаю соревнования, где я сильнее других, чем те, где все участники приблизительно равны по своим возможностям.
13. После неудачи я скорее становлюсь еще более собранной и энергичной, чем теряю всякое желание продолжать дело.
14. Неудачи отравляют мою жизнь больше, чем приносят радость, успехи.
15. В новых неизвестных ситуациях у меня скорее возникает волнение и беспокойство, чем интерес и любопытство.
16. Я скорее попытаюсь приготовить новое интересное блюдо, хотя оно может плохо получиться, чем стану готовить привычное, которое обычно хорошо выходило.
17. Я скорее займусь чем-то приятным и необременительным, чем стану выполнять что-то, как мне кажется, стоящее, но не очень увлекательное.
18. Я скорее затратю все свое время на осуществление одного дела, вместо того, чтобы выполнить быстро за то же время два-три других.
19. Если я заболела и вынуждена остаться дома, то я использую время скорее для того, чтобы расслабиться и отдохнуть, чем почитать и поработать.
20. Если бы я жила с несколькими девушками в одной комнате, и мы решили бы устроить вечеринку, то я предпочла бы сама организовать ее, чем допустить, чтобы это сделала какая-нибудь другая.
21. Если у меня что-то не выходит, я лучше обращаюсь к кому-либо за помощью, чем стану сама продолжать искать выход.
22. Когда нужно соревноваться, у меня скорее возникнет интерес и азарт, чем тревога и беспокойство.
23. Когда я берусь за трудное дело, я больше опасаясь, что не справлюсь с ним, чем надеюсь, что оно получится.
24. Я работаю эффективно под чьим-то руководством, чем когда несу за свою работу личную ответственность.
25. Мне больше нравится выполнять сложное незнакомое задание, чем-то, в успехе которого я уверена.
26. Если я бы успешно решила какую-то задачу, то с большим удовольствием взялась бы еще раз решить аналогичную задачу, чем перешла бы к задаче другого типа.
27. Я работаю продуктивнее над заданием, когда передо мной ставят задачу лишь в общих чертах, чем тогда, когда мне конкретно указывают, что и как выполнять.
28. Если при выполнении важного дела я допускаю ошибку, то чаще я теряюсь и впадаю в отчаяние, вместо того, чтобы быстро взять себя в руки и пытаться исправить положение.
29. Пожалуй, я больше мечтаю о своих планах на будущее, чем пытаюсь их реально осуществить.

БЛАНК ОТВЕТОВ

№ п/п	Шкала степени Вашего согласия						
	+3	+2	+1	0	-1	-2	-3
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							
29							

БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!

УВАЖАЕМЫЙ СТУДЕНТ! Предлагаем Вам принять участие в изучении мотивов учебной деятельности с целью выявления доминирующих мотивов. Для этого необходимо будет выполнить ряд заданий. Напоминаем, что правильность наших выводов будет полностью зависеть от искренности и точности Ваших ответов. Результаты исследования будут использованы только в научных целях.

Инструкция: Внимательно прочитайте приведенные в списке мотивы учебной деятельности. Выберите из них пять наиболее значимых для Вас. Отметьте значимые мотивы кружочком.

СПИСОК МОТИВОВ

1. Стать высококвалифицированным специалистом.
2. Получить диплом.
3. Успешно продолжить обучение на последующих курсах.
4. Успешно учиться, сдавать экзамены на «хорошо» и «отлично».
5. Постоянно получать стипендию.
6. Приобрести глубокие и прочные знания.
7. Быть постоянно готовым к очередным занятиям.
8. Не запускать предметы учебного цикла.
9. Не отставать от сокурсников.
10. Обеспечить успешность будущей профессиональной деятельности.
11. Выполнять педагогические требования.
12. Достичь уважения преподавателей.
13. Быть примером для сокурсников.
14. Добиться одобрения родителей и окружающих.
15. Избежать осуждения и наказания за плохую учебу.
16. Получить интеллектуальное удовольствие.

УВАЖАЕМЫЙ СТУДЕНТ! Предлагаем Вам продолжить участие в нашем исследовании. Напоминаем, что правильность наших выводов будет полностью зависеть от искренности и точности Ваших ответов. Результаты исследования будут использованы только в научных целях.

Инструкция: Выберете те пункты в колонках А и Б, которые отражают то, что привлекает и что не привлекает Вас в избранной профессии, отметив их кружочком. В колонке А отмечено, «что привлекает», а в Б – «что не привлекает». Отмечать следует действительно значимые для Вас пункты, т.е. правила не принуждают делать выбор во всех без исключения строках (количество выборов не ограничено).

А	Б
1. Профессия – одна из важнейших в обществе	1. Мало оценивается важность труда
2. Работа с людьми	2. Не умею работать с людьми
3. Работа требует постоянного творчества	3. Нет условий для творчества
4. Работа не вызывает переутомления	4. Работа вызывает переутомление

5. Большая зарплата	5. Не большая зарплата
6. Возможность самосовершенствования	6. Невозможность самосовершенствования
7. Работа соответствует моим способностям	7. Работа не соответствует моим способностям
8. Работа соответствует моему характеру	8. Работа не соответствует моему характеру
9. Небольшой рабочий день	9. Большой рабочий день
10. Отсутствие частого контакта с людьми	10. Частый контакт с людьми
11. Возможность достичь социального признания, уважения	11. Невозможность достичь социального признания, уважения

Фамилия, имя, отчество _____

Курс _____

БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!

УВАЖАЕМЫЙ СТУДЕНТ! Предлагаем Вам принять участие в изучении ценностных ориентаций по методике М. Рокича с целью определения ценностной системы. Для этого необходимо будет выполнить ряд заданий. Напоминаем, что правильность наших выводов будет полностью зависеть от искренности и точности Ваших ответов. Результаты исследования будут использованы только в научных целях.

Инструкция: Внимательно прочитайте приведенные терминальные (Список А) и инструментальные (список Б) ценности. В колонке «Место в жизни» проранжируйте их по порядку значимости для Вас от 1 до 18 в каждом списке (1 – самая важная ценность, 18 – наименее важная).

Методика «Ценностные ориентации» Рокича»

Список 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 (благополучие, 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)	

Список 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)	

БЛАГОДАРИМ ВАС ЗА АКТИВНОЕ УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!

Программа тренинга

Занятие № 1. «Я и мы»

Цели:

1. Введение в групповую работу, формирование мотивации к психологическим занятиям.
2. Рефлексия представлений о себе, создание целостности в восприятии «образа Я».
3. Изменение стереотипов мышления, нахождение нестандартных способов решения проблем.

Введение. Мы все сидим в кругу, потому что так легче видеть друг друга и обсуждать важные вопросы. Цикл наших занятий посвящен профессиональному росту, он так и называется «Педагог-профессионал». Сегодня первое вводное занятие, которое поможет познакомиться с тренинговой формой работы.

Ожидания участников. Участникам раздаются листы бумаги, на которых они записывают свои ожидания от семинара. Затем на большом листе бумаги делаются надписи «ожидания» и «выполнено». На этапе обсуждений все записанные пожелания крепятся под надписью «ожидания». В дальнейшем каждый участник имеет возможность перемещать листочки со своими ожиданиями в графу «выполнено», а также по ходу семинара можно дополнять графу «ожидания».

Правила работы группы. Для того чтобы работа группы была более эффективной, нужно принять правила:

- Активность, принятие ответственности каждым, участником за результаты работы группы; эффективность групповой работы зависит от вклада каждого ее члена.
- Правило положительной обратной связи.
- Правило «здесь и теперь». Рассматриваются только те ситуации, которые имеют место в группе.
- Правило закрытости группы. Каждый участник должен быть уверен, что его личные откровения останутся в группе.
- Правило «Стоп!»: при острой необходимости любой участник группы может отказаться от участия, в какой-либо процедуре, упражнении.
- Правило — говорить по очереди.

«Мы с тобой похожи тем, что...» Участники выстраиваются в два круга – внутренний и внешний. Количество участников в обоих кругах должно быть одинаковым. Участники внешнего круга говорят своим партнерам фразу, начинающуюся со слов: «Мы с тобой похожи тем, что...» (например: Мы с тобой похожи тем, что живем на планете Земля, или учимся в одном ВУЗе и т.д.). Участники внутреннего круга отвечают: «Мы с тобой отличаемся тем, что...» (например: Мы с тобой отличаемся цветом глаз и т.д.). Затем по команде ведущего участники внутреннего круга передвигаются, меняя партнера. Процедура повторяется до тех пор, пока каждый участник внутреннего круга не повстречается с каждым участником внешнего круга.

Упражнение «Самоанализ». Каждый участник получает лист бумаги и делит его на четыре части. Дается следующая инструкция: Дайте 10 ответов на вопрос: Кто я такой? Затем запишите ответ на вопрос: Как, по твоему мнению, отозвались бы о тебе близкие (выбери кого-то конкретного). Теперь сложи лист так, чтобы записи не были видны, и передай соседу слева. Ему нужно записать в оставшемся столбике 10 ответов на вопрос: Кто такой тот человек, который дал тебе этот лист. То же делает сосед справа.

Деловая игра «Кораблекрушение». Участники игры попадают в экстремальную ситуацию. Например: Корабль идет ко дну. Уцелевших на плоту в океане людей больше, чем реально на нем могут выжить. Найти решение проблемы.

Шеринг (обсуждение) Что было самым важным для вас в течение сегодняшнего

занятия?

Занятие №2. «Военный III тысячелетия»

Цели:

1. Рефлексия своих личностных и профессиональных качеств.
2. Прогнозирование изменения своих профессиональных качеств как военного III тысячелетия.
3. Формирование гибкости в групповой работе.

Упражнения на групповое сплочение или эмоциональный разогрев группы. Их психологический смысл в том; чтобы дать участникам группы возможность разрушить привычные стереотипы поведения, ослабить психологические защиты, испытать вместе с другими эмоциональные переживания, что усиливает возможность восприятия другого человека.

Игра «Паровозик» (цель: рефлексия индивидуального стиля деятельности ведомого или ведущего). Формируются группы по три человека. Участники становятся друг за другом, образуя паровоз: первые два человека закрывают глаза, задача третьего провести свой состав, не столкнувшись с другими. По команде ведущего «паровозик» останавливается, происходит смена участников, и так несколько раз, чтобы каждый побывал в позиции ведомого и ведущего.

Игра «Руки» (цель: прогнозирование поведения участников игры).

Участники группы становятся в круг плечом к плечу. За кругом они передают мячик. Ведущий в центре круга должен угадать, у кого находится мячик, с помощью команды «Руки». Тот, кому ведущий говорит: «Руки», должен их показать. Если у него мяч, то он становится ведущим.

Игра «Радист» (цель: формирование групповой сплоченности).

Участники группы берутся за руки. По команде ведущего передается телеграмма с помощью пожатия руки. Если ведущий посылает телеграмму вправо, то в результате он должен получить пожатие руки слева. Чем быстрее дойдет телеграмма, тем сплоченнее команда.

Упражнение «Дом, дерево, дорога». Группа работает в составе четырех человек. Ведущий спрашивает: «Если бы я был домом, то каким? ...Деревом? ...Дорогой?» В роли ведущего выступает каждый из участников, получая представление о себе.

Дискуссия на тему «Профессиональные качества военного III тысячелетия» (цель: дать участникам группы возможность понять, каким образом теоретические идеи могут быть реализованы в их профессиональной практике). Экспертная группа подводит итог.

Шеринг. Что нового вы узнали о себе, и профессиональных качествах педагога? Что вам понравилось/не понравилось из упражнений?

Занятие №3. «На пути к профессиональной цели»

Цели:

1. Определение реальной профессиональной направленности студентов-участников группы.
2. Развитие осознания учащихся своих профессиональных предпочтений.

Деловая игра «Путь в профессию». Ведущий предлагает каждому участнику нарисовать свою будущую профессию. Далее любой из участников, по желанию, пускает свой рисунок по кругу, а каждый из участников высказывает свои ассоциации или мнения о представленном рисунке.

Участник, чей рисунок интерпретируется группой, молчит и только, когда рисунок вернется к нему, он может задать свои вопросы, уточнить или высказаться о той или иной ассоциации. После чего ведущий обязательно спрашивает участника, рисунок которого анализировала группа, о его чувствах и впечатлениях от участия в задании.

Далее предлагается по желанию любому участнику предложить свой рисунок для обсуждения группе.

Упражнение «Мой выбор» (цель: повышение групповой сплоченности, изучение личностных особенностей и представлений о будущей профессии участников посредством рисунков).

Упражнение «Мой профессиональный образ» Участникам группы необходимо обсудить, из каких компонентов складывается профессиональный образ военного. На листе ватмана нарисовать систему компонентов, составляющих профессиональный образ учителя. Каждая группа представляет свою систему. "Я - образ" дает человеку понимание смысла его профессии для себя и общества, меру своей ответственности, меру своего воздействия на другого человека и границы этого воздействия, т.е. составляет субъективную сторону профессии.

Шеринг. Обмен мнениями между участниками группы.

Занятие № 4. «Креативность»

Цели:

1. Развитие интеллектуальной гибкости педагога через создание творческой среды.

2. Развитие эмоционально-чувственной сферы.

3. Активизация процесса самопознания.

Мое состояние. Скаким явлением природы можете сравнить свое эмоциональное состояние «здесь и сейчас». Попробуйте озвучить и изобразить. Все повторяют. Обсудить, что вы чувствовали, когда сами озвучивали и когда озвучивали вас.

Игра «Если бы я был...». В мини-группах ведущий задает вопрос: «Если бы я был игрушкой (животным, растением, музыкальным инструментом, цветком, сказочным героем и т.д.), то каким...?» Обсудить в группе, какие чувства вызывали у вас данные ассоциации.

Рассказ от имени предмета. Рассказать от имени предмета о его жизни, о том, какие проблемы его волнуют, как он относится к другим, и как бы он хотел, чтобы относились к нему, найти ресурсы для их преодоления.

Нарисовать свой герб. С давних пор люди составляли гербы из разных символов, в которых они находили поддержку и силу. Нарисовать свой герб, в котором находили бы отражение ваши имя, символ, личная сила, сильная черта характера, внешняя сила (что или кто поддерживает извне), «подвиг» (ситуации в которых вы были «на высоте»), мечта, дополнительный символ или украшение герба.

Шеринг. Обсуждение занятия. Что вы нового узнали о себе?

Занятие № 5. «Система деятельности преподавателя, её Структурирование»

Цели:

1. Развитие педагогического самоопределения.

2. Осознание профессиональных проблем.

3. Выделение критериев педагогической деятельности.

Беседа на тему профессиональной деятельности. Существует убеждение, что нельзя подготовить балерину к профессиональной деятельности только в процессе лекции. Насколько это мнение распространено на учителей? (Обсуждение, высказывание мнений).

Упражнение «Самоопределение». Участники семинара составляют систему компонентов, наиболее значимых для своего профессионального самоопределения. По 10-балльной шкале необходимо оценить развитие каждого качества в данный момент времени и возможность его улучшения, если будут приложены усилия.

Упражнение «Профессиональные проблемы». Попытаться осознать свои

профессиональные проблемы. Рассмотреть понятие проблемы как несоответствия между системами: потребностей, норм, способностей; между естественными, образовательными, деятельностными началами жизнедеятельности; между духовным и материальным. Источники проблем: внутреннее и внешнее несоответствие. Критерии: движение к соответствию, усвоение новых норм. Механизм: развитие способностей. Результат –рефлексия (сопоставление цели и результата) – выход на новую проблему.

Шеринг. Беседа на тему того, что вы полезного и нового вынесли из сегодняшнего занятия. Высказывания участников.

Занятие № 6. «Я – профессионал»

Цели:

1. Изменение самопознания учителя, формирование позитивных личностных сил, обеспечивающих изменение поведения.

2. Создание схем профессионального образа будущего.

Я живу для... Продолжить фразу «Я живу для...» На листе ватмана нарисовать символ, выражающий данный лозунг. Работа со своими результатами тестов, выполненных в течение всей психотренинговой работы. Попробуйте осознать, что изменилось, что вы чувствуете «здесь и сейчас».

Игра «Мечтатель, критик, реалист...». Каждый участник ведет монолог с трех позиций, пробуя перевести мечту в реальные возможности. Например:

- мечтатель: «Я мечтаю достичь или иметь...»;
- критик: «А что ты для этого делаешь? Ты ленивый и т.д.»;
- реалист: «Я могу...»

Работа идет в парах, где один участник проходит все три позиции, а второй помогает ему выйти на реальные действия. Затем идет смена позиций.

Дискуссия на тему «Я – профессионал» (цель: дать участникам группы возможность обобщить полученные знания и выйти на осознание своего изменения в плане личностного и профессионального роста). Дискуссия проходит в группах.

Шеринг. Обмен мнениями между участниками тренинга.

Занятие №7. «Завершение»

Цель:

1. Совместное обсуждение результатов тренинга.

2. Получение обратной связи от группы.

3. Подведение итогов.

Упражнение «Вспомнить всё» Участники бросают друг другу мяч, называя профессиональные качества педагога. Надо стараться не повторять уже названные характеристики. В игре должны принимать участие все члены группы.

Упражнение два рисунка (цель: отрефлексировать свои изменения в процессе тренинга). Участникам предлагается нарисовать два рисунка. На 1-ом – «Я был», на 2-ом – «Я есть и буду».

Упражнение «Круг обратной связи» (цель: получение обратной связи от группы, обмен чувствами и впечатлениями). Ведущий предлагает участникам группы по кругу высказать свои мнения по следующим вопросам:

- Что больше всего запомнилось, понравилось в тренинге?
- Какая тема была особенно интересной?
- Нужны ли, с вашей точки зрения, подобные тренинги?
- Как вы собираетесь использовать то, чему научились в группе?
- Поменялось ли ваше мнение по поводу профессии военного, если да то в какую сторону?

В процессе тренинга участникам было предложено фиксировать результаты работы в дневнике. Дневник является одной из форм рефлексии процесса самопознания.

ПРОЕКТ ДОЛЖНОСТНОЙ ИНСТРУКЦИИ

специалиста по довузовской работе учебного военного центра при Уральском федеральном университете имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (УВЦ)

1. Общие положения

1.1 Специалиста по довузовской работе УВЦ относится к категории учебно-вспомогательного персонала и решает следующие задачи:

- проведение воспитательной работы среди курсантов и работы по военно-профессиональной ориентации молодежи;
- беспрекословное исполнение приказов и распоряжений ректора Университета, уполномоченных должностных лиц Министерства обороны;
- организация и высокое качество проведения военно-ориентационных и мотивационных мероприятий;
- разработка учебно-методических материалов;
- поддержание воинской дисциплины в закрепленных за ним учебных взводах;
- совершенствование учебно-материальной базы;
- ведение документации по учету личного состава в закрепленных за ним учебных взводах;
- порядок и техника безопасности при проведении учебных занятий.

1.2 Специалист по довузовской работе УВЦ подчиняется начальнику отдела (цикла), по вопросам учебной и методической работы по дисциплине – начальнику учебной части – заместителю начальника отдела, старшему преподавателю по учебной дисциплине; он является прямым начальником для курсантов при проведении учебных занятий.

1.3 Специалист по довузовской работе УВЦ должен знать:

- Конституцию Российской Федерации;
- Законы Российской Федерации, постановления и решения правительства Российской Федерации по организации подготовки офицеров, объему теоретических знаний и практических умений (навыков) курсантов, организации и проведению образовательного процесса;
- Устав Университета;
- теорию и методы управления воспитательными процессами;
- педагогику, физиологию, психологию и методику профессионального обучения;
- современные формы и методики обучения и воспитания курсантов.

1.4 На должность специалиста по довузовской работе УВЦ назначается военнослужащий, направленный в установленном порядке не на воинскую должность в Университет без приостановления им военной службы или с приостановлением военной службы. В отдельных случаях разрешается назначение на должность граждан, пребывающих в запасе Вооруженных сил, имеющих воинское звание офицера.

Специалист по довузовской работе УВЦ назначается в соответствии с федеральным законом «О воинской обязанности и военной службе» совместным приказом министра обороны Российской Федерации и Министерства образования и науки Российской Федерации от 10.07.2009 г. № 666/249, Инструкцией по порядку комплектования должностей профессорско-преподавательского состава УВЦ, утвержденной ректором Университета.

Преимущественным правом для назначения пользуются кандидаты:

- имеющие необходимый (более 10 лет) опыт военной службы на офицерской должности в соответствии с реализуемыми программами военной подготовки граждан;

- имеющие ученую степень или ученое звание;

Продолжение приложения 8

- участники боевых действий, а также награжденные государственными наградами;

- рекомендованные для замещения должности аттестационными комиссиями центральных органов военного управления, ответственных за организацию военной подготовки граждан по конкретным военно-учетным специальностям.

Назначение, перемещение и освобождение производится ректором Университета в порядке, определенном совместным приказом министра обороны Российской Федерации и Министерства образования и науки Российской Федерации от 10.07.2009 г. № 666/249.

1.5 В своей повседневной деятельности специалист по довузовской работе УВЦ руководствуется:

- Положением об УВЦ;
- Инструкцией по организации образовательной деятельности УВЦ, разработанной Министерством обороны Российской Федерации и согласованной с Министерством образования Российской Федерации;
- приказами и распоряжениями старших начальников;
- нормативно-методическими документами по организации учебного процесса университета;
- настоящей должностной инструкцией.

2. Должностные обязанности

Специалист по довузовской работе УВЦ обязан:

2.1 Проводить воспитательные, мотивационные мероприятия в отношении курсантов в закрепленных учебных группах.

2.2 Обеспечивать высокую эффективность воспитательного процесса, добиваться полного усвоения курсантами программного материала.

2.3 Совершенствовать профессиональную квалификацию и педагогическое мастерство.

2.4 Использовать наиболее эффективные формы, методы и средства обучения, новые педагогические технологии, способствующие наиболее полному усвоению курсантами необходимых теоретических и практических знаний по военно-учетной специальности, а также формированию навыков аналитической работы.

2.5 Формировать у курсантов устойчивые практические и командирские навыки и умения, готовить их к применению полученных знаний в практической деятельности.

2.6 Участвовать в планировании воспитательного процесса, разработке воспитательных, военно-ориентационных и мотивационных мероприятий, обеспечивать их практическую реализацию в соответствии с воспитательным планом и расписаниями занятий.

2.7 Участвовать в разработке учебно-методической документации, учебных и наглядных пособий, своевременно выполнять задания по организационно-воспитательной работе.

2.8 Участвовать в разработке практических задач и заданий для контрольных работ, выполняемых курсантами в соответствии с учебной программой.

2.9 Участвовать в военно-научной, научно-исследовательской, рационализаторской и изобретательской работе, организовывать и вовлекать в нее курсантов.

2.10 Знать индивидуальные качества и способности каждого курсанта в закрепленных взводах, предъявлять к ним высокую требовательность, формировать у них необходимые военно-профессиональные качества.

2.11 Проводить групповые, практические, самостоятельные занятия.

2.12 Обеспечивать занятия необходимой учебной литературой и наглядными пособиями, вооружением, военной техникой, приборами и принадлежностями.

Продолжение приложения 8

2.13 Планировать и руководить самостоятельной работой курсантов в закрепленных учебных взводах.

2.14 Участвовать в приеме экзаменов и зачетов.

2.15 Вести журналы занятий.

2.16 Консультировать курсантов в специально отведенные часы.

2.17 Изучать и использовать в учебно-воспитательной работе передовой опыт боевой подготовки войск, вузов МО РФ и других учебных военных центров.

2.18 Осуществлять выбор современных технических средств обучения при проведении учебных занятий и обеспечивать их использование.

2.19 Контролировать посещаемость курсантами учебных занятий, соблюдение ими дисциплины и правил ношения установленной формы одежды.

2.20 Соблюдать права и свободы, уважать права и личное достоинство курсантов, следовать общепринятым нравственным и этическим нормам.

2.21 Осуществлять контроль за выполнением курсантами требований норм безопасности при проведении занятий и производстве работ с вооружением и военной техникой.

2.22 Хранить государственную и военную тайны.

2.23 Быть примером в образцовом выполнении своего служебного и воинского долга.

3. Права

Специалист по довузовской работе УВЦ имеет право:

3.1 Знакомиться с проектами приказов начальника УВЦ и решений администрации Университета, касающихся его деятельности.

3.2 Вносить на рассмотрение командования УВЦ и администрации Университета предложения по совершенствованию работы, связанной с предусмотренными настоящей Инструкцией обязанностями.

3.3 В пределах своей компетенции докладывать начальнику отдела (цикла) о всех выявленных в процессе осуществления должностных обязанностей недостатках в деятельности УВЦ (его структурных подразделений) и вносить предложения по их устранению.

3.4 Запрашивать лично или по поручению командования УВЦ (администрации Университета) от структурных подразделений УВЦ (Университета) и иных специалистов информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей.

3.5 В случае необходимости с разрешения командования УВЦ привлекать специалистов всех (отдельных) структурных подразделений УВЦ к решению задач, возложенных на него.

3.6 Определять методы и способы воспитания, военной ориентации и мотивации курсантов, наиболее полно отвечающие особенностям Университета и обеспечивающие высокое качество учебного и воспитательного процесса.

3.7 Обращаться к командованию УВЦ по вопросам организационного и материально-технического обеспечения деятельности отдела (цикла), а также оказания содействия в исполнении своих должностных обязанностей и прав.

3.8 Выезжать, в установленном порядке, в служебные командировки для решения вопросов повышения квалификации, обмена опытом, решения служебных вопросов.

4. Ответственность

Специалист по довузовской работе УВЦ несет ответственность за:

4.1 Ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей, предусмотренных настоящей должностной инструкцией в пределах, определенных Дисциплинарным уставом ВС РФ.

4.2 Правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности в пределах и на основаниях, определенных действующим административным, гражданским и уголовным законодательством Российской Федерации.

Продолжение приложения 8

4.3 Причинение материального ущерба в пределах, определенных действующим гражданским законодательством Российской Федерации.

4.4 Ненадлежащее выполнение или неисполнение своих должностных обязанностей подчиненными в пределах, определенных их должностными обязанностями.

5. Показатели эффективности деятельности

Наименование показателя	Значение показателя
1. Выполнение требований по военной подготовке граждан, проходящих обучение в УВЦ	выполняется полностью, выполняется частично
2. Участие в конференциях, обучающих семинарах, организации выставок	участвовал, не принимал участие
3. Участие в проведении внутренних аудитов УВЦ	участвовал, не принимал участие
4. Подготовка и публикация учебно-методических материалов (учебников, учебных пособий, методических указаний).	более 1 раза в 3 года, менее 1 раза в 3 года
5. Повышение квалификации.	проходил, не проходил

**Список нормативно-правовых актов, регламентирующих
организационно-хозяйственную деятельность УВЦ при УрФУ.**

1. Федеральный закон «О воинской обязанности и военной службе».
2. Федеральный закон «О статусе военнослужащих».
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 марта 2008 г. № 152 «Об обучении граждан Российской Федерации по программе военной подготовки в федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования».
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 6 марта 2008 г. № 275-р «Об учебных военных центрах, факультетах военного обучения и военных кафедрах при федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования».
5. Положение о порядке прохождения военной службы, утвержденное указом Президента Российской Федерации от 16 сентября 1999 г. № 1237 «Вопросы прохождения военной службы».
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 01 октября 2007 г. № 629 «Об исчислении размера подлежащих возмещению средств федерального бюджета, затраченных на военную подготовку граждан Российской Федерации в учебных военных центрах при федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования».
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2007 г. № 846 «О выплатах гражданину Российской Федерации, обучающемуся по программе военной подготовки в учебном военном центре при федеральном государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования».
8. Положение о военно-врачебной экспертизе, утвержденное постановлением Правительства Российской Федерации от 25 февраля 2003 г. № 123.



9. Постановление Правительства Российской Федерации от 6 февраля 2010 г. № 63 «Об утверждении Инструкции о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне».

10. Инструкция о порядке допуска должностных лиц и граждан Российской Федерации к государственной тайне.