

Федеральное государственное казенное  
военное образовательное учреждение высшего образования  
«Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск  
национальной гвардии Российской Федерации»

*На правах рукописи*

**Щукин Максим Андреевич**

**ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ КУРСАНТОВ  
ВОЕННЫХ ИНСТИТУТОВ РОСГВАРДИИ  
К РАБОТЕ С ВОЕННОСЛУЖАЩИМИ ПО КОНТРАКТУ**

5.8.7. Методология и технология профессионального образования

Диссертация  
на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:  
**Рахимбаева Инга Эрленовна,**  
доктор педагогических наук, профессор

Саратов – 2025

## Оглавление

<b>Введение.....</b>	<b>4</b>
<b>Глава 1. Теоретические основы формирования готовности курсантов военных институтов Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.....</b>	<b>16</b>
1.1 Профессиональная готовность курсантов как психолого-педагогическая проблема.....	16
1.2 Модель формирования готовности курсантов военных институтов Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.....	69
Вывод по главе 1.....	93
<b>Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по проверке эффективности модели формирования готовности курсантов военных институтов Росгвардии к работе с военнослужащими проходящими военную службу по контракту.....</b>	<b>96</b>
2.1 Анализ хода и результатов констатирующего этапа экспериментальной работы.....	96
2.2 Описание хода и результатов формирующего и заключительного этапов экспериментальной работы.....	136
Вывод по главе 2.....	174
<b>Заключение.....</b>	<b>177</b>
<b>Список сокращений и условных обозначений.....</b>	<b>180</b>
<b>Список литературы.....</b>	<b>182</b>

- Приложение А.** Авторская диагностическая методика определения уровня знаний о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов).....214
- Приложение Б.** Единый опросник анкет и тестов для определения уровня сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов .....218
- Приложение В.** Вопросы к единому опроснику анкет и тестов для определения уровня сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов.....227
- Приложение Г.** Программа дополнительного курса изучения дисциплины.....238
- Приложение Д.** Методические рекомендации по вопросам организации работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка в подразделениях укомплектованных военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава в войсках национальной гвардии Российской Федерации в звене рота, взвод, отделение.....266

## Введение

**Актуальность темы исследования.** В настоящее время государство с целью защиты своих национальных интересов проводит реформирование военной сферы путем формирования полностью профессиональных Вооруженных Сил Российской Федерации (далее – ВС РФ), которые будут состоять в основном из военнослужащих, проходящих военную службу по контракту (Указ Президента Российской Федерации от 16 сентября 2024 г. № 792). Согласно статистическим данным Минобороны РФ, количество военнослужащих в ВС РФ оставалось примерно одинаковым с 2008 по 2017 годы. Однако с 2018 года этот показатель увеличился на 486 тысяч 372 человека (47,98%) благодаря росту числа военнослужащих, проходящих военную службу по контракту на должностях рядового и сержантского состава (далее – военнослужащие по контракту). Только в 2024 году набрано почти 440 тысяч военнослужащих указанной категории. Одной из приоритетных задач на 2025 год является доведение численности военнослужащих по контракту к концу года до 745 тысяч человек.

Вся система военного образования строится вокруг идеи максимальной практической готовности выпускников к выполнению задач в соответствии с их должностными обязанностями. Готовность курсантов к работе с указанной категорией военнослужащих, которая будет являться основным подчинённым личным составом для офицеров командного профиля, формируется в ходе профессиональной подготовки в военном вузе, что подчёркивает актуальность нашего исследования.

Анализ служебных отзывов выпускников военных институтов Росгвардии с 2020 по 2023 года об их самостоятельной профессиональной деятельности и мнений командиров подразделений о качестве исполнения должностных обязанностей молодыми офицерами является важным

элементом интегральной оценки эффективности обучения курсантов в военном институте. На основании проведенного анализа, мы можем констатировать, что основные сложности в ходе исполнения должностных обязанностей у выпускников вызывает именно работа с военнослужащими по контракту. По этой причине, мы можем сделать вывод, что целенаправленной, акцентированной подготовки курсантов к работе с указанной категорией военнослужащих в период их профессиональной подготовки в военных институтах уделяется недостаточно внимания. Трудности, возникающие у молодых офицеров при освоении ими должности в ходе работы с военнослужащими по контракту, свидетельствуют о недостаточно эффективном подходе к профессиональной подготовке курсантов к работе с указанной категорией военнослужащих. Принимая во внимание этот факт, возникает потребность в научном исследовании, направленном на разработку и внедрении эффективной модели формирования у курсантов военных вузов готовности к работе с военнослужащими по контракту в рамках их будущей офицерской деятельности.

**Степень разработанности темы исследования.** Анализ научной литературы в области психологии и педагогики, в том числе военного образования показывает, что вопрос целенаправленной подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими по контракту в рамках обучения в военных институтах, не получил должного внимания как самостоятельная тема исследования. Вместе с тем, отдельные направления и элементы обозначенной проблемы были исследованы ранее.

В частности, проведён глубокий анализ истории развития военного образования России (Д.В. Гулякин, И.А. Косенюк, В.И. Шевков и др.), разработаны теоретические и прикладные основы обучения военнослужащих (А.В. Барабанщиков, Ю.К. Бабанский, А.К. Быков, М.Н. Скаткин, И.М. Осмоловская, А.П. Шарухин и др.), изучены

теоретические и практические вопросы подготовки курсантов в военных вузах (И.А. Алехин, Н.В. Уварина, Т.Г. Шарухина и др.), формирования у курсантов профессиональных качеств (С.В. Сидоренков, В.М. Баранов), готовности к службе (И.В. Большакова, А.А. Любаков и др.), к профессиональной деятельности (С.В. Аверьянов, Е.В. Выгузова, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, А.А. Новиков, С.В. Сидоров и др.) и др.

Значимыми в ракурсе изучаемой проблематики являлись работы Л.В. Байбородовой, Л.А. Косолаповой, И.Э. Рахимбаевой, М.И. Рожкова, Е.В. Титовой и др., в которых рассматривались вопросы воспитания и развития личности.

Вместе с тем, неполная теоретическая и практическая разработанность проблемы формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту, определяет потребность в более полном изучении открытой для научного поиска проблемы.

Проведенный анализ нормативно-правовой базы и научных работ, посвященных теоретическим и практическим вопросам исследования, позволил обнаружить **противоречия** между:

- существующей потребностью ВС РФ в готовности курсантов как будущих офицеров к работе с военнослужащими по контракту, и недостаточным уровнем сформированности указанной готовности;
- важностью определения уровня сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими указанной категории и отсутствием разработанного и апробированного диагностического инструментария на практике;
- необходимостью создания модели формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту и недостаточной теоретико-методологической и прикладной разработанности вопросов, связанных с формированием указанной готовности курсантов.

Необходимость устранения указанных противоречий обусловила формулировку **проблемы исследования:** каким образом можно обеспечить формирование готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту в военных институтах Росгвардии?

Востребованность решения этой проблемы определила выбор **темы диссертационного исследования «Формирование готовности курсантов военных институтов Росгвардии к работе с военнослужащими по контракту».**

**Объект исследования:** профессиональная подготовка курсантов в военных институтах Росгвардии.

**Предмет исследования:** формирование готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту в ходе образовательной деятельности военных институтов Росгвардии.

**Цель исследования:** разработать, теоретически обосновать и экспериментально проверить модель формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту.

В соответствии с объектом, предметом и целью исследования ставились следующие **задачи:**

1. Определить содержание понятия и структуру профессиональной готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту.

2. Выработать критериально-диагностический аппарат сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту.

3. Теоретически обосновать, разработать и экспериментально проверить модель формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими указанной категории в ходе образовательной деятельности военного института.

**Гипотеза исследования:** формирование готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту, будет эффективным, если:

– рассматривать профессиональную готовность курсантов к работе с военнослужащими указанной категории как сформированность прагматической и социальной мотивации курсантов к предстоящей профессиональной деятельности офицера, компетенций управления личным составом в различных условиях службы, умений взаимодействовать с подчиненными, обучать и воспитывать их в целях укрепления и поддержания у военнослужащих воинской дисциплины, позволяющей успешно выполнять служебно-боевые задачи;

– выработать диагностический инструментарий, состоящий из критериев (например, мотивационно-целевой, когнитивно-операционный и пр.), показателей (возможно, осознание мотивов профессиональной деятельности, умение руководить в напряженных условиях деятельности и пр.) и уровней сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту;

– теоретически обосновать, разработать и внедрить в образовательный процесс модель формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту с целью определения последовательности и содержательности данного процесса, с опорой на общедидактические методы обучения, а также на методы педагогических ситуаций и ситуационного управления.

#### **Научная новизна исследования:**

1. Профессиональная готовность курсантов к работе с военнослужащими по контракту, определяется как сформированность прагматической и социальной мотивации курсантов к предстоящей профессиональной деятельности офицера по управлению личным составом, который имеет различные возрастные, социальные, когнитивные, мотивационные, поведенческие и рефлексивные характеристики, умению взаимодействовать с подчиненными, обучению и воспитанию их в целях укрепления и поддержания воинской дисциплины,

позволяющей успешно выполнять служебно-боевые задачи в любых условиях обстановки. Ранее профессиональная готовность курсантов к работе с военнослужащими указанной категории не рассматривалась как отдельный вид готовности, а входила в структуру готовности будущих офицеров к работе с подчинённым личным составом.

2. Выработанный критериально-диагностический аппарат сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту, позволяет определять и систематизировать уровни указанной готовности, как важной составляющей профессиональной готовности выпускников военных институтов Росгвардии.

3. Теоретически обоснована и разработана с опорой на общедидактические методы обучения, а также на методы педагогических ситуаций и ситуационного управления, модель формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту, представляющая собой целостный динамический комплекс взаимосвязанных блоков (целевого, процессуально-содержательного, оценочно-результативного), отражающая последовательность реализации этапов (организационного, практического, контрольного) командным и ППС военного института по формированию умений, навыков и компетенций курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории (деятельности офицера по управлению, взаимодействию с подчиненными военнослужащими, их обучению и воспитанию для успешного обеспечения укрепления и поддержания воинской дисциплины).

**Теоретическая значимость исследования** содержится в насыщении теории военно-педагогического процесса профессиональной подготовки курсантов в военных институтах Росгвардии, а также конкретизирует теорию формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту, по средствам того, что:

1. Сформулированное понятие и выделенные компоненты готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту как многокомпонентное личностное образование, развивающееся в процессе образовательной деятельности военных институтов Росгвардии, дополняют теоретические представления о сущности и структуре готовности к профессиональной деятельности офицера.

2. Обоснованный критериально-диагностический аппарат сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту, обогащает теорию и практику профессиональной подготовки курсантов в ходе образовательной деятельности военных институтов Росгвардии.

3. Модель формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими указанной категории расширяет представления о педагогическом моделировании и конкретизирует теоретические и практические представления о потенциале формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту, под которыми понимается поэтапная передача знаний, умений, навыков, а также профессионально важных качеств курсантам командным и ППС военного института.

**Практическая значимость исследования** заключается в разработанных и внедрённых в практику образовательной деятельности военного института:

- программы дополнительного курса подготовки «Особенности работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава»;
- методических материалов, обеспечивающих работу командира подразделения с военнослужащими по контракту;

– критериально-диагностического аппарата для диагностики уровней сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими указанной категории.

Результаты диссертационного исследования могут быть использованы в ходе образовательной деятельности военных институтов Росгвардии, а также в деятельности профессиональных образовательных организаций ВС РФ, других войск, воинских формирований и органов.

**Этапы исследования.** Исследование осуществлялось в три этапа.

Этап первый – констатирующий (второй и третий семестры обучения 2022 г.). Определялись методологические характеристики исследования; проводился анализ степени разработанности проблемы в научной литературе; разрабатывалась модель формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту; составлялась программа опытно-экспериментальной работы; реализовывалась разработка методических материалов, обеспечивающих работу командира подразделения с военнослужащими по контракту.

Этап второй – формирующий (четвёртый и пятый семестры обучения 2023 г.). Осуществлялась экспериментальная проверка модели формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту.

Этап третий – заключительный (шестой семестр обучения 2024 г.). Проводились анализ, систематизация, апробация и оформление результатов исследования в виде кандидатской диссертации.

**Теоретико-методологическую основу исследования** составили:

– ситуационный подход, предполагающий использование реальных или смоделированных ситуаций для формирования профессиональной готовности специалиста (Р.Х. Мухутдинов, Н.П. Никонова, А.С. Плотников, Н.М. Солодухо и др.);

- компетентностный подход, акцентирующий внимание на том, что важнее не просто усвоение знаний, а умение применять их в реальных практических ситуациях для решения конкретных задач (В.И. Байденко, А.Г. Бермус, Л.Д. Давыдов, А.А. Деркач, В.Ю. Исак, Н.А. Селезнева, Ю.Г. Татур, А.В. Хуторской и др.);
- личностно-деятельностный подход, предусматривающий при формировании готовности гармоничное сочетание личных и общественных целей (Е.В. Бондаревская, И.А. Зимняя, А.К. Маркова, В.В. Сериков и др.), где личность выступает как субъект деятельности и определяет её характер (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.);
- психолого-педагогические идеи о сущности и содержании готовности (М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, В.А. Сластенин, Д.Н. Узнадзе и др.);
- теория и концепции профессионального образования (О.А. Валеева, И.А. Зимняя, И.Ф. Исаев, Л.А. Косолапова, В.В. Сериков др.);
- анализ истории развития военного образования России (Д.В. Гулякин, И.А. Косенюк, В.И. Шевков и др.);
- разработки теоретических и прикладных основ обучения (А.В. Барабанщиков, Ю.К. Бабанский, А.К. Быков, М.Н. Скаткин, И.М. Осмоловская, А.П. Шарухин и др.);
- подготовки курсантов в военных вузах (И.А. Алехин, Н.В. Уварина, Т.Г. Шарухина и др.), формирования у курсантов профессиональных качеств (С.В. Сидоренков, В.М. Баранов и др.), формирование у курсантов готовности к службе (И.В. Большакова, А.А. Любаков и др.), готовности к профессиональной деятельности (С.В. Аверьянов, Е.В. Выгузова, М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович, А.А. Новиков, С.В. Сидоров и др.);

– положения педагогического моделирования, определяющие требования к построению моделей (Л.А. Косолапова, А.А. Новиков, Л.И. Новикова, И.Э. Рахимбаева, Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева и др.).

**Методы исследования:** теоретические (анализ и синтез, индукция и дедукция, обобщение и систематизация научной литературы и материалов эмпирического исследования, педагогическое моделирование); эмпирические (педагогический эксперимент, наблюдение, анкетирование, тестирование, беседа, анализ продуктов деятельности); метод статистической обработки результатов по  $Z$  – критерию Фишера.

**Положения, выносимые на защиту:**

1. Профессиональная готовность курсантов к работе с военнослужащими по контракту, представляет собой многокомпонентное личностное образование, характеризующееся осознанием мотивов военно-профессиональной деятельности, совокупностью знаний и умений в организации и практической деятельности по руководству указанной категорией военнослужащих и осуществлением рефлексии собственной деятельности.

Ее структуру составляют: мотивационный (сформированность профессиональной направленности личности командира; осознание мотивов военно-профессиональной деятельности военнослужащего по контракту и умения развивать их у подчинённых), когнитивный (совокупность знаний и умений в организации и практической деятельности по руководству военнослужащими по контракту; умение руководить в напряженных условиях деятельности) и рефлексивный (знания психологических особенностей разных групп военнослужащих (возрастных, социальных, национально-этнических) закономерностей их личностного и профессионального развития, в том числе участников боевых действий; умение осуществлять самоанализ и самооценку профессиональной деятельности командира) компоненты.

2. Выработанный критериально-диагностический аппарат для определения результативности сформированности указанной готовности курсантов военных институтов Росгвардии (элементарного, достаточного, оптимального) обеспечивает реализацию оценочно-результативного блока модели формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту. Критериальный аппарат включает в себя совокупность критериев и показателей: мотивационно-целевого (осознание мотивов профессиональной деятельности, профессиональную направленность личности), когнитивно-операционного (знания теоретических и практических основ о специфике работы с военнослужащими по контракту, умение руководить в напряженных условиях деятельности) и контрольно-оценочного (умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности, самоанализ и самооценку).

3. Основой формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту, выступает модель, которая представляет собой целостный динамический комплекс взаимосвязанных блоков: целевого, процессуально-содержательного и оценочно-результативного. Формирование готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту, обеспечивается посредством образовательной деятельности военных институтов Росгвардии, включающей организационный, практический, контрольный этапы модели, реализуемые командным и ППС военных институтов по доведению программы дополнительного курса подготовки курсантов, которая учитывает специфику работы с военнослужащими по контракту, их различными возрастными, социальными, когнитивными, мотивационными, поведенческими и рефлексивными характеристиками.

**Степень достоверности результатов исследования** обеспечивается применением научной методологии и логики, подкрепленных солидной теоретической базой; использован комплексный междисциплинарный подход для всестороннего изучения готовности курсантов; выбор методов обусловлен целями и задачами исследования; достоверность результатов подтверждена

опытно-экспериментальной работой, в которой автор принимал непосредственное участие, и их воспроизводимостью.

**Апробация результатов исследования** осуществлялась посредством публикаций, а также участия автора в международных научно-практических конференциях: «Направления и перспективы развития образования в военных институтах войск национальной гвардии Российской Федерации» (г. Новосибирск, 2021, 2024), «Актуальные проблемы и перспективы развития мировой науки и техники: состояние, проблемы и пути решения» (г. Ростов-на-Дону, 2023); в международном форуме «Гуманизация образовательного пространства: роль молодого педагога в трансформации воспитательной системы» (г. Саратов, 2022); в межвузовской научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития российской военной науки» (г. Саратов, 2022).

**Соответствие диссертации паспорту научной специальности.** Диссертация соответствует паспорту научной специальности 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (п.19. Подготовка кадров в образовательных организациях высшего образования; п.26. Формирование профессионального мировоззрения. Профессиональное развитие и саморазвитие личности. Личностное развитие в профессиональном образовании).

**Структура работы.** Диссертация структурно включает в себя: введение, две главы, заключение, список сокращений и условных обозначений, список литературы (207 источников), приложения. Результаты теоретического и эмпирического анализа представлены в 22 таблицах и 16 рисунках.

## **Глава 1. Теоретические основы формирования готовности курсантов военных институтов Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту**

Предварительно, перед тем как углубиться в теоретические основы формирования готовности курсантов военных институтов Росгвардии к работе с военнослужащими по контракту, обозначим практические аспекты нашей работы. В данной главе раскрывается профессиональная готовность курсантов как психолого-педагогическая проблема по средствам анализа современного состояния и сущности качества профессиональной готовности курсантов военных институтов Росгвардии. Также описывается модель формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту.

### **1.1 Профессиональная готовность курсантов как психолого-педагогическая проблема**

В рамках анализа современного состояния и сущности качества профессиональной готовности курсантов, первоочередной задачей является определение основных направлений исследования:

- первое, содержание понятия и структура профессиональной готовности курсантов;
- второе, история становления военной службы по контракту на должностях солдат и сержантов в России;
- третье, особенности работы с военнослужащими по контракту на должностях солдат и сержантов;
- четвертое, основные составляющие профессиональной готовности курсантов к работе с военнослужащими указанной категории.

Приступим к рассмотрению первого направления.

Основные задачи педагогического процесса заключаются в формировании личности способной к самостоятельной и творческой работе, а также воспитание ответственного отношения к процессу образования и будущей профессии, чтобы подготовить выпускника к активной, эффективной и успешной профессиональной деятельности. Проблемам теории и методики профессионального образования посвящены труды Р.С. Гуревича, И.А. Зязюна, А.А. Лобанова, В.Н. Мадзигона, Н.Е. Мойсеюка [87].

Одним из главных направлений развития военной структуры нашего государства в настоящее время выступает значительное увеличение численности должностей солдат и сержантов, комплектуемых военными по контракту. Это направление установлено на самом высоком уровне законодательства [163, 164, 166 – 169] и успешно реализуется на практике в ВС РФ, а также в других войсках, воинских формированиях и органах [131]. В свете указанного процесса в теории и практике профессиональной подготовки курсантов в военных учебных заведениях формируется новое понимание готовности выпускников к работе с военными по контракту на должностях солдат и сержантов. Указанная категория военных будет являться основным подчиненным личным составом для молодых офицеров, особенно командного профиля. По этой причине уровень сформированности готовности выпускников военных институтов к работе с военными по контракту, является важной частью их личностно-профессиональной и профессиональной готовности в целом. Такая профессиональная готовность будет служить ориентиром, который указывает правильное направление в процессе выполнения служебных обязанностей офицера [36].

Историко-педагогический анализ позволяет выделить три основных этапа становления и эволюции деятельности по формированию

профессиональной готовности курсантов в российских военных высших учебных заведениях (далее – ВВУЗ) [67, 126, 189]: дореволюционный (до 1917 года), советский (1917-1993 годы) и современный (с 1993 года по настоящее время) [73].

В период дореволюционного этапа был сделан акцент на расширении и укреплении системы ВВУЗ, выпускающих офицеров. Процесс обучения становился более организованным и планомерным, заменяя собой хаотичные подходы. В основу обучения были положены рациональные теории и практическая направленность, опирающиеся на анализ и обобщение отечественного опыта ведения боевых действий.

Второй этап характеризовался расширением взаимодействия между войсками и военными вузами в части обмена передовым боевым опытом, что способствовало повышению результативности профессиональной подготовки офицеров и совершенствованию профессиональных компетенций руководящего и профессорско-преподавательского состава [73, 74].

В современном периоде подготовка военных специалистов ведется по двум направлениям, обеспечивая их востребованность как в армии, так и в гражданской сфере. В обучении используются современные методы военной педагогики. Программа подготовки гибко реагирует на изменения геополитической обстановки и новые вызовы. Совершенствуются критерии оценки профессиональной компетентности, и повышаются требования к базовой военно-профессиональной подготовке курсантов, чтобы соответствовать современным стандартам.

Профессиональная деятельность офицера при всей своей специфичности и обособленности является одним из типов профессиональной деятельности человека. Готовность к профессиональной деятельности офицера, как правило, закладывается в курсантские годы. По этой причине изучение вопроса формирования

готовности курсантов, как будущих офицеров к профессиональной деятельности необходимо начинать с обращения к проблеме понятия «готовность» в психолого-педагогической литературе.

Проблемно-смысловой перечень понятий «готовность» и профессиональная «готовность» в научной литературе представлен значительным количеством исследовательских взглядов на вопросы по определению смысла и сущности данных терминов. В научных работах часто рассматривается понятие «готовность» как [62, 92, 97, 193]:

- проявление индивидуальных психологических качеств личности, которые влияют на эффективность её деятельности;
- ключевой механизм саморегуляции, опирающийся на личные качества и ресурсы для достижения эффективности и выстраивания успешной карьеры;
- состояние вовлеченности и активности, позволяющее личности раскрыть свой потенциал, реализоваться в профессии и эффективно решать задачи, опираясь на накопленный опыт [30, 31];
- важнейший фактор успешной работы, выражающийся в активной позиции личности, направленной на выполнение профессиональных обязанностей;
- сложное структурное понятие, которое является необходимым состоянием личности и имеет характерные черты системы жизнедеятельности человека.

Понятие «готовность» в современной научной теоретической базе определяется как результат профессиональной подготовки.

В словаре С.И. Ожегова данный термин толкуется как «состояние, при котором всё сделано, всё готово для чего-нибудь» [100, с. 53].

Л.С. Рыбалко определяет «готовность» как процесс трансформации личности, включающий формирование новых способов мышления, углубленное самопознание и развитие интеллектуальных, психических и

физических ресурсов, что в конечном итоге обеспечивает эффективное выполнение профессиональных обязанностей [137, с. 91].

А.Ф. Линенко подчеркивает, что «готовность» – это не просто желание, а результат всестороннего развития личности, включающего эмоциональную зрелость, познавательные способности и сильную волю, которые позволяют успешно справляться с любой деятельностью [76, с. 11].

По мнению Л.В. Кондрашовой, «готовность» представляет собой гармоничное сочетание моральных принципов, психологической устойчивости и профессиональной этики. Она включает в себя сформированные взгляды и убеждения, ориентированность на выполнение рабочих задач, способность к саморегуляции, продуктивность, заинтересованность в работе, умение справляться с трудностями и адекватную самооценку, стремление к профессиональному развитию, которое приводит к высоким результатам в труде [64].

Д.А. Усмонов определяет состояние «готовности» как психологический фактор, определяющий эффективность деятельности. Она представляет собой сложное динамическое образование, характеризующееся подвижной и многокомпонентной структурой, состоящей из «мотивационного, ориентационного, операционного, волевого и оценочного компонентов» [170].

Согласно мнению Н.В. Логутиной, психологическая «готовность» представляет собой «диалектически организованную структуру личности, интегрирующую когнитивные, аффективные, мотивационные и волевые процессы, детерминированные как внутренними, так и внешними факторами, и направленные на успешное выполнение поставленных задач» [78, с. 53].

В.А. Крутецкий определяет «готовность» как способность к деятельности, которая проявляется в глубокой заинтересованности,

стремлении к совершенствованию и наличием необходимых для этого знаний и навыков [70].

А.Г. Ковалев, в свою очередь, рассматривает «готовность» к деятельности как качество личности, которое включает в себя осознание важности своей деятельности для себя и общества, позитивное отношение к ней и способность успешно её осуществлять [60]. По его мнению, проблема формирования «готовности» личности к предстоящей деятельности заключается в существующем этическом вопросе о том, как люди относятся к труду – как к общественному долгу и личному предназначению.

Н.Е. Мойсеюк понятие «готовность» обозначает как «обученность, подготовленность к выполнению предстоящих задач», а также как наличие навыков, знаний и квалификации, необходимых для достижения определённых целей [93].

В.С. Мерлин подверг критике устоявшееся представление о «готовности» к работе, которое ограничивалось оценкой наличия у человека определенного набора знаний, навыков и умений, необходимых для выполнения различных задач. Он предложил более комплексный подход к этому понятию и раскрыл понятие «готовность» как взаимосвязь труда с проблемой личности. Среди параметров «готовности» к деятельности личностный параметр выдвинут им на первое место, как качество личностной «готовности» [88].

Анализ психолого-педагогических научных исследований по проблеме определения понятия «готовность» выявил наличие видов «готовности»: психологическая, научно-теоретическая и практическая [63, 92, 97, 181, 187, 193]. Представим определение каждому указанному виду. Под психологической «готовностью» понимают присутствие интереса, а также способностей к обучению, деятельности и профессиональному мышлению, общую психологическую устойчивость личности и

возможность её самосовершенствования. Научно-теоретическая «готовность» характеризуется исчерпывающим знанием теоретического фундамента, включающего в себя освоение понятийного аппарата, закономерностей и новейших технологических достижений, релевантных профессиональной деятельности и смежным областям. Практическая «готовность» – это востребованный сформированный уровень профессиональных знаний, умений и навыков эффективной деятельности в сочетании со способностью к дальнейшему самосовершенствованию и развитию специалиста. Исходя из приведённой классификации, мы можем прийти к выводу, что «готовность» является динамическим процессом, зависящим от морально-деловых и волевых качеств личности специалиста. Данный процесс представляет собой комплексное и последовательное становление личности, происходящее как в ходе обучения, так и при осуществлении специалистом профессиональной деятельности.

Н.Д. Левитов классифицирует понятие «готовность» к деятельности по срокам на долговременную и кратковременную, по качеству на обычную, повышенную и пониженную [74]. Е.В. Макагон [81] и П.И. Матвиенко [83] в своих работах определяют наличие временной и устойчивой «готовности» [63, 92, 97]. При этом основное отличие устойчивой от временной «готовности», по их мнению, заключается в фиксации достигнутого требуемого структурного состава профессиональных качеств личности содержанию и условиям деятельности по специальности, в сочетании с регулярным и успешным её выполнением. Как правило, в период обучения специалиста происходит формирование временной «готовности», а в процессе выполнения им профессиональной деятельности формируется устойчивая «готовность». При этом эффективность сформированности «готовности» специалиста зависит от того, насколько эффективно на его личность воздействуют в

процессе профессиональной подготовки, создавая для этого необходимые условия.

Мы видим, что в научных трудах по педагогике и психологии подчеркивается, что «готовность» к деятельности является сложным и многокомпонентным элементом структуры личности.

Начиная с семидесятых годов двадцатого столетия понятие профессиональная «готовность» изучают как влияние свойств личности на предстоящую профессиональную деятельность. Как утверждает Н.В. Логутина [78], профессиональная «готовность» – это чувство собственной компетентности, которое испытывает человек и которое позволяет ему быть уверенным в своей квалификации и возможностях для решения поставленных профессиональных задач. Профессиональная подготовка обеспечивает приобретение необходимого объема знаний, навыков и умений, которые соответствуют стандартам и требованиям конкретной профессии [63, 92, 97, 181].

Л.Г. Ахметов, И.М. Файзрахманов, А.Л. Файзрахманова личностные качества и характеристики, такие как профессиональное самоопределение, стремление и умение учиться самостоятельно, уровень профессиональной подготовки и ответственность, рассматривают как ключевые элементы, определяющие профессиональную «готовность» будущего специалиста, то есть его способность эффективно выполнять свои профессиональные обязанности в процессе взаимоотношений в рабочем коллективе [11]. В отношении профессиональной «готовности» курсантов как будущих офицеров, востребованным качеством является уровень (выше элементарного) сформированности готовности к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов [133]. Исходя из того, что профессиональная «готовность» является совокупностью характеристик качеств и свойств личности необходимых для самостоятельной и

результативной деятельности специалиста, мы можем прийти к выводу, что качества и свойства личности являются показателями профессиональной компетентности специалиста.

От уровня сформированности готовности специалиста к профессиональной деятельности зависят результаты её выполнения. При этом, в структуру «готовности» входят следующие профессиональные показатели: знания (умения, навыки), предпочтения и убеждения, ориентированность психики, склонность к саморазвитию, способность к самооценке деятельности [195]. Чем выше будут уровни указанных показателей качеств и свойств личности специалиста, тем соответственно эффективнее он будет реализовывать профессиональную деятельность, справляться с возникающими трудностями и совершенствовать свою квалификацию.

Изучая понятие профессиональной «готовности», важно отметить, что она может проявляться в различных формах профессиональной деятельности и имеет связь с понятием «деятельность» [80]. «Готовность» может быть общей и специальной. Общая «готовность» позволяет специалисту выполнять профессиональные функции в типичных ситуациях, а специальная «готовность» обеспечивает умение эффективно действовать в нестандартных условиях, принимая во внимание индивидуальные особенности личности. Понятие профессиональной «готовности» это совокупность личностных и психологических качеств, позволяющих специалисту эффективно справляться с задачами в своей работе, независимо от того, насколько типична или сложна ситуация, требующих нестандартных подходов для решения профессиональных задач. Под деятельностью понимают процесс направленного преобразования, совершенствования готовности человека. Как мы видим, процесс профессиональной «деятельности» специалиста взаимосвязан и опирается на понятие «готовность».

Проводя анализ существующих научных точек зрения на сущность, содержание и структуру понятия «готовность» к профессиональной деятельности, мы приходим к выводу о необходимости дальнейшего рассмотрения этого понятия как сложного и многогранного личностного качества, обладающего комплексной структурой. В соответствии с предложенным аргументом и принимая во внимание различные теоретические и научные подходы к пониманию структуры «готовности» обучающихся вузов к профессиональной деятельности, нами было определено содержание и структура профессиональной готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту на должностях солдат и сержантов.

Структура «готовности» курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории, опирается на мотивационный, когнитивный и рефлексивный компоненты. Содержанием данных компонентов является:

- для мотивационного компонента (мотивационно-целевого критерия): сформированность профессиональной направленности личности командира; осознание мотивов военно-профессиональной деятельности военнослужащего по контракту на должностях солдат и сержантов и умения развивать их у подчинённых;

- для когнитивного компонента (когнитивно-операционального критерия): совокупность знаний и умений в организации и практической деятельности по руководству военнослужащими по контракту на должностях солдат и сержантов, умение руководить ими в напряженных условиях деятельности;

- для рефлексивного компонента (контрольно-оценочного критерия): знания психологических особенностей разных групп военнослужащих (возрастных, социальных, национально-этнических), закономерностей их личностного и профессионального развития, в том

числе участников боевых действий, умение осуществлять самоанализ и самооценку профессиональной деятельности командира.

Описание содержания и структуры понятия «готовность» курсантов для работы с военнослужащими по контракту на должностях солдат и сержантов позволяет представить содержание понятия «готовность», как – динамичное и сложно-структурированное многокомпонентное личностное образование, отражающее сформированность профессионально важных качеств у курсантов, обеспечивающих им успешность в будущей профессиональной деятельности офицера.

Мы можем, также рассматривать содержание профессиональной готовности курсантов к работе с военнослужащими указанной категории как:

- сформированность прагматической и социальной мотивации курсантов к предстоящей профессиональной деятельности офицера, компетенций управления личным составом в различных условиях службы, умений взаимодействовать с подчиненными, обучать и воспитывать их в целях укрепления и поддержания у военнослужащих воинской дисциплины, позволяющей успешно выполнять служебно-боевые задачи;
- многокомпонентное личностное образование, характеризующееся осознанием мотивов военно-профессиональной деятельности, совокупностью знаний и умений в организации и практической деятельности по руководству военнослужащими, которые проходят военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов и осуществлением рефлексии собственной деятельности
- динамичное, сложно-структурированное и многокомпонентное личностное образование, включающее сформированность прагматической и социальной мотивации курсантов к предстоящей профессиональной деятельности офицера, компетенций управления личным составом в различных условиях службы, умений взаимодействовать с подчиненными,

обучать и воспитывать их в целях укрепления и поддержания у военнослужащих воинской дисциплины, позволяющей успешно выполнять служебно-боевые задачи.

Также мы определяем, что «готовность» курсантов к работе с военнослужащими указанной категории, достигается по итогам образовательной деятельности военных институтов, в ходе которой осуществляется воспитание, самовоспитание, профессиональное самоопределение личности и комплексное профессиональное становление личности курсанта как будущего офицера. Фундаментом для психолого-педагогического формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту на должностях солдат и сержантов, является многомерность и системность образовательной деятельности военных институтов, включающей в себя сложную структуру компонентов, которые взаимообуславливают и взаимодополняют друг друга, а также соотносят умения и навыки курсантов с функциями офицеров при выполнении ими профессиональных обязанностей в войсках.

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования [113] определяет, какие компетенции должны получить курсанты военного института во время обучения. Эти компетенции включают в себя как общекультурные, так и профессиональные навыки, которые курсанты приобретут для эффективного выполнения должностных обязанностей офицеров. Эти навыки отражают индивидуальность каждого курсанта, в частности его «способности». Важно отметить, что «способности» подразумевают не только наличие знаний и умений, но и обученность применять их на практике и постоянно совершенствоваться.

Военно-профессиональные компетенции курсантов, как это определено в квалификационных требованиях [130], включают в себя

«способность к выполнению различных задач и готовность к разнообразной военно-профессиональной деятельности». Это означает, что после овладения компетенциями курсанты будут обладать «способностью» и «готовностью» выполнять задачи, которые стоят перед офицерами в войсках и подразделениях.

Из вышеизложенного, мы видим, что в научных исследованиях возникает разногласие в определении понятий «компетенция», «компетентность» и «готовность», так как они часто включают одно в другое. Эта научная проблема побудила нас более подробно изучить характеристики этих понятий.

Ученые Л.Л. Редько, А.В. Шумакова, В.Г. Веселова [134] провели сравнительный анализ понятий «готовность» и «компетентность» и пришли к выводу, что они имеют общую сущность в отношении деятельности педагога. Эта общая сущность заключается в комплексе личностных качеств, которые позволяют педагогу успешно выполнять свои задачи и обеспечивать творческую самореализацию и становление обучаемого в будущей профессиональной деятельности. Это мнение подтверждается состоятельными аргументами и обоснованным пределом рассматриваемых понятий. В нашей работе мы будем использовать термин «готовность» курсантов к работе с военнослужащими по контракту на должностях солдат и сержантов, опираясь на вышеизложенные теоретические понятия и учитывая особенности сферы профессиональной деятельности офицера. Используя данный термин, дальнейшее исследование будет посвящено анализу результатов профессиональной подготовки курсантов. При этом понятие «готовность» будет выступать в качестве основного критерия оценки эффективности образовательной деятельности военных институтов Росгвардии. Подготовка выпускников военных институтов должна обеспечивать достижение ими максимального уровня профессиональной компетентности. Профессиональная

компетентность – это не только знания и умения, но и личностные качества, которые в совокупности позволяют эффективно справляться с рабочими обязанностями и постоянно совершенствоваться в своей сфере. В рамках изучения «готовности» курсантов к работе с военнослужащими по контракту, одним из ключевых понятий для нас будет «профессиональная компетентность», мы будем анализировать её основные компоненты и их влияние на эффективность взаимодействия.

Говоря о личности курсанта, как будущего офицера, мы опираемся на его военную направленность, которая включает в себя определенные позиции, связанные с работой с военнослужащими по контракту. Важно отметить, что военная направленность формируется в процессе профессиональной подготовки курсанта и дальнейшей службы в должности офицера, при этом направленность может изменяться в различные этапы. Если курсант или офицер понимает, что сделал ошибку в выборе профессии, это может привести к снижению уровня военной направленности и негативным последствиям в служебно-боевой деятельности. Поэтому развитие военной направленности является одним из главных направлений профессиональной подготовки курсанта и офицера в Росгвардии. Этот факт определяет актуальность в развитии социально-профессиональных мотивов деятельности, осознания целей и задач карьеры офицера, а также самосовершенствования в том числе при работе с военнослужащими по контракту на должностях солдат и сержантов.

Следует заметить, что мотивация военнослужащего тесно связана с его военно-профессиональной направленностью [158]. Эта направленность, формируемая совокупностью профессиональных качеств, находит свое выражение в целеполагании, постановке задач, эмоциональном настрое и системе убеждений.

Неотъемлемой частью военно-профессиональной направленности личности является профессиональный долг, который должен осознавать и исполнять каждый военнослужащий [26]. Соблюдение профессионального долга является ключевым моральным императивом для военнослужащего при исполнении им требований присяги и становится для него личным пониманием и осознанием возложенных на него обязанностей перед народом и Отечеством. Профессиональный долг офицера Росгвардии оценивается с помощью объективных и субъективных критериев, причем объективный аспект определяется нормативно-правовой составляющей, которая устанавливает требования к офицеру в качестве исполнителя служебно-боевых задач. Оценка субъективного компонента деятельности офицера Росгвардии базируется на нормативно-правовой базе, регламентирующей служебную деятельность, и дополняется его морально-нравственной ответственностью за достижение результатов, соответствующих его должностным обязанностям. Синергия правовых и морально-нравственных принципов профессионального долга офицера является определяющим фактором для результативного решения служебно-боевых задач.

Таким образом, нами были рассмотрены содержание понятия и структуры профессиональной готовности курсантов военных институтов Росгвардии.

Переходим к рассмотрению второго направления анализа современного состояния и сущности качества профессиональной готовности курсантов: история становления военной службы по контракту на должностях солдат и сержантов в России.

Согласно закону Российской Федерации от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» [172], «военная служба представляет собой особый вид государственной службы, который выполняется гражданами, не имеющими гражданства (подданства) других

стран», в ВС РФ, в войсках национальной гвардии Российской Федерации (далее – ВНГ РФ, Росгвардия), в спасательных воинских формированиях федерального органа исполнительной власти, в Службе внешней разведки Российской Федерации, Федеральной службе безопасности, органах государственной охраны, военной прокуратуре, военных следственных органах Следственного комитета Российской Федерации, федеральном органе обеспечения мобилизационной подготовки органов государственной власти Российской Федерации, воинских подразделениях федеральной противопожарной службы и создаваемых на период военного времени специальных формированиях, а также гражданами, имеющими гражданство (подданство) других стран и иностранными гражданами – в Вооруженных Силах временно и воинских формированиях.

Законодательство Российской Федерации, включающее в себя Конституцию [65] и федеральные законы «О воинской обязанности и военной службе» [172], «Об обороне» [171], «О статусе военнослужащих» [151] и другие правовые акты, определяет основы военной службы.

Система набора военнослужащих и гражданского персонала для ВС РФ включает в себя правила и меры, которые обеспечивают увеличение численности армии и флота в мирное и военное время, а также формирование запаса людских ресурсов для мобилизации.

В ВС РФ формируются с использованием различных методов (через призыв и заключение контрактов). Такой же подход используется и за границей – в странах, таких как Австрия, Финляндия, Норвегия, Турция, Греция, Индонезия, Таиланд, Сингапур, Вьетнам и других. В США, хотя они официально придерживаются добровольного подхода к формированию вооруженных сил, граждане, которые находятся в резерве, могут быть вынуждены (без их согласия) служить в армии в течение одного или более лет [206]. С июля 2011 года в Германии вооруженные силы формируются на добровольной основе в соответствии с решением

национального парламента (бундестага), но конституция страны все еще предусматривает всеобщую воинскую обязанность [207].

18 января 1994 года стало отправной точкой для развития института военной службы по контракту на воинских должностях солдат, сержантов, матросов и старшин в России. В этот день был подписан Указ Президента Российской Федерации № 166 [161], который определил набор граждан на военную службу по контракту в 1994 году. Этот набор был направлен на заполнение остро необходимых военных специальностей, которые определяют боевую готовность Вооруженных Сил Российской Федерации.

В последующем, в Указе Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 604 «О дальнейшем совершенствовании военной службы в Российской Федерации» [164], была доработана законодательная база прохождения военной службы по контракту в ВС РФ, других войсках и органах Российской Федерации. В целях реализации указа Президента была утверждена и начала применяться новая методика отбора лиц, желающих поступить на военную службу по контракту.

Смешанный подход к формированию ВС РФ является наиболее подходящим для нашей страны. Он позволяет иметь достаточное количество обученных военнослужащих в сложных демографических и экономических условиях, поддерживать корпус специалистов для работы с современным вооружением и техникой, а также замещать должности младших командиров (сержантов и старшин) профессиональными кадрами.

Количество солдат и сержантов, которые служат по контракту в Российской армии, постоянно растет, несмотря на то что при улучшении системы набора в армию большее внимание уделяется качеству личного состава. Количество солдат и сержантов, которые служат по контракту, давно превысило количество солдат и сержантов, которые служат по

призыву, и увеличилось более чем в два раза с момента введения этого способа набора в стране.

Лидеры нашей страны из высшего политического и военного руководства неоднократно подчеркивали значимость развития и улучшения жизненных условий военнослужащих по контракту и повышения их статуса. В начале сентября 2018 года, Президент России Владимир Путин описал переход к контрактной системе как основной путь развития армии. Он отметил, что в связи с усложнением военной техники и поставленными перед войсками задачами, контрактники становятся более востребованными [125].

В конце 2019 года на расширенном заседании руководства военного ведомства Министр обороны России подчеркнул, что продолжается повышение требований к отбору и уровню подготовки солдат-контрактников. В настоящее время более 70% из них обладают профессиональным образованием. Также осуществляется материальное стимулирование и улучшение условий службы для контрактников [52].

1 января 2023 года вступил в силу президентский указ об увеличении штатной численности ВС РФ, который Владимир Путин подписал ещё 25 августа 2022 года [167]. Согласно документу, штатная численность ВС РФ устанавливается на отметке 2 039 758 человек (включая гражданских специалистов), в том числе 1 150 628 военнослужащих. Показатель увеличивается на 137 тысяч человек (7,2%) за счёт наращивания числа военнослужащих, проходящих военную службу по контракту. Прежняя штатная численность ВС РФ определялась указом президента от 17 ноября 2017 года, который вступил в силу с января 2018 года [166]. В то время показатель составлял 1 902 758 человек, из которых 1 013 628 были военнослужащими. Количество военных в армии оставалось примерно одинаковым с 2008 по 2017 годы, когда их число было сокращено с 1,13 миллиона до 1 миллиона человек [163].

На итоговом заседании коллегии военного ведомства 21 декабря 2022 года, для гарантированного решения задач по обеспечению военной безопасности РФ, с инициативой увеличения армии выступил Министр обороны Российской Федерации [53]. Президент Российской Федерации поддержал это предложение и принял решение по увеличению численности вооруженных сил до 1,5 миллионов военнослужащих, соответствующие изменения запланированы на 2023-2026 годы [168]. В начале 2022 года по штату вооруженные силы состояли примерно из 1 миллиона военнослужащих (без учета гражданского персонала) [166], а с начала 2023-го года штат был увеличен до 1,15 миллиона [167]. Особое внимание, отметил министр обороны, требуется уделить комплектованию войск военнослужащими по контракту. Ранее он предложил довести число контрактников в российской армии до 695 тысяч человек, причем уже к концу 2023 года их должно быть не менее 521 тысячи [53].

В конце 2023 года на расширенном заседании коллегии Минобороны в Национальном центре управления обороной Российской Федерации, было объявлено, что ежедневно более 1,5 тысячи человек изъявляют желание присоединиться к военной службе по контракту. Только в 2023 году набрано около 490 тысяч военнослужащих по контракту и добровольцев. Все планы по укомплектованию армии и флота в 2023 году выполнены в полном объеме, их численность доведена до одного миллиона 150 тысяч военнослужащих. С 1 декабря 2023 года приступили к выполнению задачи по наращиванию ВС РФ до одного миллиона 320 тысяч человек. Соразмерно внешним угрозам численность ВС РФ в дальнейшем будет доведена до 1,5 миллиона военнослужащих [169]. Одной из приоритетных задач на 2025 год являлось доведение численности военнослужащих по контракту, с учётом комплектования новых формирований, к концу года до 745 тысяч человек [132].

Набор военнослужащих по контракту осуществляется органами управления кадрами, возглавляемыми Главным управлением кадров Министерства обороны России. Существуют два взаимосвязанных направления, которые обеспечивают прием кандидатов на контрактную военную службу в ВС РФ:

- первое направление – через пункты отбора, которые работают в тесном сотрудничестве с военными комиссариатами (более 80 пунктов отбора, входящих в состав военных округов и Северного флота и подчиняющихся командующим, расположены в большинстве регионов Российской Федерации);

- второе направление – через воинские части.

Каждое направление имеет свои особенности в общении с людьми, но существуют общие правила, которые определяются законами Российской Федерации и нормативными актами организаций [172 – 174].

Военная служба по контракту представляет собой добровольную и оплачиваемую деятельность, во время которой гражданин получает необходимые знания и практические навыки в определенной военной области. Это не просто труд, а возможность осознанно и профессионально выполнять свой конституционный долг по защите Родины. Основное отличие от военной службы по призыву заключается в том, что военнослужащий по контракту является добровольным защитником страны. В то время как призывникам требуется только овладеть необходимыми знаниями и навыками для занятия места в мобилизационном резерве после увольнения в запас. Поэтому и развивается тенденция к тому, чтобы большинство военнослужащих по контракту замещали должности рядового и сержантского состава. Выбирая военную службу по контракту, гражданин получает стабильность, возможности для самореализации, достойный уровень жизни и определённый социальный статус.

Военнослужащие, которые проходят военную службу по контракту, являются профессионалами военной службы, имеющими особый статус и права, а также льготы [173]. Их подготовка проводится систематически и целенаправленно в определенной области, которая востребована как в военной службе, так и в гражданской сфере. Они могут повышать свой профессиональный уровень и приобретать новые компетенции посредством программ повышения квалификации и переподготовки. В большинстве случаев, для них предусмотрены должности младших командиров (сержантов и старшин), а также специалистов, занимающихся эксплуатацией сложного вооружения и военной техники.

Режим дня призывников и служебное время военнослужащих по контракту регулируются различными нормативными актами. Призывники следуют распорядку дня, который определяет их действия с момента пробуждения до отбоя. Военнослужащие по контракту же подчиняются регламенту служебного времени, который обеспечивает выполнение боевых задач и текущих обязанностей в течение 40-часовой рабочей недели. Кроме того, военнослужащие по контракту, имеют право на социальные гарантии, предусмотренные законодательством Российской Федерации, а также на комплект формы одежды, соответствующий офицерскому составу и прапорщикам с установленными знаками различия [172, 173, 175]. Это значительно повышает их статус в войсках и отличает их от призывников.

Мы можем сделать вывод, что реализуемые и перспективные меры, направленные на улучшение имиджа военной службы по контракту, имеют целью решить главную задачу, стоящую перед Вооруженными силами нашей страны: мотивировать военнослужащих, проходящих службу по контракту, продолжать ее и не ограничиваться одним или двумя контрактами. Российской армии требуются опытные и

квалифицированные специалисты на всех уровнях военных должностей, включая младших специалистов.

Таким образом, нами была рассмотрена история становления военной службы по контракту на должностях солдат и сержантов в России.

Переходим к рассмотрению третьего направления анализа современного состояния и сущности качества профессиональной готовности курсантов: особенности работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов.

Термин «работа» многозначен и его смысл определяется контекстом. Он может обозначать [48]:

- активность – любая деятельность, труд или занятие;
- трудоустройство – служба или занятие в организации;
- целенаправленная деятельность – процесс создания ценностей или удовлетворения потребностей;
- результат деятельности – готовый продукт, изделие или произведение;
- способ исполнения – характеристика качества или особенность выполнения чего-либо.

Чтобы лучше понять, что подразумевается под «работой с военнослужащими» в нашем исследовании, необходимо сначала определить, что означает понятие «работа» в контексте военной деятельности.

В войсках национальной гвардии понятие «работа» имеет обширное обозначение самых разных видов деятельности [118]:

- работа по укреплению и поддержанию воинской и служебной дисциплины и правопорядка:
- агитационно-пропагандистская, психологическая, культурно-досуговая, военно-социальная, индивидуальная воспитательная работа;

- работа командира по принятию решения;
- работа командира и штаба по организации служебно-боевой деятельности;
- работа по профилактике и совершенствованию чего-либо и т.д.

Следует отметить, что в Росгвардии и ВС РФ давно сформированы нормативные определения, регулирующие работу с личным составом. С 2018 года наблюдается тенденция к внесению изменений и уточнений в данные определения.

На начало 2018 года в войсках национальной гвардии организация работы с личным составом представляла собой «деятельность, проводимую должностными лицами по укреплению и поддержанию воинской и служебной дисциплины и правопорядка, организации информационно-воспитательной, психологической, военно-социальной, культурно-досуговой работы» [117]. Направление деятельности, которое раньше называлось «организация работы с личным составом», в 2018 и 2021 годах получило новые названия. Сначала оно было переименовано в «морально-психологическое обеспечение», а затем в «военно-политическую работу» [118].

В ВС РФ работа с личным составом представляла собой «комплекс систематических и взаимоувязанных организационных, информационно-пропагандистских, психологических, социальных, правовых, культурно-досуговых и иных мероприятий, осуществляемых должностными лицами органов военного управления, объединений, соединений, воинских частей и организаций в повседневной деятельности войск (сил), направленных на формирование и развитие у военнослужащих и лиц гражданского персонала, необходимых военно-профессиональных качеств, моральной и психологической готовности к выполнению задач по предназначению» [114]. В последующем понятие «работа с личным составом» в Вооруженных Силах Российской Федерации в 2020 году [115] было

аналогично заменено на «военно-политическую работу», а в 2022 году данное понятие претерпело уточнение, по сути, его содержанию [116].

Анализ дефиниции понятия «работа с военнослужащими», используемого в руководящих документах войск, позволяет определить его как совокупность воспитательных мероприятий, реализуемых должностными лицами в целях формирования востребованных качеств личности военнослужащих, обеспечения их потребностей, а также условий для результативного выполнения поставленных задач.

В нашем исследовании термин «работа с военнослужащими» анализируется как комплекс действий, осуществляемых командирами и их заместителями. Эта деятельность включает в себя управление личным составом, взаимодействие с подчиненными, их обучение и воспитание [1]. Цель этих усилий – эффективное поддержание и укрепление воинской дисциплины.

Классическая система военного высшего образования была ориентирована на подготовку офицерского состава командного профиля, способного эффективно руководить воинскими подразделениями, укомплектованными военнослужащими, проходящими службу по призыву. Содержание профессиональной подготовки в военных институтах определялось необходимостью обеспечения эффективной деятельности офицеров с данной категорией военнослужащих, являвшейся приоритетной.

В связи с существенно разными задачами и целями, стоящими перед офицерами при работе с военнослужащими по контракту и призывниками, к подготовке курсантов предъявляются повышенные требования в области педагогики и специальных знаний. Военные институты ориентируют учебно-воспитательный процесс на формирование у будущих офицеров навыков, необходимых для успешного выполнения служебно-боевых задач в любых условиях [141]. Это достигается за счет комплексной подготовки

курсантов к различным видам деятельности в войсках, включая профессиональную, управленческую и коммуникативную [185].

Внедрение контрактной системы комплектования Вооруженных Силах Российской Федерации сопровождается как положительными изменениями, так и некоторыми сложностями.

Работа с такой категорией подчинённых как контрактниками, как и с любыми другими военнослужащими, сопряжена с определенными трудностями. Наряду с преимуществами, которые они приносят, существуют и недостатки, препятствующие их оптимальному использованию в ходе выполнения поставленных задач.

К сильным сторонам военнослужащих, заключивших контракт на прохождение военной службы, можно отнести следующие характеристики [101]: осознанный подход к выбору профессии, высокий уровень профессиональной подготовки, наличие действенных стимулов для службы, опыт участия в боевых действиях, а также выполнения повседневных задач.

Наряду с положительными аспектами, некоторые исследователи отмечают и проблемные характеристики военнослужащих по контракту [101], такие как:

- мотивация к службе в основном определяется финансовыми соображениями;
- уровень удовлетворенности условиями военной службы оставляет желать лучшего;
- многие не планируют продолжать службу в армии в долгосрочной перспективе;
- наблюдается недоверие и критическое отношение к молодым офицерам (выпускникам военных институтов).

При работе с военнослужащими по контракту важно принимать во внимание как их сильные, так и слабые стороны. Недостаточная

компетентность офицерского состава в вопросах взаимодействия с контрактниками, а также пробелы в знании эффективных методов работы с этой категорией военнослужащих, препятствуют полноценному выполнению задач и могут приводить к проблемам в служебной деятельности.

Важнейшим элементом подготовки будущих офицеров к взаимодействию с военнослужащими по контракту является глубокое понимание специфики (особенность) этой категории военнослужащих. Существенные различия между военнослужащими по контракту и призывниками обуславливают необходимость применения иных методов взаимодействия с ними.

Под спецификой (особенностью) понимается уникальное свойство или черта, выделяющая что-либо из общего ряда и отличающая его от других объектов или явлений [100].

В рамках военных исследований, военнослужащие по контракту, дифференцируются по следующим категориям [188]: физиологические особенности, возрастные параметры, социально-психологический профиль и личностно-профессиональные характеристики.

Возрастная структура военнослужащих, проходящих службу по призыву, ограничена диапазоном 18-30 лет, в то время как для военнослужащих по контракту установлены иные возрастные рамки: 18-50 лет для мужчин и 18-45 лет для женщин [172]. Физиологические характеристики контрактников, определяющие их профессиональную пригодность, обусловлены возрастными изменениями функционального состояния организма, уровнем развития профессиональных навыков и адаптационным потенциалом.

Все больше женщин выбирают военную службу по контракту. В некоторых подразделениях они уже составляют половину личного состава, и эта тенденция к увеличению женского присутствия в ВС РФ сохраняется.

Данная особенность характерна для подразделений войск национальной гвардии по охране важных государственных объектов. В работе с женщинами-военнослужащими, проходящими службу по контракту, необходимо уделять повышенное внимание их физиологическим особенностям. В отличие от мужчин, женщины имеют иную физическую силу и конституцию, что требует создания особых условий при выполнении служебных задач. Командирам следует учитывать эти физиологические различия при организации повседневной деятельности.

Возраст военнослужащих по контракту напрямую влияет на их физическое состояние, что необходимо учитывать при анализе их характеристик. Для удобства анализа, данной категории военнослужащих разделяют на три возрастные группы: 18-30 лет, 30-40 лет и от 40 лет до достижения предельного возраста службы. Каждая группа отличается уровнем физической и умственной работоспособности, мотивацией к службе, развитостью профессиональных навыков, социальной зрелостью, опытом, семейным положением и личными интересами.

На поведение и взаимодействие человека в обществе и воинском коллективе влияют следующие социально-психологические факторы: уровень образования, общественная активность, отношения в семье, социальные потребности, а также мотивация к военной службе и профессиональная ориентация в этой сфере.

Уникальное сочетание темперамента, ценностных ориентиров, черт характера и профессиональных качеств определяет индивидуальные личностно-профессиональные характеристики каждого военнослужащего, служащего по контракту.

В военно-педагогической работе офицерам крайне важно понимать, что каждый военнослужащий по контракту – это не просто единица в строю, а личность со своим уникальным набором характеристик: от физического здоровья до ценностных ориентиров. Эти особенности

динамичны и проявляются по-разному в зависимости от ситуации. Эффективность работы с военнослужащими по контракту напрямую зависит от способности офицера учитывать и использовать эти индивидуальные различия, что, в свою очередь, требует высокого уровня подготовки в период обучения курсанта в военном институте.

Анализ различий между военнослужащими по контракту и по призыву, указывает на необходимость разработки специализированных программ подготовки курсантов. Стандартные методы обучения в данном случае неприменимы, что обуславливает специфику (особенности) подготовки к работе с военнослужащими по контракту.

Специфика (особенности) работы с военнослужащими по контракту, была определена в результате изучения научно-публицистических статей и военно-учебной материала [44, 66, 195, 196]:

1. Офицерам часто приходится работать с очень разнородным контингентом военнослужащих по контракту, объединенных службой в одном подразделении. Эти военнослужащие отличаются по возрасту, полу, семейному статусу, выслуге лет, опыту участия в боевых действиях, а также имеют разные увлечения и интересы вне службы. Такое разнообразие может создавать трудности в процессе формирования сплоченного воинского коллектива.

2. Опыт показывает, что офицерам часто приходится командовать военнослужащими по контракту, которые значительно старше их. Поэтому крайне важна качественная педагогическая подготовка будущих офицеров, чтобы они умели эффективно взаимодействовать с такими подчиненными. Ключевыми факторами успеха являются тактичность, уважение и умение проводить индивидуальную воспитательную работу, учитывая жизненный опыт возрастных военнослужащих.

3. В отличие от военнослужащих по призыву, которые постоянно выполняют обязанности военной службы, военнослужащие по контракту

выполняют свои обязанности в установленное время. Это создает для командиров задачу эффективного управления их служебным временем. Командирам подразделений необходимо так организовать работу, чтобы военнослужащие по контракту максимально эффективно выполняли поставленные задачи в период служебного времени. Для этого требуются дополнительные управленческие и организаторские навыки офицеров, позволяющие им оптимизировать использование установленного служебного времени.

4. Воспитательная работа с военнослужащими по контракту существенно отличается от работы с военнослужащими по призыву, где основной упор делается на поддержание дисциплины в пределах воинской части. Военнослужащие по контракту чаще совершают проступки вне службы, которые сложно контролировать командиру. Это могут быть: появление на службе в нетрезвом виде, употребление наркотиков, дорожно-транспортные происшествия на личном транспорте, административные правонарушения и т.п. По этой причине работа с военнослужащими по контракту требует более комплексного подхода, включающего организацию досуга, профилактику правонарушений и контроль за их поведением в быту, с акцентом на долгосрочную перспективу.

5. В учебно-воспитательном процессе военных институтов все большее распространение получает подход, основанный на равноправном взаимодействии между преподавателями и обучающимися. Это стимулирует офицеров к осознанному переходу к демократическому стилю руководства в своих подразделениях. Традиционный авторитарный стиль, эффективный при работе с военнослужащими по призыву, оказывается менее действенным в отношении военнослужащих по контракту. Демократический стиль, не допускающий фамильярности и нарушения субординации, предполагает гибкий подход, при котором

офицер умело направляет подчиненных, обеспечивая достижение поставленных целей.

6. В деятельности офицера часто возникают сложности, связанные с обеспечением социальной справедливости в воинском коллективе. Неравномерное распределение нагрузки, несправедливое привлечение к задачам и проблемы с предоставлением отдыха могут приводить к конфликтам и снижению морального духа. Особенно это актуально в отношении военнослужащих-женщин. Командир должен внимательно следить за этими вопросами, вести учет рабочего времени и распределения обязанностей, чтобы предотвратить негативные последствия.

7. Практика показывает, что военная служба по контракту часто становится вынужденным выбором, а не осознанным призванием. Многие идут в армию из-за отсутствия перспектив трудоустройства в гражданской сфере, и их мотивация напрямую связана с уровнем дохода. В связи с этим, для эффективного управления такими военнослужащими, командирам необходимо сместить акцент с материальных стимулов на воспитательные мероприятия и другие формы воздействия, не затрагивающие их финансовое благополучие.

8. Семьи являются неотъемлемой частью жизни большинства военнослужащих по контракту. Успешная служба таких военнослужащих во многом зависит от благополучия его семьи. Поэтому, наряду с непосредственной работой с военнослужащими, необходимо уделять пристальное внимание членам их семей. Важно понимать, что члены семей не только являются объектами воспитательного воздействия, но и сами оказывают значительное влияние на военнослужащих, что часто упускается из виду командирами подразделений.

Ключевым моментом для офицера, как командира подразделения в работе с военнослужащими по контракту является осознание того, что это сформировавшиеся личности с уникальным набором качеств: опытом,

образованием, ценностями и потребностями. Этот фактор, соответственно требует от командиров проявления индивидуального подхода к каждому военнослужащему указанной категории.

Существуют серьезные недостатки в работе с военнослужащими по контракту. Воспитательная работа носит поверхностный и шаблонный характер, организация повседневной деятельности оставляет желать лучшего, а нужды подчиненных зачастую остаются без внимания командиров (начальников). Встречаются случаи, когда командиры попросту избегают, даже попыток, решения возникающих трудностей со стороны своих подчиненных, прибегая к их увольнению или перемещению в другие подразделения (воинские части) как к универсальному способу решению проблем.

Чтобы работа с военнослужащими по контракту была результативной, она должна быть организована как единая система, с четким планом и возможностью оперативной корректировки. Офицерам необходимо применять не только проверенные методы, но и искать новые, более эффективные подходы, проявляя инициативу и творчество.

В результате представленного анализа стало очевидно, что военнослужащие по контракту имеют специфические черты, отличающие их от призывников. Выявленные в исследовании физиологические, возрастные, социально-психологические и личностно-профессиональные особенности военнослужащих по контракту предоставляют офицерам ценную информацию. Использование этих знаний позволит командирам выстраивать более эффективную коммуникацию, находить нестандартные решения в педагогической работе и оптимизировать процесс обучения и воспитания подчиненных [153, 156].

На основании представленной информации, особенности работы командира подразделения с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, заключаются в:

- изучении и учёте уровня профессиональной воспитанности и удовлетворённости службой;
- изучении индивидуальных характеристик подчиненных и особенностей их взаимодействия, включая национальные особенности;
- согласовании и координации работы педагогов, офицеров-воспитателей, военных, государственных и административных органов;
- развитии профессиональных и этических навыков и стремление к их улучшению в соответствии с указаниями нормативно-правовых документов;
- применение различных подходов в военной деятельности для воспитания военнослужащих, в том числе на занятиях, караульной службе, выполнении регламентных и хозяйственных задач, участия в учениях и выполнении боевых задач;
- создании комфортных условий для профессиональной деятельности, включая материальную и социальную сферы;
- обеспечении единства процессов обучения, воспитания, развития и военно-психологической подготовки.

В рамках диссертационного исследования «работа с военнослужащими» определяется как целенаправленная деятельность командиров и начальников, направленная на управление, взаимодействие, обучение и воспитание подчиненных. Ключевой целью данной деятельности является обеспечение высокого уровня воинской дисциплины. Критерием оценки готовности курсантов к осуществлению данной работы выступает их способность к поддержанию и укреплению воинской дисциплины и правопорядка в среде военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, а именно:

- обеспечению индивидуализированного подхода в профилактической деятельности;

- принятию во внимание национально-культурной специфики при осуществлении профилактики правонарушений;
- сплочению воинских коллективов, предупреждению неуставных проявлений, профилактике преступлений против военной службы и рукоприкладств;
- предупреждению правонарушений против безопасности дорожного движения и эксплуатации транспорта;
- предупреждению правонарушений, связанных с незаконным оборотом наркотических средств и психотропных веществ;
- предупреждению и недопущению экстремистских проявлений;
- предупреждению правонарушений коррупционной направленности;
- учету и представлению информации, касающейся преступлений, происшествий, допущенных военнослужащими;
- предупреждению событий негативного характера, которые могут получить широкий общественный резонанс.

Мы видим, что работа с военнослужащими, которые проходят службу по контракту, требует от офицеров высокой готовности в психологическом и педагогическом плане (включая мотивацию, когнитивные и рефлексивные компоненты), а также наличия у них сильных организаторских и управленческих навыков и авторитета среди военнослужащих. Ввиду установленных различий в подходах к управлению военнослужащими, проходящими службу по контракту и по призыву, представляется необходимым внести коррективы в процесс подготовки будущего офицерского состава. Программа обучения в военном институте должна учитывать специфику работы с военнослужащими по контракту и обеспечивать формирование у будущих офицеров необходимых компетенций.

Таким образом, нами были рассмотрены особенности работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.

Далее мы приступаем к изучению четвёртого направления анализа современного состояния и сущности качества профессиональной готовности курсантов. Это направление включает в себя основные составляющие профессиональной готовности курсантов к работе с военнослужащими, которые проходят военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов.

Проведя анализ диссертационных исследований за последние десять лет, мы видим, что проблему формирования готовности курсантов изучало не мало ученых, которые акцентировали своё внимание на различных аспектах: готовность к выполнению служебно-профессионального долга (И.В. Большакова 2014 г. [26]), готовность к научно-исследовательской деятельности (М.А. Бабухин 2022 г. [14], С.Г. Бальчугов 2016 г. [18], Е.Ю. Трояк 2020 г. [157]), готовность к информационно-аналитической деятельности (Е.Н. Семенова 2019 г. [140]), готовность к командной деятельности (А.А. Цыбулько 2022 г. [182]), готовность к разрешению конфликтных ситуаций в воинских коллективах (В.А. Совин 2020 г. [147]), готовность к индивидуальной воспитательной работе (А.В. Патлах 2015 г. [103]), готовность к реализации норм профессиональной морали (А.И. Козлов 2017 г. [61]), готовность к деятельности в экстремальных ситуациях (А.Н. Крылов 2017 г. [71]), готовность к воспитательной работе с личным составом (И.С. Черномазов 2022 г. [183]) и др.

Сложившаяся ситуация в обществе и вооруженных силах нашей страны заставляет руководство и ППС военных институтов сосредоточить свою работу на изменении структуры образовательного процесса, который непосредственно влияет на формирование у курсантов навыков и знаний.

Чтобы стать успешным офицером, курсант должен приобрести военно-профессиональные качества – специальные знания, навыки и

умения, которые сделают его опытным специалистом, способным эффективно решать боевые задачи в любых условиях обстоятельствах. Эти качества включают в себя компетентность, дисциплинированность, лидерские качества, организаторские способности, творческий подход, психологическую и физическую подготовку, а также готовность к преодолению трудностей военной службы, способность организовывать боевую подготовку и проводить агитационно-пропагандистскую работу, умение обращаться с оружием, самоконтроль, физическую выносливость, решительность, мужество, самоотверженность и техническую грамотность [181].

Военно-профессиональная компетентность описывается как знания, необходимые для успешного выполнения служебных обязанностей, которые определяются установленными требованиями в соответствии с занимаемой должностью. Дисциплинированность офицера проявляется в его внутренней убежденности и соблюдении законов, присяги и уставов, а также в умении контролировать своё поведение в любой ситуации. Командирская воля включает в себя целеустремленность, инициативу, решительность, требовательность к себе и подчиненным, выдержку и умение управлять людьми и достигать поставленных целей в любых условиях. Организаторские способности включают в себя умение выделять главное, подбирать исполнителей и распределять обязанности, мобилизовать подчиненных и управлять подразделением в боевой обстановке, а также создавать благоприятный морально-психологический и политический климат. Творческая активность включает в себя творческий подход, инициативу и поиск новых путей для решения задачи, а также предвидение и интуицию. Психологические качества обеспечивают офицеру психологическую устойчивость, способность быстро адаптироваться к изменяющейся обстановке и преодолевать трудности и испытания военной службы.

Фундаментом понятия «готовность», по результатам суждений учёных, является общность личностных (эмоциональных, интеллектуальных, волевых, мотивационных) и процессуальных компонентов. К личностным компонентам относятся: заинтересованность в профессиональной сфере, ответственность, уверенность в достижении положительных результатов, стремление к качественному выполнению задач и эмоциональный самоконтроль, умение собраться в нужный момент, уверенность в себе [92].

Мы согласны с М.Ю. Петровой [106], которая утверждает, что основным фактором, определяющим активность, выбор отношений, поведение и действия специалиста, является его профессиональная направленность. Таким образом, военно-профессиональная направленность курсанта, которая проявляется в мотивационном компоненте профессиональной готовности, непосредственно влияет на актуальность уже приобретенных и освоение новых компонентов (когнитивного и рефлексивного) профессиональной готовности. Механизмы саморегуляции, присущие рефлексивному компоненту профессиональной готовности курсантов, а также знания о специфике профессиональной деятельности офицера, присущие когнитивному компоненту профессиональной готовности курсантов, формируют отношение курсантов к профессиональному долгу, должностным обязанностям и общее понимание важности достижения результатов в профессиональной деятельности офицера.

Нам представляется возможным заключить, что главным качеством личности курсанта является его военно-профессиональная направленность, как будущего офицера Росгвардии. При этом личность:

- оказывает влияние на развитие профессиональной деятельности и является необходимой составляющей процесса саморазвития;

- являет собой полный психоэмоциональный образ будущего специалиста;
- внедряет в служебную деятельность упорядоченные компоненты личности, обеспечивая контроль и стабильность;
- основывается на способностях когнитивно-операционального характера и изменчивости индивидуальности;
- усиливает важный индивидуальный аспект при выполнении задач служебной деятельности;
- служит катализатором для развития и адаптации курсантов к требованиям офицерской деятельности.

Для выявления особенных профессиональных качеств готовности курсантов военных институтов Росгвардии к выполнению служебных обязанностей в структуре военно-профессиональной направленности, а также мотивирующего аспекта профессиональной компетентности, мы будем использовать критерии и их показатели. Такой же подход будет применен при определении сущности других компонентов профессиональной готовности офицера для работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов.

Главная задача когнитивного компонента профессиональной готовности выпускников военных институтов в качестве будущих офицеров Росгвардии заключается в их профессиональном образовании, направленном на освоение теоретических основ (когнитивный аспект), приобретение практического опыта (операциональный аспект) и формирование правовой грамотности, необходимой для эффективной работы в соответствии с нормативными требованиями.

Профессиональные знания, необходимые для будущих офицеров Росгвардии, должны соответствовать следующим требованиям когнитивной составляющей:

- быть логически упорядоченными, взаимосвязанными и взаимообусловленными в различных областях;
- интегрировать теоретические и практические знания, необходимые для выполнения профессиональных и бытовых задач, а также ориентироваться в профессиональном и социальном окружении;
- извлекать уроки из прошлого и сопоставлять информацию для получения более полного представления о настоящем и будущем;
- систематически заниматься самообразованием и профессиональным ростом, чтобы приобретать новые компетенции;
- совмещать знания из различных областей для применения в различных ситуациях;
- быть готовыми к работе в быстро меняющихся условиях с ограниченными ресурсами и временем;
- быть гибкими и способными самостоятельно находить и использовать новую информацию в профессиональной деятельности.

Необходимо, чтобы курсанты, которые в будущем станут офицерами Росгвардии, четко понимали и усвоили структуру знаний, а также чтобы они могли применять её результаты на практике во время служебно-боевой деятельности.

Структура профессиональных умений и навыков является важной составляющей подготовки курсантов к будущей профессиональной деятельности офицера. Она основана на когнитивном фундаменте и приобретает особую значимость во время интенсивного обучения курсантов в военных институтах Росгвардии. В этом процессе акцент делается на применении теоретических знаний о практической деятельности офицера. Умения представляют собой творческую сторону деятельности, которая зависит от профессиональной обстановки и способствует развитию профессионального мышления. Навыки – это приобретенные путем практики умения, позволяющие выполнять

определенные действия эффективно и без посторонней помощи. Многократное повторение обеспечивает глубокое усвоение материала, благодаря чему эти действия выполняются автоматически и результативно.

Самоанализ и готовность к изменению своего эмоционального и психического состояния (рефлексивный компонент) являются важными элементами профессиональной подготовки курсантов военных институтов Росгвардии для выполнения разнообразных служебно-должностных действий и адаптации к сложным психологическим условиям во время выполнения служебных обязанностей офицера. В настоящее время проблемы эмоциональной направленности являются основными факторами, которые могут спровоцировать негативные эмоциональные и физические реакции у офицера, а также привести к неприятным отношениям с коллегами, вызывая чувства раздражения, беспокойства, тревоги и прочие. Также стоит отметить, что дисфункциональные эмоциональные факторы оказывают деструктивное воздействие на эмоциональную регуляцию, когнитивные функции и поведенческие паттерны. Данные нарушения могут являться причиной развития невротических расстройств и, как следствие, снижения профессиональной продуктивности. Это особенно заметно при работе офицера с военнослужащими, которые проходят военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов, так как эмоциональный фактор играет важную роль в достижении профессиональной готовности командира (начальника). В связи с этим, выпускникам военных институтов необходимо обладать эмоциональной стойкостью к негативному воздействию. Согласно В.М. Писаренко [11], эмоциональная устойчивость означает, что специалист может эффективно реагировать на стрессовые ситуации, с целью улучшить своё эмоциональное состояние и сохранить стабильность в профессиональной деятельности. Необходимо подчеркнуть, что для контроля над своими эмоциями необходимо

активировать не только эмоциональную, но и интеллектуальную и мотивационную стороны психики специалиста, задействовав также информационные ресурсы и силу воли.

Волевые качества – это способность человека проявлять силу воли, чтобы преодолевать трудности и успешно выполнять задачи в различных сферах жизни. Для этого необходим переход от захваченности эмоциями к осознанному управлению собой, задействуя механизмы саморегуляции для поддержания эмоционального равновесия. Ключевым является согласованность волевых усилий и эмоциональных реакций. В этом состоянии проявляется мотивационный компонент готовности курсантов, характеризующийся уверенностью в собственных силах, удовлетворением от проделанной работы, целеустремленностью, спокойствием и достаточной эмоциональной устойчивостью для преодоления возникающих препятствий.

В психолого-педагогической литературе изучается множество подходов и трактовок понятия «готовность» к деятельности. Для исследования этой проблемы мы выделили структуру компонентов понятия «готовности», определили их взаимосвязи и границы взаимодействия. Также было выяснено, что «готовность» является сложным структурным понятием, которое может включать различные подструктуры, определяемые разными авторами как психологические аспекты личности или совокупность конкретной деятельности человека. В большинстве психолого-педагогических работ понятие «готовность» к деятельности рассматривается как совокупность различных компонентов и вариантов, часто просто перечисляемых без объяснения их сути.

Допустим, что мы должны раскрыть структуру понятия «готовность» к работе, учитывая психологическую природу личности и соответствующие компоненты профессиональной деятельности,

аналогично иерархии компонентов функциональной деятельности при выполнении определенного перечня обязанностей.

Структурные элементы понятия «готовность» не являются постоянными показателями, они взаимодействуют в процессе достижения целей в зависимости от особенностей и индивидуальных особенностей профессиональной деятельности. В различных ситуациях структурные элементы понятия «готовность» имеют свои отличия и их понимание требует деятельностно-личностного анализа. В настоящее время, когда общество все больше ориентировано на гуманизацию личности, роль личностного фактора в деятельности человека значительно возросла. Поэтому в образовании все большее внимание уделяется не физическому, а морально-психологическому компоненту деятельности, и в этом контексте особое значение приобретает личностная (индивидуальная) «готовность» человека к деятельности.

Изучение теоретических материалов демонстрирует, что улучшение «готовности» достигается путем изменения объекта с целью достижения более высокого результата [122]. Следовательно, процесс подготовки курсантов к выполнению профессиональных задач, включая взаимодействие с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов, структурирован и состоит из ряда последовательных этапов:

- практическое обучение, в ходе которого преподаватели и курсанты совместно работают над приобретением и совершенствованием ключевых навыков, знаний и умений, необходимых для успешной профессиональной деятельности;
- содействие формированию у курсантов личностных компетенций, обеспечивающих успешное исполнение должностных обязанностей, возложенных на офицеров.

Важнейшие аспекты, которые необходимо учитывать при изучении данного процесса, включают в себя: цели, задачи, его уникальные особенности, закономерности развития, существующие противоречия, основные принципы, используемые методы, объект и субъект воздействия, формы реализации и конечный итог.

Самое важное в профессиональном военном образовании – это подготовка курсантов к профессиональной деятельности офицера. Педагогический коллектив выступает посредником между различными компонентами образовательного процесса. Курсанты рассматриваются как объекты, у которых формируется готовность к профессиональной деятельности. Субъектами этого процесса являются управление военного института, профессорско-преподавательский состав кафедр, офицеры подразделений курсантов и научный персонал. Следует отметить, что основными и непосредственными участниками учебного процесса являются курсовые офицеры и преподаватели.

Подготовка будущих офицеров включает в себя различные функции, такие как образовательная, воспитательная, развивающая и психологическая. Эти функции реализуются через различные формы обучения, как обязательные, так и дополнительные. За военно-профессиональную подготовку курсантов отвечают руководящий состав кафедр и командный состав подразделений. Организация учебной, воспитательной, методической и научной работы преподавательского состава возлагается на командование и управление военного института.

Для того, чтобы курсанты могли успешно выполнять свои обязанности военной службы, необходимо, чтобы они освоили следующие задачи процесса формирования готовности к профессиональной деятельности:

- овладение необходимыми компетенциями;

– необходимость постоянного самосовершенствования и безукоризненного соблюдения норм профессионального поведения.

Задачи, которые выполняются субъектами процесса формирования готовности курсантов к профессиональной деятельности, включают в себя следующее:

– приобретение и расширение базовых знаний в области профессиональной подготовки, с акцентом на военную педагогику и психологию;

– повышение эффективности подготовки курсантов за счет интеграции в учебный процесс реальных условий, тактических приемов и технических решений, применяемых в боевых подразделениях;

– достижение наивысшего уровня развития профессионально значимых качеств личности курсанта, требуемых для эффективной офицерской деятельности;

– формирование профессиональных навыков и умений, требуемых для прохождения результативной службы в должности офицера.

Важнейшим аспектом обучения курсантов в военном институте является их подготовка к эффективному выполнению профессиональных задач офицера в войсках. Этот процесс имеет свои особенности, которые необходимо определить для достижения наилучших результатов в обучении, воспитании и развитии готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими службу по контракту рядового и сержантского состава. Эти особенности включают в себя:

– разделение функционала и регламентированный порядок взаимодействия между субъектом и объектом обучения (командованием военного института, начальниками кафедр и командирами подразделений);

– проектирование учебной программы для курсантов, включающее определение образовательных целей и задач, а также выбор наиболее подходящей структуры для достижения этих целей;

– разработка и внедрение учебной программы для курсантов, которая систематически анализирует эволюцию военно-промышленного комплекса и военно-научных знаний, чтобы подготовить офицеров, полностью соответствующих требованиям современной военной службы.

Ключевыми факторами, определяющими эффективность подготовки курсантов военных институтов к профессиональной деятельности офицера, являются взаимосвязанные закономерности [80, 90]:

– целей и задач, обеспечивающих подготовку специалистов, обладающих высоким уровнем профессиональных навыков и компетенций, необходимых для успешного выполнения задач в постоянно меняющихся условиях военной службы;

– процесс формирования профессиональной готовности должен быть ориентирован на достижение четко определенных целей и решение поставленных задач, которые напрямую зависят от общего состояния ВС РФ, стандартов высшего военного образования и динамично меняющихся условий военной службы, определяющих подготовку к профессиональной деятельности офицера;

– успешности формирования профессиональной готовности будущих офицеров, обусловленной хорошо организованным образовательным процессом, включающим квалифицированных преподавателей и мотивированных курсантов;

– государственная система подготовки специалистов, основанная на научных разработках и направленная на формирование у курсантов профессиональной готовности, определяемой целями, задачами и содержанием обучения;

– профессиональной готовности курсантов от результатов сложного взаимодействия между теоретическими знаниями, полученными в области общей, социальной и военной педагогики, педагогики высшего военного образования, и практическим опытом, приобретенным

офицерами в войсках (уровень развития этих областей напрямую влияет на формирование готовности курсантов);

- основой служебной готовности курсантов является их глубокая приверженность военной профессии, которая усиливается стремлением к постоянному саморазвитию и оттачиванию профессиональных навыков;
- работа по устранению противоречий, препятствующих формированию готовности курсантов к профессиональной деятельности офицера.

Эти закономерности помогают нам определить, в каком направлении развивается педагогический процесс – на постоянное улучшение (с учетом всех компонентов) или на будущие изменения. Основой динамики этого процесса являются противоречия, которые реально существуют в нём. Противоречия подвергаются изменениям в процессе реализации основных закономерностей.

В качестве основных противоречий процесса формирования готовности курсантов к профессиональной деятельности офицера мы предлагаем рассмотреть следующие стороны:

- объективные факторы, влияющие на развитие процесса формирования готовности и требования к его реализации;
- взаимоотношения участников процесса формирования готовности;
- обучение педагогической практике и повышение требований к развитию готовности курсантов;
- финальные индикаторы сформированности профессиональной готовности курсантов и компетентности профессорско-преподавательского состава военного института;
- заданные целевые ориентиры, прогнозируемые результаты и применяемые педагогические формы, и методы для обеспечения требуемого уровня готовности.

Основополагающие принципы организации изучаемого процесса, это:

- активное внедрение задач и целей учебного процесса курсантам;
- адаптация методов обучения к потребностям курсантов, с использованием как групповых, так и индивидуальных занятий;
- непрерывное и интенсивное обучение курсантов;
- гарантия непредвзятости при оценивании учебного процесса курсантов;
- эффективное и скоординированное управление повседневной и учебной деятельностью ВВУЗ стороны руководящего состава.

Принципы, определяющие изучаемый процесс, неразрывно связаны друг с другом и воплощаются в жизнь посредством педагогических форм и методов, используемых в практике.

Чтобы успешно подготовить курсантов к военно-профессиональной деятельности и достичь поставленных целей, используется широкий спектр методов, объединенных в различные группы, включающие в себя:

- интегрированный подход, включающий ситуационный анализ и другие компоненты;
- образовательный подход, который предполагает использование комплекса методов, включающего практико-ориентированное обучение, визуализацию информации с использованием наглядных материалов, устные формы обучения (лекции, беседы, дискуссии), работу с литературными источниками, просмотр и анализ видеоматериалов, а также другие педагогические приемы;
- комплексный подход к воспитанию, использующий разнообразные методы, от убеждения и личного примера до поощрения и, в редких случаях, принуждения, для формирования зрелой и ответственной личности, готовой к критическому анализу и самооценки, а также другие методы воздействия;

– направленный подход на всестороннее развитие, предусматривающий индивидуализированные задачи, освоение новых видов деятельности, моделирование социально значимой и профессиональной работы, а также решение сложных и многогранных проблем, требующих оптимального выбора.

Формирование профессиональной готовности курсантов обеспечивается посредством использования следующих методов:

– образовательного, включающего в себя широкий спектр от традиционных лекций и семинаров до активных форм, таких как практические занятия, групповые упражнения, посещение музеев и комнат Боевой славы, важную роль при этом играют индивидуальные консультации и контрольные работы, а также практическая отработка навыков на тактических и тактико-специальных учениях;

– воспитательного, целью которого является всестороннее развитие личности и формирование гражданской позиции по средствам индивидуальной работы (беседы, информирования), и коллективной (соборания, викторины); важная роль отводится патриотическому воспитанию, которое реализуется через изучение истории, посещения памятных мест, организации мероприятий в честь Дней Воинской славы России [51]; также применяется стимулирование познавательной активности и обмен опытом, на основе материалов научных журналов, диспутов, конференций и анализа передового опыта;

– развивающего, охватывающего как практические навыки, полученные курсантами во время военной стажировки, так и теоретические знания, закрепленные в курсовых и дипломных работах, а также навыки публичных выступлений, отточенные на военно-научных конференциях.

Другими словами, все эти взаимосвязанные направления должны быть реализованы на трех ключевых уровнях:

- первый уровень – сотрудничество и обмен опытом в рамках образовательного процесса;
- второй уровень – влияние и требования, предъявляемые профессиональной деятельностью;
- третий уровень – индивидуальная рефлексия и самоанализ.

Преподаватель, как образец офицера, оказывает определяющее влияние на профессиональное становление курсантов. В процессе обучения он формирует их мировоззрение, ценности и подходы к решению профессиональных задач [55, 184]. Уровень интеллектуального и нравственного развития преподавателя напрямую влияет на качество этого процесса. Взаимодействие с преподавателем способствует развитию у курсантов ключевых профессиональных компетенций: умения разрабатывать алгоритмы действий, эффективно выполнять задачи и контролировать их результаты. В процессе обучения происходит взаимная адаптация и совершенствование профессионального поведения.

Обучение курсантов становится актуальным и необходимым благодаря влиянию профессиональной среды, а также необходимостью в признании личности окружаемым коллективом. Среда познаётся курсантом как набор различных личностных смысловых элементов, а не представляется ему в чистом (идеальном) выражении. Курсант, как и любой человек, воспринимает её с помощью своих собственных понятий в измененном виде (М.К. Мамардашвили [10]). Среда – это пространство познания, где человек открывает для себя новые смысловые структуры, анализирует различные перспективы понимания реальности и осознает, что мир может быть интерпретирован по-разному, произойти столкновение и переосмысление существующих смыслов (Д.А. Леонтьев [75]). Наиболее значимым фактором, определяющим мировоззрение курсантов, является их принадлежность к определенной социальной группе и усвоение общих для нее смысловых ориентиров. Таковой

общностью чаще всего выступает отделение взвода курсантов, учебная группа (взвод), курс (батальон), сам военный институт. Среда – это пространство для различных личностных коммуникаций людей. Степень важности личностей и их характер общения друг с другом предстают сильными факторами, которые влияют на подавление или поддержание развития курсантов.

Разнообразие уровней в процессе профессионально-личностной социальной адаптации курсанта, который готовится стать офицером, формируется через взаимодействие с опытными специалистами и профессионалами, которые помогают ему развиваться и сопровождают его психологически и педагогически на кафедрах военных институтов. На основе этих уровней выпускники военных институтов смогут самостоятельно выбрать свою среду, осуществлять свои жизненные планы, устанавливать отношения и тем самым приобретать и совершенствовать свой личностно-профессиональный опыт.

Внутренняя рефлексия помогает курсанту адаптироваться к новым условиям служебной-боевой деятельности офицера. Она проявляется и применяется в процессе учебы и службы, когда возникают трудности. Рефлексия используется для их разрешения и выявления причин. Курсант становится объектом управления для себя, поэтому рефлексия подобна зеркалу, отражающему всё происходящее вокруг, особенно при происходящих изменениях. Этот процесс основан на саморазвитии и способности курсанта к личностному росту.

Целью рассматриваемого педагогического процесса является подготовка курсантов к выполнению своих профессиональных обязанностей в войсках, включая работу с военнослужащими, служащими по контракту на должностях солдат и сержантов. При этом необходимо оценить соответствие ожидаемого результата, определенного государственным заказом на подготовку офицеров, и фактически

достигнутого, учитывая затраченное время, усилия и материальные ресурсы.

Так как основная цель любого военного института – обучение своих выпускников профессиональной деятельности, то главным ориентиром и основой для достижения этой цели должна быть постоянная и регулярная работа руководства, курсовых офицеров и ППС военного института. Эта работа включает в себя множество взаимосвязей, отношений и неизменных правил.

Профессиональная деятельность офицера – это сложный процесс, который содержит в себе не только выполнение определенных обязанностей по воинской должности, но и различные структурированные действия, состоящие из нескольких видов. Несмотря на индивидуальность каждого вида деятельности, они все имеют общие характеристики (компоненты) [176]. Главное, что все они организованы и упорядочены в соответствии с нормами и правилами военной службы, которые существуют в подразделении (воинской части) уже давно. Поэтому для офицера начало выполнения этих видов деятельности происходит в рамках организационной структуры подразделения, где выпускникам военных институтов предстоит выполнять свои обязанности по воинской должности.

Труд является основным видом человеческой деятельности и имеет свои особенности, определяемые природными условиями. Профессиональная деятельность офицера – это работа, которую человек выполняет в рамках своей профессии. Поскольку профессиональная деятельность офицера является одной из форм трудовой деятельности, которая развивалась и изменялась в историческом пространстве, необходимо учитывать эти особенности при подготовке выпускников военных институтов к профессиональной деятельности офицера.

Профессиональная деятельность офицера требует высокой социальной ответственности перед обществом, придерживания консервативных ценностей государства и строгого соблюдения регламента военной службы. В этой профессиональной сфере важны общественно значимые аспекты и компоненты. Поэтому освоение профессии офицера включает не только умение выполнять свои служебные обязанности, но и придерживание определенного образа жизни, мышления и ценностей. Важно отметить, что все эти аспекты должны оставаться неизменными на протяжении всей военной службы офицера, хотя они могут подвергаться корректировкам под влиянием уставных положений государства и Вооруженных Сил. В противном случае, офицер может стать непригодным для профессии, даже имея опыт и прослужив много лет.

Учитывая индивидуальность профессиональной деятельности офицера, важными критериями (показателями) в формировании его готовности к профессиональной деятельности являются компоненты, которые не только связаны с профессиональными знаниями и навыками (когнитивный компонент), но и критериями (показателями) мотивационного, а также рефлексивного компонентов, о которых мы вели речь ранее. Указанные компоненты являются основой для определения уровня сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов, а также помогают определить направления для развития результативности указанной готовности у выпускников военных институтов.

Для объяснения понятия «готовность» к профессиональной деятельности, мы можем использовать аналогию с состоянием перед началом какой-либо деятельности, например, перед выступлением спортсмена на соревнованиях. Когда мы говорим о профессиональной деятельности, мы можем представить молодого офицера (выпускника

военного института), который только начинает свой профессиональный путь. В этом случае, «готовность» ассоциируется с предстартовым состоянием спортсмена перед стартом на соревнованиях. Сформировать у курсанта «готовность» к профессиональной деятельности означает создать у него необходимое состояние личности, которое позволит ему успешно выполнять свои обязанности во время военной службы. Подобно тому, как спортсмен активно стартует и достигает высоких результатов на протяжении всей дистанции, офицер должен быть готов качественно выполнять свои обязанности на протяжении всей своей профессиональной карьеры. В целом, «профессиональная готовность» представляет собой не кратковременное состояние, а устойчивую и длительную характеристику личности, поскольку она ориентирована на достижение отдаленных целей [21]. В отличие от этого, «готовность» это непосредственное состояние перед выполнением конкретной задачи, которое определяется текущим состоянием человека.

Готовность курсантов к профессиональной деятельности офицера – это необходимое состояние личности, которое характеризуется определенными чертами жизнедеятельности человека. Все эти составляющие тесно связаны и взаимодействуют друг с другом. Поэтому формирование готовности курсантов должно осуществляться комплексно, а не по отдельности. При разработке этапов, педагогических условий, форм и методов формирования готовности курсантов к профессиональной деятельности необходимо учитывать этот подход.

Задачи возложенные на Росгвардию [165, 175], а также осложнение военно-политической обстановки создают постоянное боевое напряжение для всего личного состава и сотрудников Федеральной службы ВНГ РФ. Указанные факторы предъявляют требования к руководящему составу по совершенствованию уровня профессиональной подготовки для качественной работы с военнослужащими по контракту на должностях

солдат и сержантов. Указанная категория военнослужащих сталкивается с различными рисками в своей служебной и повседневной деятельности, и успех выполнения задач зависит от готовности офицера работать с ними в различных условиях.

Существующие модели обучения курсантов, которые готовят их к будущей службе в качестве офицеров, не всегда эффективны для работы с военнослужащими, служащими по контракту на должностях солдат и сержантов. Поэтому необходимо внести изменения в эти модели, чтобы они соответствовали современным потребностям в войсках. Предлагается разработать новую модель обучения курсантов в военных институтах Росгвардии, которая будет учитывать современные потребности в войсках и подразделениях. Для этого необходимо достоверно определить критерии и уровни сформированности готовности курсантов, чтобы оценить их готовность к профессиональной деятельности с военнослужащими, служащими по контракту на должностях солдат и сержантов. Для реализации этой задачи будет также разработан критериально-диагностический аппарат. Развитие профессиональной подготовки курсантов военных институтов Росгвардии для работы с указанной категорией военнослужащих должно осуществляться через два направления: адаптация условий обучения и повышение уровня подготовки на практике (стажировке). Законодательство, регулирующее образовательную среду для подготовки офицеров Росгвардии, устанавливает критерии (общие и специальные) для содержания учебного процесса курсантов [113, 119, 120], поэтому все составляющие обучения в военных институтах Росгвардии должны соответствовать указанным критериям, которые мы также будем применять в нашем критериально-диагностическом аппарате определения уровня сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, служащими по контракту на должностях солдат и сержантов.

Анализ исследований современного состояния и сущности качества профессиональной готовности курсантов показал, что подготовка должна проводиться с учётом специфики данной профессиональной деятельности и учитывать все аспекты становления специалиста: от освоения необходимых знаний и умений до формирования профессионально важных черт характера и личностных особенностей. Осуществление данной задачи возможно посредством разработки педагогической модели формирования профессиональной готовности будущих специалистов сферы военной службы, а именно курсантов военных институтов Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов.

## **1.2 Модель формирования готовности курсантов военных институтов Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту**

Военные институты имеют определяющее значение в подготовке будущих офицеров Росгвардии к профессиональной деятельности. Профессиональная готовность курсантов формируется с учетом социально-политических реалий и ориентирована на выполнение конкретных задач, стоящих перед офицерами Росгвардии. Содержание и организация обучения напрямую зависят от целей профессиональной деятельности и задач, решаемых офицерами как в мирное время, так и в условиях боевых действий.

Строгие правила обучения в военных институтах Росгвардии направлены на гарантированное достижение целей профессиональной подготовки, установленных в соответствующих нормативных правовых актах [113, 119, 120], регулирующих деятельность военных специалистов.

Однако развитие этого процесса зависит не только от использования новых методик, но и от учёта законов и принципов, связанных с психологией и педагогикой, которые определяют процесс профессиональной подготовки курсантов. Наша цель – улучшить уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, которые проходят военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов.

В прошлом параграфе нашего исследования мы обсуждали теоретические основы формирования готовности курсантов военных институтов Росгвардии. Применение этой готовности на практике подразумевает совершенствование системы образования и повышение уровня подготовки специалистов в сфере служебно-боевой деятельности. Мы считаем, что внедрение инновационных образовательных методик в учебный процесс военных институтов Росгвардии требует тщательной организации на каждом этапе профессиональной подготовки будущих офицеров. Предлагаемая авторская модель, разработанная нами с учетом специфики системы военного образования, обеспечивает комплексный подход к подготовке курсантов. Она основана на интеграции целей и содержания обучения и представляет собой совокупность взаимосвязанных действий, направленных на оптимизацию процесса формирования профессиональной готовности курсантов к офицерской деятельности.

Наша задача состоит в разработке модели, позволяющей курсантам военных институтов Росгвардии приобрести необходимые навыки для работы с военнослужащими по контракту, занимающими должности рядового и сержантского состава. Для решения указанной задачи, первоначально будут рассмотрены теоретические принципы, лежащие в основе моделирования образовательных систем, и характеристика разрабатываемой модели, основанной на следующих принципах [25, 99]:

– моделирование представляет собой исследовательскую методологию, в рамках которой свойства и поведение реальных объектов изучаются посредством анализа их моделей, данный подход, основанный на абстрагировании и упрощении, является широко распространенным инструментом в различных научных дисциплинах (Г.В. Суходольский [150], Н.Г. Салмина [138], Н.А. Солодухин [148]);

– метод моделирования, как форма опосредованного познания, заключается в создании абстрактной репрезентации объекта – модели, которая, сохраняя существенные характеристики оригинала, позволяет анализировать его поведение, выявлять закономерности его функционирования, прогнозировать его эволюцию и определять стратегии для его направленного развития (И.В. Непрокина [95], И.Н. Новикова [99], А.Т. Куракин [73]);

– моделирование, рассматриваемое как метод познания, предполагает разработку моделей, которые, согласно мнению И.В. Гребенькова, Е.В. Чупрунова [40] и И.В. Дементьевой [44], служат эффективным инструментом для изучения и представления взаимосвязей между элементами реальной системы;

– цель моделирования – создать абстрактное представление реального объекта, которое отражает его ключевые и уникальные характеристики, такая модель, представленная в удобном для анализа формате, позволяет исследовать закономерности, определяющие поведение и развитие объекта, тем самым способствуя получению новых знаний о нем (И.Б. Новик [98], В.А. Штофф [191], Н.М. Амосов [8], А.А. Фортунатов [177, 178]).

На основе исследований С.Р. Гласера, А. Хакера [205], А.Н. Дахина [43], И.В. Непрокиной [95], Е.Б. Бияновой [24] и И.В. Дементьевой [44] нами были выделены следующие этапы проектирования модели:

1. Важнейший подготовительный этап, в ходе которого разрабатываются нормативные документы и методологические подходы, гарантирующие надлежащее и продуктивное создание модели.

2. Этап формирования модели, предполагающий идентификацию ее составляющих, их упорядочение и предоставление рационального обоснования сделанного выбора и определения конструкции.

3. Этап апробации, включающий проведение оценки эффективности разработанной модели подготовки курсантов: в рамках этой оценки, в которую входит опытно-экспериментальная работа, анализируются определенные компоненты, критерии и показатели, чтобы подтвердить ее пригодность.

В соответствии с выбранной методологией моделирования, мы намерены установить ключевые принципы, которые послужат юридическим и научным фундаментом для разработки и наполнения создаваемой модели. При создании основы для правил и законов нашей модели мы будем опираться на образовательную политику, закрепленную в российских законах, указах и ведомственных инструкциях [113, 119, 120, 174, 175].

В рамках нашей деятельности по разработке модели основными задачами являются:

- необходимость сформировать у выпускников военных институтов Росгвардии четкое понимание целей и задач офицерской службы, особенно в части работы с военнослужащими по контракту, и создать стимулы для достижения этих целей, укрепляя их мотивации к профессиональной деятельности командира подразделения;
- подготовка курсантов к эффективному решению задач, связанных с взаимодействием с военнослужащими указанной категории;

– подготовка курсантов к осознанной оценке и анализу своей профессиональной деятельности в руководстве личным составом путем развития рефлексии, самоанализа и самооценки.

В предварительном исследовании нашей работы [149] мы обнаружили, что в области изучения готовности курсантов к работе с военнослужащими, которые проходят военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов, эффективным является использование ситуационного, компетентностного и личностно-деятельностного подходов, которые являются основными принципами нашей разрабатываемой модели и анализ которых имеет большое значение для организации нашей последующей работы.

Исследователи В.И. Жилин [49], А.С. Плотников [111] и Н.М. Солодухо [149] посвятили свои работы ситуационному подходу в образовании, анализируя, как он может быть реализован в педагогической практике. Ситуационный подход подразумевает, что образовательный процесс должен быть адаптирован к конкретным обстоятельствам и задачам, возникающим в ходе обучения. При этом ситуационный подход:

- обеспечивает индивидуальный метод обучения, учитывающий особенности восприятия и усвоения информации каждым обучающимся;
- эффективно способствует развитию учебной активности обучающихся посредством их непосредственного участия в решении проблемных ситуаций, создаваемых и возникающих в процессе обучения;
- рассматривает знания в контексте их использования, что способствует более эффективному применению на практике;
- организует учебный процесс на основе реальных задач способствует развитию критического и проблемного мышления, так как обучающимся необходимо анализировать ситуации, оценивать варианты и находить наиболее эффективные решения;

– оптимизирует воспитательный процесс, используя индивидуальный подход для достижения максимальной эффективности в решении образовательных задач.

Опыт и научные данные подтверждают, что ситуационный подход в образовании, благодаря своей гибкости и адаптации к индивидуальным характеристикам курсантов и конкретным учебным ситуациям, значительно повышает эффективность обучения и развития.

Исследователь А.С. Плотников, используя данный подход, предлагает рассматривать мир как результат взаимодействия объективных социальных факторов и субъективного опыта познающего. Он подчеркивает, что это взаимодействие лучше всего понять через понятие «ситуация», которое объединяет обе реальности [111, с. 103-104].

Согласно В.И. Жилину, ситуационный подход в образовании предполагает, что в ответ на внезапно возникающую проблемную ситуацию, названную «образовательным напряжением», все участники образовательного процесса должны объединить усилия и совместно искать решение [49, с. 72].

На основании приведенных определений можно заключить, что в ситуационном подходе ключевым элементом является понятие «ситуация», которая является «начальной основой и ключевым элементом, с которого начинается проектирование системы, учитывая ее взаимодействие с внешним миром» [96, с. 103].

Среди ученых нет консенсуса в отношении того, как следует интерпретировать термин «ситуация». Так, А.С. Плотников рассматривает ситуацию как «обусловленное и осмысленное действие субъекта с объектом в определенных обстоятельствах для решения каких-либо задач, ведущее к соответствующему результату» [111, с. 103-104], Н.М. Солодухо полагает, что «ситуация состоит из множества элементов, которые взаимодействуют друг с другом, создавая динамичную обстановку» [149,

с. 6-15], Н.П. Никонова и Р.Х. Мухутдинов акцентируют внимание на влиянии факторов «как начальный конструктивный шаг разработки системы, находящейся во взаимодействии с внешней средой» [96, с. 104]. В своем исследовании мы использовали ситуации совместности (активные и пассивные): включения курсантов в деятельность подразделений в ходе войсковых стажировок (активные), а также с помощью портфеля ситуаций на основе актуальной дисциплинарной практики войск (пассивные). Коррекция направленности подготовки курсантов к будущей профессиональной деятельности с учетом особенностей работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава, достигается в ходе реализации, разработанной нами, авторской программы дополнительного курса подготовки курсантов.

Ситуационный подход опирается на принцип самостоятельности, подчеркивая необходимость формирования у курсантов навыков независимого мышления, принятия взвешенных решений и эффективного решения возникающих задач. Этот принцип подчеркивает важность создания такой образовательной среды, где курсанты выступают не пассивными слушателями, а активными участниками, самостоятельно добывающими знания и оттачивающими необходимые навыки и умения. Важным элементом ситуационного подхода является принцип открытости, который способствует созданию мотивирующей образовательной среды. В такой среде курсанты активно взаимодействуют, делятся знаниями и совместно формируют новые, а также приветствуются различные точки зрения и подходы. Взаимодействие между курсантами и преподавателями, способствующее обмену идеями и подходами, обеспечивается посредством проведения групповых, практических занятий и самостоятельной работы в рамках реализации авторской программы дополнительного курса подготовки «Особенности работы с

военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава».

Концепция компетентностного подхода, активно разрабатываемая В.И. Байденко [16], А.Г. Бермусом [22], Л.Д. Давыдовым [42], А.А. Деркачом [45], В.Ю. Исаком [58], Н.А. Селезневой [139], Ю.Г. Татуром [146] и А.В. Хуторским [180] является основой для развития высшего образования в России. В соответствии с этой концепцией, образовательный процесс должен быть ориентирован не на простое заучивание фактов, а на формирование у обучающихся способности к самостоятельному обучению, решению практических задач и приобретению ключевых компетенций, необходимых для успешной профессиональной и личной жизни.

Современная работа офицера предъявляет к нему множество разноплановых требований, охватывающих различные сферы деятельности. Чтобы успешно справляться с этими задачами, офицеру необходима гибкая и современная подготовка, направленная на развитие как личных, так и профессиональных качеств, а также на формирование способности самостоятельно адаптироваться к постоянно меняющимся условиям службы. Компетентностный подход в обучении курсантов призван объединить различные образовательные методики, предъявляя особые требования к структуре, содержанию и формам обучения, чтобы обеспечить достижение желаемых результатов.

Основы личностно-деятельностного подхода были разработаны психологами, которые рассматривают личность как активного участника деятельности, определяющего её характер (Б.Г. Ананьев [9], Л.С. Выготский [35], А.Н. Леонтьев [75], С.Л. Рубинштейн [136]).

Методология, основанная на личностно-деятельностном подходе, учитывает взаимосвязь между индивидуальными и общественными целями в организации педагогического процесса (согласно работам

Е.В. Бондаревской [27], И.А. Зимней [56], А.К. Марковой [86], В.В. Серикова [142]).

А.К. Маркова указывает, что «при использовании личностно-деятельностного подхода учитываются индивидуальные психологические особенности учащихся, а также развиваются их личностные качества и характеристики в процессе обучения» [111, с. 103].

Личностно-деятельностный подход к обучению требует учёта индивидуальных способностей, психологических особенностей и интересов курсантов. Он ориентирован на развитие обучающегося как личности и предполагает, что педагог должен организовывать учебную деятельность таким образом, чтобы решение специально подобранных задач разной сложности и проблематики способствовало развитию профессиональных компетенций и личности курсанта в целом [142].

Таким образом, личностно-деятельностный подход к организации педагогического процесса решает основную задачу образования – создание условий формирования нравственно воспитанной, социально активной, профессионально компетентной, гармоничной личности курсанта.

Рассмотренный выше целевой блок разрабатываемой модели для формирования готовности курсантов, является основой для определения содержания и структуры модели (стоит отметить, что основной площадкой для разработки модели является СВКИ ВНГ РФ). Наше исследование, основанное на определенной логике, анализирует процесс формирования у курсантов навыков и знаний, необходимых для эффективной работы с военнослужащими по контракту на должностях солдат и сержантов, а также оценивает достигнутые результаты. При разработке модели мы ориентировались на создание необходимых педагогических условий в образовательном пространстве, которые, по нашему мнению, помогут достичь целей формирования готовности у курсантов:

- на организационном этапе – организованный (направленный) процесс познавательной и образовательной деятельности, обеспечение валидности данных в ходе анкетирования;

- на практическом этапе – моделирование ситуаций профессиональной деятельности офицера в работе с военнослужащими по контракту, методическое обеспечение реализации программы дополнительного курса (портфель ситуаций);

- на контрольном этапе – обеспечение валидности данных в ходе анкетирования.

Модель формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими, которые проходят военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов, включает в себя целевой, процессуально-содержательный и оценочно-результативный блоки, а также этапы и содержание процесса формирования готовности курсантов (Рисунок 1).

Напомним, что главная цель формирования готовности курсантов в предлагаемой модели заключается в связи между процессом и результатом профессиональной подготовки, их взаимной зависимости. Элементом, который обеспечивает эту связь, является содержание отбора и организации материала программы дополнительного курса для подготовки курсантов на тему «Особенности работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава». Мы считаем, что системное использование этого инструмента позволит достичь необходимого результата. В дальнейшем исследовании мы подробно опишем структуру и функциональность каждого блока модели.

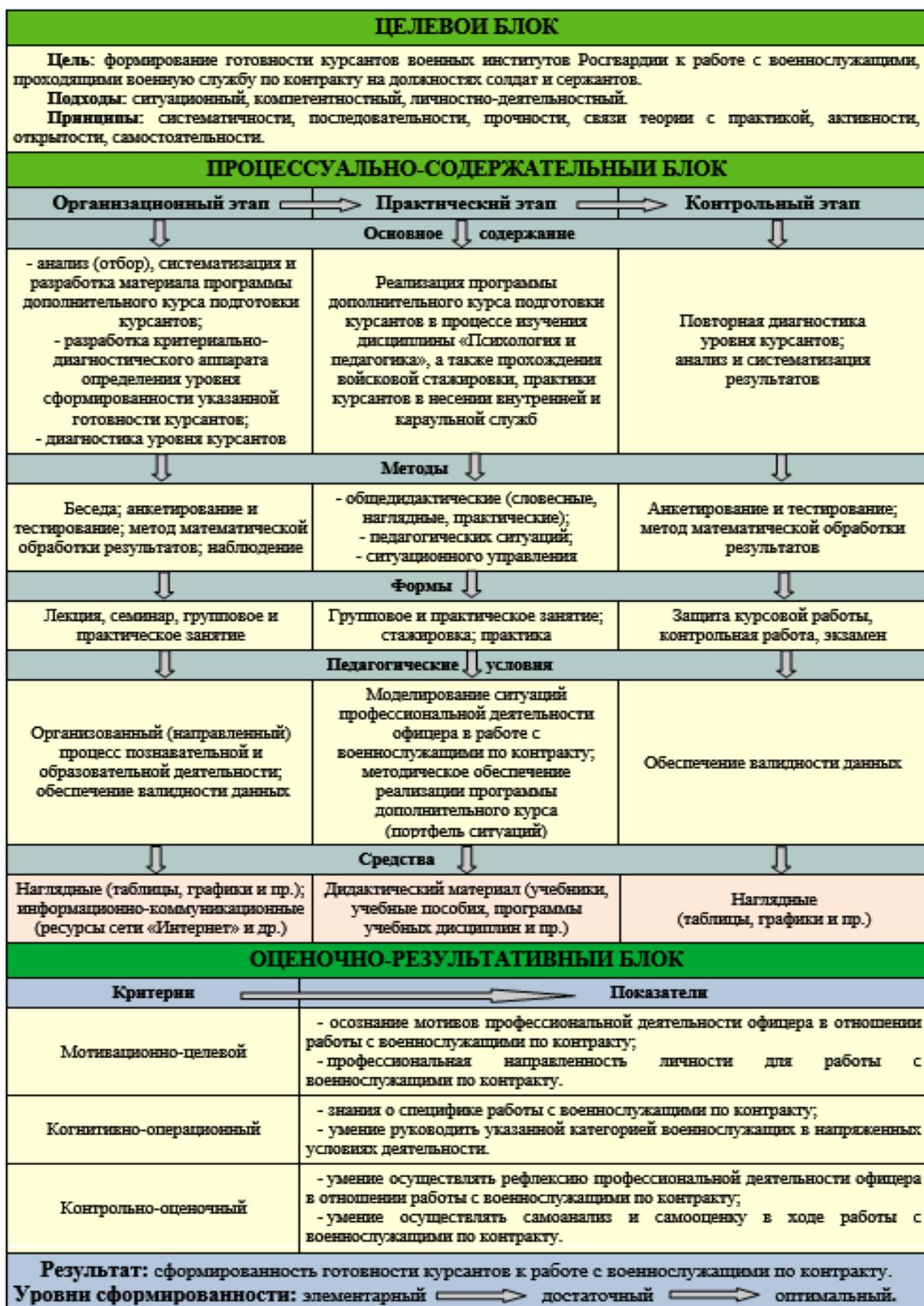


Рисунок 1 – Модель формирования готовности курсантов военных институтов Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов)

Целевой блок играет роль фундамента в структуре модели. Он определяет, для чего создается модель, какие задачи она должна решать, и устанавливает правовые и теоретические границы ее функционирования. В модели, направленной на формирование готовности курсантов военных институтов Росгвардии к работе с военнослужащими по контракту, ключевым элементом является процессуально-содержательный блок. Этот блок состоит из двух компонентов: содержательного и инструментально-ресурсного, и необходимо четко определить их состав и специфику.

Цели профессиональной подготовки курсантов, как будущих офицеров Росгвардии, заключаются в реализации стратегической задачи по совершенствованию процесса военного образования с учётом особенностей работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава. Для достижения поставленной цели необходимо обеспечить поступление в воинские части и подразделения Росгвардии квалифицированных офицерских кадров путем улучшения и оптимизации организационных процессов профессиональной подготовки и содержания обучения, проводимого в военных институтах.

В этой связи, определены следующие приоритетные направления профессиональной подготовки курсантов в военных институтах Росгвардии:

- курсанты получают профессиональную подготовку, направленную на защиту интересов России и укрепление её военной мощи, это позволит им эффективно способствовать устойчивому развитию страны, отвечать запросам общества и личности, а также применять новейшие достижения военной науки и техники на практике;

- создание и совершенствование образовательных программ, направленных на всестороннее развитие личности будущего офицера, включая формирование профессиональных навыков, ценностных

установок, социально приемлемого поведения и эмоциональной устойчивости, необходимых для успешной самореализации в профессии офицера;

– военные институты Росгвардии обеспечивают обучение по программам, разработанным с учетом специфики будущей профессиональной деятельности офицеров, которое направлено на всестороннее развитие личности, включая ее мировоззрение и культурные интересы (в образовательном процессе активно используются как внутренние ресурсы институтов, так и возможности, предоставляемые внешней социально-профессиональной средой).

В образовательном процессе военных институтов Росгвардии также могут применяться дополнительные курсы подготовки по актуальным и востребованным темам. В рамках разрабатываемой модели мы предлагаем реализацию программы дополнительного курса для подготовки курсантов по теме «Особенности работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава». Данная программа позволит более эффективно подготовить будущих офицеров к решению сложных социально-профессиональных задач в современных условиях, связанных с руководством личным составом указанной категории.

Цели, которые мы определили, помогают нам определить и описать особенности содержания процессуально-содержательного блока в нашей модели. Важно отметить, что мы будем рассматривать этот блок с точки зрения того, как можно использовать материалы дополнительного курса для подготовки курсантов.

В целом, содержание образования можно определить как педагогическую модель, которая ориентирована на образовательную систему и имеет три уровня. На самом высшем уровне обучающимся представляется обобщенное системное знание о социальном опыте. На среднем уровне раскрываются основные, разнообразные и

специализированные аспекты, которые развивают общие, профессиональные и специальные навыки у обучающихся. На начальном уровне представлена основная область знаний, обеспечивающая выполнение базовых задач.

Важно отметить, что содержание образовательной деятельности в военных институтах Росгвардии должно отвечать требованиям и специфике профессиональной деятельности офицера, обеспечивая эффективное выполнение возложенных задач. Это связано с особенностями содержания процесса формирования готовности курсантов к профессиональной деятельности офицера, в том числе по руководству подчинённым личным составом.

Далее, в рамках использования ресурсов и инструментов для нашей модели, рассмотрим основные способы, формы и средства подготовки курсантов к работе с военнослужащими, которые проходят военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов.

В нашем исследовании мы будем обсуждать способы развития готовности обучающихся, предполагая сотрудничество между педагогами и курсантами в достижении общих целей профессиональной подготовки. В педагогической практике метод является организованным способом взаимодействия между педагогом и обучающимися для достижения учебно-воспитательных целей. Успех обучения зависит от того, насколько хорошо преподавательские подходы педагога соответствуют и взаимодействуют с учебными стратегиями обучающихся [33]. Педагог несет ответственность за выбор методов обучения, которые эффективно достигают целей занятия и обеспечены необходимыми ресурсами и методической поддержкой.

В нашей предложенной модели применяются различные методы:

– на организационном этапе – беседа, анкетирование и тестирование, метод математической обработки результатов, наблюдение;

- на практическом этапе – общедидактические (словесные, наглядные, практические), педагогических ситуаций, ситуационного управления;

- на контрольном этапе – анкетирование и тестирование, метод математической обработки результатов.

По характеру познавательной деятельности общедидактические методы подразделяются на [29]:

- словесные – преподаватель посредством слова объясняет, закрепляет, активизирует в речи учебный материал (объяснение, беседа, рассказ, дискуссия);

- наглядные – усвоение учебного материала осуществляется по средствам применяемых в процессе обучения наглядного пособия и технических средств (когда источником знаний становятся наблюдения за явлениями, предметами, действиями), которые включают как словесное объяснение, так и практическое применение (часто используют наглядные материалы: иллюстрации (например, плакаты, таблицы, карты) и демонстрации (например, показ опытов, работа с оборудованием, просмотр видео));

- практические – основаны на практической деятельности курсантов (упражнения, практические работы, отработка нормативов).

Метод педагогической ситуации это [192]:

- жизненные обстоятельства, факты и истории, возникшие в процессе профессиональной деятельности педагога и породившие определенные задачи, и психолого-педагогические условия, которые требуют дальнейшего разрешения, некоторые штатные педагогические ситуации, встречающиеся довольно часто, позволяют педагогу быстро проанализировать действия курсантов, определить возникшие задачи и положительно их урегулировать;

- краткое взаимодействие педагога с курсантами, основанное на противоположных убеждениях, ценностях и интересах, сопровождаемое сильными эмоциональными проявлениями и направленное на изменение существующих отношений в лучшую или худшую сторону;
- событие требующие решения, с которым педагог столкнулся в повседневной работе;
- составная часть педагогического процесса, через которую педагог управляет педагогическим процессом и педагогической системой.

Сущность любой педагогической ситуации заключается в наличии в ней противоречия, его развития и разрешения. Поэтому любая ситуация, по сути, проблемная. Педагогическая ситуация всегда конкретна, может предварительно проектироваться или возникать стихийно в процессе проведения занятия, экзамена, стажировки и других видов деятельности в образовательном процессе.

Навыки ситуационного управления полезны с первых дней обучения, но для становления высококвалифицированного офицера, способного эффективно руководить, требуется время. Курсант должен постепенно, в процессе обучения, осваивать необходимые инструменты и концепции, чтобы в дальнейшем успешно справляться со сложными управленческими ситуациями. Офицер, прежде чем принять решение и выбрать метод, обязан оценить, какие положительные эффекты это может принести, и какие риски и негативные последствия могут возникнуть. В рамках образовательного процесса, ситуационное управление позволяет будущим офицерам развить навык адаптации к меняющимся условиям и обстоятельствам, влияющим на управление подразделением, и принимать эффективные решения, основанные на анализе текущей ситуации [179].

Инструментально-ресурсный компонент неразрывно связан с формами обучения, которые, обладая устойчивостью, в то же время характеризуются организационной (временной) структурой в

образовательном процессе. Данные формы выступают определяющим фактором для основных видов педагогической деятельности, в рамках которых реализуется процесс обучения (А.М. Герасимов, А.А. Деркач и др. [34]).

Формы обучения, применяемые в военных институтах для организации образовательного процесса в конкретный период времени, ориентированы на достижение следующих целей:

- исследовать, как организовать учебный процесс, учитывая особенности индивидуального, коллективного и группового обучения;
- разрабатывать и внедрять механизмы взаимодействия между преподавателями и курсантами для повышения эффективности образовательного процесса;
- создавать условия для повышения заинтересованности курсантов в учебе и профессиональном становлении, способствовать их активному участию и раскрытию потенциала;
- контролировать соответствие организации, методики и информационного обеспечения учебных занятий установленным требованиям для курсантов военных институтов.

В авторской модели для обеспечения всестороннего обучения, мы применяем широкий спектр образовательных форматов: от традиционных лекций и семинаров до интерактивных групповых и практических занятий, стажировок, а также различных форм контроля знаний, включая курсовые работы, контрольные и экзамены.

Наша модель достигнет целей обучения, если используемые методы будут эффективно подкреплены материалами программы дополнительного курса, который называется «Особенности работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава». В параграфе 2.2 мы рассмотрим отдельные внеаудиторные формы обучения, такие как самостоятельная работа и стажировки,

которые, хотя и являются традиционными, могут быть преобразованы в инновационное содержание нашей модели.

Основными условиями, которые определяют высокую активность курсантов в профессиональной подготовке, являются: создание благоприятной образовательной среды, характеризующейся интересными занятиями, четко сформулированными заданиями, адаптированными к возможностям курсантов и информационно-образовательной инфраструктуре военных институтов Росгвардии, а также персонализированный подход к обучению. Познавательный интерес, культивируемый в процессе профессиональной подготовки, является важным фактором, повышающим эффективность обучения. Он служит внешним стимулом для курсантов, а для преподавателя – инструментом, позволяющим сделать занятия более привлекательными, активизировать мыслительную деятельность, вовлечь курсантов в учебный процесс и вызвать у них чувство сопричастности к решаемым задачам. Без интереса к обучению невозможно сформировать готовность к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава. Если курсанту неинтересно, то образовательная деятельность не будет иметь смысла.

Из-за особенностей подготовки будущих офицеров Росгвардии, образовательная деятельность курсантов происходит в рамках военных институтов. Для эффективной самостоятельной работы курсантов важно, чтобы задания были понятными и соответствовали возможностям информационно-образовательной базы военных институтов. В связи с тем, что курсанты одновременно являются обучающимися и исполняют обязанности военной службы, необходимо обеспечить соответствие учебных заданий их реальной загруженности. Несоблюдение данного условия влечет за собой невыполнение заданий или их формальное исполнение, что, в свою очередь, негативно сказывается на формировании

у курсантов компетенций, необходимых для эффективного взаимодействия с военнослужащими по контракту.

Средства обучения играют важную роль в построении методической системы обучения. Сейчас в процессе обучения курсантов используются различные инструменты, которые помогают решать множество задач. Они представляют собой неотъемлемую часть методической системы и формируют основу для обучения, обеспечивая эффективность военно-педагогического процесса. При этом средства обучения оказывают большое влияние на другие компоненты процесса – его цели, задачи, содержание, формы и методы.

Чтобы педагогические средства формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, достигли определенной цели, нужно понять значение выражения «педагогические средства».

И.А. Алёхин под средствами обучения понимает – предметы естественной природы или объекты, созданные человеком, используемые в обучении как информационные носители и инструменты деятельности педагога и обучающихся для достижения дидактических целей [33].

С.Г. Бальчугов и П.Ю. Наумов определяют средства как все материальные элементы, которые человек использует для воздействия на объект своей деятельности с целью улучшения уже существующих или создания новых характеристик [17]. В педагогике понятие средства используется для обозначения одного из составляющих элементов деятельности педагога и обучаемых, вместе с другими элементами педагогического процесса.

В области образования под педагогическими средствами понимаются [17]:

- различные материальные объекты и предметы культуры, которые необходимы для организации и проведения учебно-воспитательного процесса, а также для развития обучаемых;

- использование различных предметов и деятельностей в процессе обучения и воспитания, в которые вовлекаются обучаемые.

Средства обучения – это разнообразные объекты (материальные и идеальные), которые используются в образовательном процессе для передачи информации и помощи в деятельности педагога и обучаемого [17]. Они также могут быть представлены в виде учебников, которые помогают усвоить основы наук и организовать учебный процесс. Средства обучения также включают в себя систему учебно-методического обучения и деятельность обучаемого и преподавателя. Учебник является важным информационным средством и методикой обучения, в котором фиксируется учебный материал и по которому организуется учебный процесс.

В нашей предложенной модели мы используем различные средства:

- на организационном этапе – наглядные или визуальные (таблицы, графики и пр.), информационно-коммуникационные (интернет-ресурсы и др.);

- на практическом этапе – дидактический материал (учебники, учебные пособия, программы учебных дисциплин и пр.);

- на контрольном этапе – наглядные (таблицы, графики и пр.).

В структуре нашей модели наглядные средства выполняют важные функции [17], такие как:

- показывают явления и процессы, которые невозможно воспроизвести в учебном заведении;

- демонстрируют внешний вид предмета в современном и историческом контексте;

- помогают понять различия и изменения характеристик явления или процесса;
- показывают этапы эксплуатации, производства или проектирования процесса;
- представляют устройство предмета и принципы его работы и управления;
- знакомят с историей науки и ее будущим её развитием.

Обычно дидактические средства группируются в зависимости от того, как они воздействуют на учебный процесс через органы чувств и способы представления информации. По этому критерию они могут быть разделены на визуальные, аудиальные, аудиовизуальные и тренажёры [145]. Указанные средства мы используем в нашей модели. Рассмотрим их подробнее. Визуальные средства включают в себя печатные текстовые материалы, простые и технические визуальные средства, такие как проекторы и мультимедийные электронные средства. Аудиальные средства используются для передачи звуковой информации и включают в себя различные проигрыватели. Аудиовизуальные средства сочетают в себе возможности передачи звуковой и зрительной информации, такие как кино- теле-, видео- и веб-камеры, а также мультимедийные электронные средства, например, видеоуроки и видеоролики. Тренажеры являются дидактическими средствами, которые помогают отработать практические действия и формировать умения и навыки, и включают в себя программы-тренажеры и простые тренажеры, такие как карточки с упражнениями.

Информационно-коммуникационные средства – это совокупность современной компьютерной техники, средств телекоммуникационной связи, инструментальных программных средств, обеспечивающих интерактивное программно-методическое сопровождение современного обучения (локальные компьютерные сети и глобальная сеть Интернет). Современные компьютеры (например, ноутбуки, нетбуки, планшеты)

имеют маленький размер, надежность и совместимость с другими устройствами, что делает их удобным и эффективным инструментом для обучения. Использование интернета в учебном процессе позволяет курсантам получать доступ к информации без ограничений по местоположению, используя ресурсы крупнейших электронных библиотек и образовательных порталов [108 – 110]. Это также позволяет организовать дистанционное обучение на более высоком уровне качества [145].

Таким образом, эффективность обучения курсантов зависит от правильного сочетания методов, форм и средств обучения, которые должны быть научно обоснованными и целесообразными. В современных условиях, когда все сферы жизнедеятельности человека развиваются, а образовательная среда становится все более информатизированной, особые требования предъявляются к содержанию обучения курсантов, чтобы обеспечить им необходимый уровень компетентности в военной сфере [112]. При этом, специфика используемых методов, форм и средств обучения определяется содержанием учебной дисциплины, а также уровнем подготовки ППС и наличием ресурсов у преподавателей.

Процессуально-содержательный блок модели формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими, которые проходят военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов, направлен на определение элементов и этапов формирования готовности курсантов, а также включает использование инновационного содержания (программы дополнительного курса подготовки) в процессе изучения учебных дисциплин и стажировки.

В данном исследовании мы определяем три этапа, которые проходят курсанты, готовясь к работе с военнослужащими, которые служат по контракту: организационный, практический и контрольный. При этом формирование критериев готовности курсантов (мотивационно-целевого, когнитивно-операционального, контрольно-оценочного), входящих в

структуру оценочно-результативного блока нашей модели (Таблица 1) предусмотрено на практическом этапе.

Таблица 1 – Критерии, показатели и методы диагностики готовности курсантов институтов Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов)

<b>Критерии</b>	<b>Показатели</b>	<b>Методы диагностики</b>
Мотивационно-целевой	Осознание мотивов профессиональной деятельности	Опросник ВПМ-1: Опросник военно-профессиональной мотивации для абитуриентов ВВУЗов (Б.В. Овчинников, А.Ф. Боровиков), адаптированный для курсантов
	Профессиональная направленность личности	Опросник «Ценностные ориентации» (М. Рокич), адаптированный для курсантов
Когнитивно-операциональный	Знания о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов)	Авторская анкета
	Умение руководить в напряженных условиях деятельности	Опросник КОС: Оценка коммуникативных и организаторских способностей (В.В. Синявский, В.А. Федоришин), адаптированный для курсантов
Контрольно-оценочный	Умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности	Опросник для определения уровня развития рефлексии у личности (А.В. Карпов), адаптированный для курсантов
	Умение осуществлять самоанализ и самооценку	Тест-опросник для определения уровня самооценки (С.В. Ковалёв),

В процессе подготовки курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, мы особое внимание уделили связи между содержанием профессиональной готовности (разделы, блоки, дисциплины, модули, практики) и применением материала дополнительного курса по теме «Особенности работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава» на каждом этапе. В процессе обучения курсантов мы все больше внимания уделяем практическому применению знаний,

расширяя спектр внеаудиторных форм, от самостоятельной работы до стажировок в войсках, что способствует формированию необходимых профессиональных качеств.

Указанный учебный материал формирует единую систему военного образования, который последовательно применяют на протяжении всего периода обучения курсантов. Это способствует более продуктивному и результативному обучению за счет согласованности и взаимодополняемости различных учебных дисциплин.

Продолжая изучать, как формируется готовность курсантов к работе с военнослужащими, которые проходят военную службу по контракту, мы считаем, что важно оценивать эффективность этой модели с помощью процедур оценки результатов, которые мы объединили в блок с таким же названием. В рамках этого блока мы предлагаем проводить мониторинг реализации образовательной деятельности военных институтов Росгвардии, используя различные методы диагностики, для оценки показателей критериев готовности в процессе подготовки курсантов, а также для оценки уровней сформированности их готовности к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.

Мы считаем, что такая всесторонняя оценка позволит получить полное представление о результативности наших предложенных решений, обеспечивая их проверку в процессе организации и проведения экспериментальной работы, которая будет описана во второй главе нашей работы.

## Выводы по главе 1

1. В рамках первой задачи исследования было определено понятие «профессиональная готовность курсантов» для работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов. Для этого был проведен анализ различных научных исследований. По итогам проведённой работы, мы выяснили, что данное понятие это динамичное, сложно-структурированное и многокомпонентное личностное образование, включающее сформированность прагматической и социальной мотивации курсантов к предстоящей профессиональной деятельности офицера, компетенций управления личным составом в различных условиях службы, умений взаимодействовать с подчиненными, обучать и воспитывать их в целях укрепления и поддержания у военнослужащих воинской дисциплины, позволяющей успешно выполнять служебно-боевые задачи.

Также в рамках первой задачи исследования была определена структура понятия «профессиональная готовность курсантов» к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов. Структурой данного понятия являются: мотивационный (сформированность профессиональной направленности личности командира; осознание мотивов военно-профессиональной деятельности военнослужащего, проходящего военную службу по контракту и умения развивать их у подчинённых), когнитивный (совокупность знаний и умений в организации и практической деятельности по руководству военнослужащими проходящими, военную службу по контракту; умение руководить в напряженных условиях деятельности) и рефлексивный (знания психологических особенностей разных групп военнослужащих (возрастных, социальных, национально-этнических), закономерностей их личностного и профессионального

развития, в том числе участников боевых действий; умение осуществлять самоанализ и самооценку профессиональной деятельности командира) компоненты.

2. Руководствуясь второй задачей исследования, был выработан критериально-диагностический аппарат для определения результативности сформированности указанной готовности курсантов военных институтов Росгвардии (элементарного, достаточного, оптимального), который обеспечивает реализацию оценочно-результативного блока модели формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту. Критериальный аппарат включает в себя совокупность критериев и показателей: мотивационно-целевого (осознание мотивов профессиональной деятельности, профессиональную направленность личности), когнитивно-операционного (знания теоретических и практических основ о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, умение руководить в напряженных условиях деятельности) и контрольно-оценочного (умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности, самоанализ и самооценку).

3. На основе третьей задачи исследования была теоретически обоснована и разработана с опорой на общедидактические методы обучения, а также на методы педагогических ситуаций и ситуационного управления, модель формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, представляющая собой целостный динамический комплекс взаимосвязанных блоков (целевого, процессуально-содержательного, оценочно-результативного), отражающая последовательность реализации этапов (организационного, практического, контрольного) командным и ППС военного института по формированию умений, навыков и компетенций курсантов к работе с военнослужащими, указанной

категории (деятельности офицера по управлению, взаимодействию с подчиненными военнослужащими, их обучению и воспитанию для успешного обеспечения укрепления и поддержания воинской дисциплины).

Формирование готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов, обеспечивается по средствам образовательной деятельности военных институтов Росгвардии, включающей организационный, практический, контрольный этапы, реализуемые командным и ППС военных институтов по доведению программы дополнительного курса подготовки курсантов, которая учитывает специфику работы с военнослужащими указанной категории, их различными возрастными, социальными, когнитивными, мотивационными, поведенческими и рефлексивными характеристиками.

Вторая глава диссертационного исследования посвящена экспериментальной верификации эффективности разработанной модели и апробации критериально-диагностического аппарата.

## **Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по проверке эффективности модели формирования готовности курсантов военных институтов Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту**

Перед тем, как перейти к непосредственному описанию хода и результатов эксперимента, обозначим практические аспекты нашей работы. В данной главе раскрывается сущность и содержание основных этапов опытнo-экспериментальной работы, процесс внедрения и проверки эффективности модели формирования готовности курсантов военных институтов Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов, производится анализ полученных результатов, мониторинг эффективности указанной модели, а также делаются выводы на основе полученных данных.

### **2.1. Анализ хода и результатов констатирующего этапа экспериментальной работы**

В соответствии с поставленными целями и задачами эксперимента была разработана его методика. Эксперимент проводился с 2022 по 2024 годы на базе СВКИ ВНГ РФ и состоял из трёх этапов.

Этап первый – констатирующий (второй и третий семестры обучения 2022 года (с января по декабрь)), соответствовал организационному этапу разработанной нами модели. На данном этапе были определены методологические характеристики, проведён анализ степени разработанности проблемы в научной литературе, разработана концептуальная модель формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту, и сформирована программа опытнo-

экспериментальной апробации, реализовывалась разработка методических материалов, обеспечивающих работу командира подразделения с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту. В качестве приоритетной цели этапа предусматривалась организация диагностики сформированности уровня готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов, в определенный период обучения в военном институте (после окончания изучения учебной дисциплины «Психология и педагогика» в третьем семестре обучения курсантами второго курса), данные, полученные по итогам диагностической работы, явились исходными параметрами для проведения формирующего этапа.

Этап второй – формирующий (четвёртый и пятый семестры обучения 2023 года (с января по декабрь)), соответствовал практическому этапу разработанной нами модели. Предполагал доведение материалов программы дополнительного курса подготовки курсантов экспериментальной группы «Особенности работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава». Напомним, что суть применения этих материалов программы заключается в том, что курсантам предлагается дать самостоятельную профессиональную оценку конкретным фактам нарушения состояния воинской (служебной) дисциплины и правопорядка из портфеля ситуаций, курсант становится виртуальным участником представленной реальной ситуации, и он как будущий офицер погружается в прямой контакт с событиями происходящими в войсках (подразделениях), тем самым получает и совершенствует уже имеющийся опыт в работе с указанной категорией военнослужащих. А также в период прохождения войсковой стажировки курсанты с помощью специально разработанных нами методических материалов, обеспечивающих работу командира

подразделения с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, осуществляют руководство вверенными им подразделениями.

Этап третий – заключительный (шестой семестр обучения 2024 года (с января по июль)), соответствовал контрольному этапу разработанной нами модели. Являлся завершающим этапом и включал в себя проведение аналитической деятельности для оценки результативности проведенного эксперимента.

Для проверки эффективности нашей разработанной модели формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими, которые проходят военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов, мы проводили опытно-экспериментальное исследование, в котором был задействован личный состав курсантов второго курса обучения военного института (набор 2021 года). Курсанты второго курса вошли в состав контрольной и экспериментальной групп (далее – КГ и ЭГ). Численность данных групп на начало эксперимента была практически одинаковой и составляла соответственно КГ – 69 человек, ЭГ – 70 человек. В эксперименте участвовали также кураторы, командиры курсантских подразделений и ППС (всего 15 человек).

Предметная база проведения эксперимента основывалась на освоении курсантами учебной дисциплины «Психология и педагогика». Курсанты КГ и ЭГ начиная с третьего семестра приступили к освоению указанной учебной дисциплины в объёме 6 зачётных единиц. Изучение дисциплины предусмотрено в течении третьего (сентябрь – декабря 2022 года: 75 академических часов), четвёртого (январь – июнь, август 2023 года: 75 академических часов) и пятого (сентябрь – декабрь 2023 года: 66 академических часов) семестров обучения.

При проведении эксперимента были использованы следующие методы: наблюдение за учебной деятельностью курсантов; беседы с преподавателями, командирами подразделений и курсантами из

контрольной и экспериментальной групп; проведение анкетирования и тестирования курсантов из обеих указанных групп; анализ занятий по учебной дисциплине «Психология и педагогика»; использование метода математической обработки результатов эксперимента и других, позволяющих подтвердить уровень сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов.

До перехода к констатирующему этапу эксперимента, представим критерии и методы диагностики, используемые для определения уровней сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту. Данный диагностический аппарат разработан для реализации оценочно-результативного блока предложенной нами модели.

Важным элементом критериально-диагностический аппарат являются контрольно-оценочные процедуры, связанные с оценкой показателей критериев готовности курсантов и диагностикой сформированности у будущих выпускников военных институтов Росгвардии готовности к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.

В основу разработки критериального аппарата положено определение критерия как признака, позволяющего идентифицировать трансформации анализа состава и сути исследуемого процесса или объекта и определять, насколько они способствуют достижению желаемых результатов [190]. Показатель в данном случае – это инструмент оценки эффективности, определения составных частей критерия [28].

При этом, особенности организации и проведения самостоятельной работы, войсковой стажировки и практики курсантов в несении внутренней и караульной служб в образовательном процессе СВКИ ВНГ РФ играют важную роль при определении критериев и показателей

готовности. Эффективность профессиональной подготовки курсантов определяется степенью развития у них мотивационно-целевого, когнитивно-операционального и контрольно-оценочного критериев. Чтобы проверить, соответствуют ли объекты перечисленным критериям, используются показатели и методики, которые подробно описаны в Таблице 1.

Для успешной работы с военнослужащими по контракту, курсанты военных институтов Росгвардии изучают дисциплину «Психология и педагогика». Цель этого курса, разработанного и преподаваемого кафедрами военной педагогики и психологии, - дать будущим офицерам необходимые знания и навыки для эффективного взаимодействия с военнослужащими указанной категории. Целью данной дисциплины является не только обучение, но и воспитание курсантов. Воспитательная работа в военном институте ведется систематически и охватывает весь период обучения, направлена на формирование необходимых качеств личности. Учебная дисциплина «Психология и педагогика» является своего рода кульминацией воспитательного процесса. Обучение психологии и педагогике обеспечивает курсантам двойной эффект: они одновременно являются объектом педагогического воздействия и получают теоретическую и практическую подготовку, необходимую для осуществления самостоятельной воспитательной деятельности в качестве командиров подразделений. Исходя из вышеизложенного, мы можем прийти к выводу, что воспитание курсантов направлено, прежде всего, на формирование у них готовности к руководству личным составом, включая солдат и сержантов, которые проходят военную службу по контракту.

Изучение программы «Психология и педагогика» строится на основе знаний, полученных при изучении других военно-профессиональных и специально-профессиональных дисциплин, и учитывает их взаимосвязь. Чтобы курсанты могли эффективно управлять

подразделениями, укомплектованными военнослужащими, которые проходят военную службу по контракту необходимы знания о психологических особенностях военнослужащих указанной категории, психологии воинского коллектива, основ воспитания и обучения военнослужащих, а также основ тактики боевого применения подразделений. Учитывая проблему, изложенную во введении, курсанты должны быть готовы к работе с военнослужащими указанной категории, чтобы эффективно выполнять обязанности командира подразделения как офицера. В рамках изучаемого курса «Психология и педагогика» происходит развитие и углубление знаний по указанным критериям и показателям. Курсант, готовящийся стать офицером, не только совершенствуется в изучаемой области, но и формирует необходимые навыки для эффективного управления подчинёнными военнослужащими соответствующей категории.

В основе выделенных нами критериев лежат основополагающие компоненты профессиональной готовности, о которых шла речь в первой главе нашего исследования (Таблица 1). На основе сформулированных показателей мы выделяем три уровня сформированности готовности курсантов к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту:

- первый уровень – элементарный;
- второй уровень – достаточный;
- третий уровень – оптимальный.

Все указанные уровни связаны между собой, при этом каждый из последующих уровней включает в себя все предыдущие, а каждый более низкий уровень обеспечивает подготовку к следующему – более высокому и может вносить в него качественные изменения.

Таблица 2 – Характеристика уровней и показателей сформированности готовности курсантов институтов Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов

Уровень	Показатели	Характеристика
<b>Элементарный</b>	Осознание мотивов профессиональной деятельности	Низкий и ниже среднего уровни показателя свидетельствуют о наличии у курсантов существенных затруднений в ходе обучения в военном институте, связанных с недостаточной их мотивацией.
	Профессиональная направленность личности	Низкий и средний уровни показателя означают, что ценностные ориентации (терминальные и инструментальные) у курсантов соответствуют набору компетенций обучающихся, предусмотренных Основной профессиональной образовательной программой высшего образования на половину и меньше, соответственно их военно-профессиональная направленность личности имеет неустойчивый характер, что негативно сказывается на общем уровне профессиональной готовности курсантов.
	Знания о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов)	Низкий и средний уровни показателя, означают, что курсанты имеют поверхностные представления и обладают слабыми знаниями о специфике работы с военнослужащими указанной категории.
	Умение руководить в напряженных условиях деятельности	Низкий и «ниже среднего» уровни показателя, свидетельствуют о наличии у курсантов слабо выраженных коммуникативных и организаторских склонностей. В результате этого, они не стремятся к общению, чувствуют себя неуютно в новой компании, предпочитают проводить время в одиночестве, ограничивают свои знакомства, испытывают трудности в установлении контактов с людьми и выступлении перед аудиторией. Они плохо ориентируются в незнакомых ситуациях, не уверенно отстаивают своё мнение (зачастую не стремятся к этому вообще), тяжело переживают обиды и избегают проявления самостоятельности и инициативы в делах.

	<p>Умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности</p>	<p>Низкий уровень показателя означает, что они редко задумываются о своих действиях и поступках других людей, не разбираются в причинах и последствиях своих поступков в прошлом, настоящем и будущем, не обдумывают свою деятельность в деталях, им трудно предсказать возможные последствия своих действий, им сложно поставить себя на место другого и предсказать их поведение.</p>
	<p>Умение осуществлять самоанализ и самооценку</p>	<p>Низкий уровень показателя указывает на то, что курсанты часто неудобно чувствуют себя при критических замечаниях, часто пытаются угодить другим и сильно страдают от чрезмерной застенчивости.</p>
<p>Достаточный</p>	<p>Осознание мотивов профессиональной деятельности</p>	<p>Средний уровень показателя указывает на то, что обучение курсантов происходит во время незавершенного процесса формирования их отношения к военной службе, что может оказать разнообразное влияние (в том числе и негативное) на общую готовность к профессиональной деятельности офицера.</p>
	<p>Профессиональная направленность личности</p>	<p>Уровень показателя «выше среднего», свидетельствует о том, что ценностные ориентации (терминальные и инструментальные) у курсантов соответствуют большей части компетенций (более чем на половину), установленных Основной профессиональной образовательной программой высшего образования. Это говорит о том, что военно-профессиональная направленность курсантов имеет устойчивый характер, но не полностью соответствует установленным компетенциям.</p>
	<p>Знания о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов)</p>	<p>Уровень показателя «выше среднего», указывает на то, что курсанты имеют представление и обладают знаниями о специфике работы с военнослужащими указанной категории.</p>

	<p>Умение руководить в напряженных условиях деятельности</p>	<p>Средний уровень показателя свидетельствует о наличии у курсантов средней степени коммуникативных и организаторских склонностей. Данный уровень означает наличие у курсантов стремления к контактам с людьми, расширению круга общения, защите своих взглядов и планированию своей деятельности. Однако, их склонности не обладают высокой стабильностью, поэтому этой группе курсантов необходима дальнейшая серьезная и целенаправленная работа по формированию и развитию обозначенных склонностей.</p>
	<p>Умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности</p>	<p>Средний уровень показателя у курсантов проявляется в их способности анализировать свои действия и поступки других людей, искать причины и следствия своих поступков в прошлом, настоящем и будущем, а также в их способности вникать в мельчайшие детали своей деятельности. Они также могут предсказывать возможные последствия своих действий, ставить себя на место другого и предсказывать их поведение.</p>
	<p>Умение осуществлять самоанализ и самооценку</p>	<p>Средний уровень показателя указывает на то, что курсанты иногда испытывают чувства смущения и различные неудобства в общении с другими людьми, часто недооценивают себя и свои способности без достаточных причин для этого.</p>
<p>Оптимальный</p>	<p>Осознание мотивов профессиональной деятельности</p>	<p>Высокий уровень показателя свидетельствует о наличии у курсантов стойкого стремления к формированию готовности для профессиональной деятельности офицера.</p>
	<p>Профессиональная направленность личности</p>	<p>Высокий уровень показателя, свидетельствует о том, что ценностные ориентации (терминальные и инструментальные) у курсантов практически полностью соответствуют компетенциям обучающихся, определённых Основной профессиональной образовательной программой высшего образования. По этой причине военно-профессиональная направленность личности курсанта, как будущего офицера является сформированной и целостной.</p>

<p>Знания о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов)</p>	<p>Высокий уровень показателя, указывает на то, что курсанты имеют всесторонние представления и обладают обширными знаниями о специфике работы с военнослужащими указанной категории.</p>
<p>Умение руководить в напряженных условиях деятельности</p>	<p>Высокий уровень показателя свидетельствует о наличии у курсантов сильно выраженных коммуникативных и организаторских склонностей, что позволяет им легко адаптироваться к новой среде, находить друзей, активно участвовать в общественной жизни, оказывать помощь близким, друзьям и проявлять инициативу в общении. Они также способны принимать самостоятельные решения в сложных ситуациях и быстро ориентироваться в них. Это инициативные и организованные люди, предпочитающие самостоятельно решать важные задачи и отстаивать свою точку зрения. Они также любят организовывать различные мероприятия и настойчиво заниматься делами, которые удовлетворяют их потребность в коммуникации и организаторской деятельности, не по принуждению, а по собственному желанию.</p>
<p>Умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности</p>	<p>Высокий уровень показателя указывает на наличие значительно развитых аналитических навыков у курсантов, которые активно изучают свою деятельность и поведение других людей, стремятся выявить причины и последствия своих действий в прошлом, настоящем и будущем. Они тщательно планируют и прогнозируют свои действия, обдумывая каждую деталь, и легко могут поставить себя на место другого человека, предсказать его поведение и понять, что думают о них самих.</p>
<p>Умение осуществлять самоанализ и самооценку</p>	<p>Высокий уровень показателя указывает на то, что курсанты обычно не испытывают сомнений, а адекватно реагируют на замечания других и объективно оценивают свои действия.</p>

Представим характеристику уровней и показателей сформированности готовности курсантов к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту в Таблице 2.

Таким образом, рассматриваемые уровни имеют следующее содержание показателей.

Первый уровень (элементарный) основан на:

- низким и ниже среднего уровнях показателей «Осознания мотивов профессиональной деятельности» и «Умение руководить в напряженных условиях деятельности»;
- низким и среднем уровнях показателей «Профессиональной направленности личности» и «Знания о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов»;
- низким уровне показателей «Умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности» и «Умение осуществлять самоанализ и самооценку».

Второй уровень (достаточный) основан на:

- среднем уровне показателей «Осознания мотивов профессиональной деятельности», «Умение руководить в напряженных условиях деятельности», «Умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности» и «Умение осуществлять самоанализ и самооценку»;
- уровне выше среднего показателей «Профессиональной направленности личности» и «Знания о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов».

Третий уровень (оптимальный) основан на высоком уровне показателей всех критериев готовности курсантов институтов Росгвардии к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по

контракту.

Теперь представим характеристику уровней и критериев сформированности готовности курсантов к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту в Таблице 3.

Таблица 3 – Характеристика уровней и критериев сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту

Критерии	Уровни		
	Элементарный	Достаточный	Оптимальный
Мотивационно-целевой	- недостаточная мотивация; - неустойчивый характер военно-профессиональной направленности личности.	- средняя мотивация; - устойчивый характер военно-профессиональной направленности личности.	- стойкая мотивация; - целостный характер военно-профессиональной направленности личности.
Когнитивно-операциональный	- поверхностные знания; - слабо выраженные коммуникативные и организаторские склонности.	- обладают знаниями; - средне выраженные коммуникативные и организаторские склонности.	- обширные знания; - сильно выраженные коммуникативные и организаторские склонности.
Контрольно-оценочный	Слабо развито умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности, самоанализ и самооценку.	Средние умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности, самоанализ и самооценку.	Значительно развитое умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности, самоанализ и самооценку.

Таким образом, рассматриваемые уровни имеют следующее содержание критериев.

Первый уровень критериев (элементарный) основан на:

- недостаточной мотивации, неустойчивом характере военно-профессиональной направленности личности (мотивационно-целевого критерия);
- поверхностных знаниях, слабо выраженных коммуникативных и

организаторских склонностях (когнитивно-операционального критерия);

- слабо развитом умении осуществлять рефлексию профессиональной деятельности, самоанализ и самооценку (контрольно-оценочного критерия).

Второй уровень критериев (достаточный) основан на:

- средней мотивации, устойчивом характере военно-профессиональной направленности личности (мотивационно-целевого критерия);

- обладании знаниями, средне выраженных коммуникативных и организаторских склонностях (когнитивно-операционального критерия);

- среднем умении осуществлять рефлексию профессиональной деятельности, самоанализ и самооценку (контрольно-оценочного критерия).

Третий уровень критериев (оптимальный) основан на:

- стойкой мотивации, целостном характере военно-профессиональной направленности личности (мотивационно-целевого критерия);

- обширных знаниях, сильно выраженных коммуникативных и организаторских склонностях (когнитивно-операционального критерия);

- значительно развитом умении осуществлять рефлексию профессиональной деятельности, самоанализ и самооценку (контрольно-оценочного критерия).

Перейдем непосредственно к раскрытию содержания констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы.

Основной целью данного этапа эксперимента было изучение образовательного процесса в СВКИ ВНГ РФ, определение и анализ существующего на момент начала проведения эксперимента уровня сформированности готовности курсантов к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту на основе

изученного курсантами второго курса материала по учебной дисциплине «Психология и педагогика» в третьем семестре обучения. Определялись и уточнялись возможные трудности, возникающие у всех субъектов образовательного процесса, намечались наиболее вероятные пути их устранения, осуществлялся анализ отношения и педагогического потенциала офицерского состава управления, командиров подразделений, преподавателей и курсантов к выбранному направлению опытно-экспериментальной деятельности с целью определения их возможностей в решении поставленных задач.

Для успешного достижения указанных целей были сформулированы следующие задачи:

1. Изучить мнения ППС, кураторов и командиров подразделений курсантов относительно важности подготовки обучаемых к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту.

2. Определить и оценить начальный уровень сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории.

В процессе исследования мы разработали и выбрали диагностические методики для получения полных и объективных данных о готовности курсантов к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту. При определении методов сбора информации было учтено, что любой метод имеет четко ограниченные познавательные возможности, не является универсальным, надежность метода обеспечивается его обоснованностью и правилами применения, оперативность и экономичность исследования при этом не должна обеспечиваться в ущерб качеству данных.

Таким образом, для сбора необходимой информации был выбран метод опроса, реализуемый посредством письменного анкетирования курсантов. Последующие этапы включают регистрацию полученных данных, их статистическую обработку и теоретическую интерпретацию.

Наряду с этим, нами были адаптированы применительно к предмету и задачам эксперимента известные методики (опросник военно-профессиональной мотивации для абитуриентов военных высших учебных заведений Б.В. Овчинникова, А.Ф. Боровикова; опросник «Ценностные ориентации» М. Рокича; опросник оценки коммуникативных и организаторских способностей В.В. Синявского, В.А. Федоришина; опросник для определения уровня развития рефлексии личности А.В. Карпова; тест-опросник для определения уровня самооценки С.В. Ковалёва) [154], а также апробирована одна авторская методика (для определения уровня знаний курсантов о специфике работы с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту), позволяющие на наш взгляд объективно оценивать изменения в уровне профессиональной подготовки курсантов, в части касающейся работы с военнослужащими, указанной категории (Приложение А).

В рамках решения первой задачи констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы нами были организованы в период с сентября по декабрь 2022 года следующие мероприятия:

- изучение поведения и взаимодействия курсантов из контрольной и экспериментальной групп военного института в процессе их обучения;
- посещение аудиторных занятий по учебной дисциплине «Психология и педагогика» с курсантами второго курса в целях непосредственного ознакомления с доводимым и отработываемым материалом;
- осуществление бесед с ППС, кураторами и командирами подразделений, курсантами для разъяснения роли и ключевых аспектов процесса формирования у будущих офицеров готовности к эффективной работе с военнослужащими по контракту.

В течение третьего семестра обучения курсантов второго курса КГ и ЭГ в общей сложности нами было посещено 50 учебных занятий под

руководством ППС кафедры военной педагогики и психологии военного института (22 лекции, 6 семинарских занятий, 4 групповых занятий и 18 практических занятий), так же мы присутствовали на самостоятельной работе курсантов (25 академических часа) каждого взвода (поочередно). Проведённый анализ по итогам посещения указанных занятий и самостоятельной работы курсантов, позволил создать представление о масштабе состояния исследуемой нами проблемы в практике военного института, а именно:

- при организации образовательной деятельности ППС не всегда акцентирует внимание курсантов в ходе доведения и отработки изучаемого материала на особенности и специфику работы с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту;

- методы и формы организации учебной деятельности курсантов не всегда направлены на стимулирование и усиление их профессиональной подготовки в отношении работы с военнослужащими, указанной категории;

- применение содержания (форм и методов его освоения на практике), который мы предусмотрели в рамках дополнительного курса подготовки курсантов «Особенности работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава», носит эпизодический (не значительный) характер, а следовательно, не может быть направлен на повышение эффективности интересующей нас готовности курсантов в полном объёме.

В беседах с ППС, кураторами и командирами подразделений, курсантами мы выяснили, что подавляющее большинство интуитивно понимает важность и актуальность процесса формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории. В беседах с преподавателями, кураторами и командирами подразделений было акцентировано внимание, что управление этим процессом в ходе

профессиональной подготовки курсантов является обязательной составляющей организации образовательной деятельности в военном институте.

В рамках решения второй задачи констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы нами были организованы следующие мероприятия:

– на основе выбранных методик (Таблица 1), накопленных в психолого-педагогической науке, которые были адаптированы нами к проблеме исследования и разработанной авторской диагностической методики (Приложение А), мы сформировали комплекс анкет и тестов в единый опросник (Приложение Б), а также вопросы к опросникам и тестам (Приложение В);

– в декабре 2022 года проведен письменный опрос личного состава курсантов второго курса обучения (в опросе приняло участие 126 курсантов: 59 КГ и 67 ЭГ);

– проведен анализ, статистическая обработка полученных данных письменного опроса личного состава КГ и ЭГ, и их теоретическая интерпретация (с целью определения отсутствия или наличия статистически значимых различий была осуществлена проверка с помощью Z-критерия).

Нам удалось определить уровень сформированности готовности курсантов к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту, путем обработки данных обобщенного опросника, вопросы которого охватывали компоненты, оцениваемые по критериям и показателям представленными нами в Таблицах 1, 2 и 3. Рассмотрим подробнее полученные результаты.

Мотивационно-целевой критерий представлен двумя показателями это «Осознание мотивов профессиональной деятельности» и «Профессиональная направленность личности». Первый показатель был

изучен на основе результатов анализа опросника, который используется для оценки военно-профессиональной мотивации абитуриентов военных высших учебных заведений Б.В. Овчинникова и А.Ф. Боровикова [154] (далее – ВПМ-1). Этот опросник был адаптирован для курсантов военных институтов и предназначен для определения уровня их военно-профессиональной мотивации. Результаты опросника представляются изначально в баллах, которые рассчитываются с учетом весовых коэффициентов по десяти шкалам. Указанные шкалы определяют у курсантов:

- взгляды на мир, которые формируются на основе их опыта и знаний (мировоззрение);
- разнообразие тем и областей, которые вызывают интерес и внимание (широта интересов);
- цели и задачи, которые они ставят перед собой и стремятся достичь в своей жизни (жизненные цели);
- желание и усилия, направленные на достижение поставленных целей и успеха в различных сферах жизни (стремление к достижениям);
- способность контролировать и уравнивать свои эмоции, не допуская их чрезмерного проявления (уровневенность эмоций);
- способность выражать и переживать различные эмоции в зависимости от ситуации (модальность эмоций);
- способность испытывать и удовлетворять свои потребности и желания в различных сферах жизни (полноценность влечений);
- способность контролировать и управлять своими влечениями и желаниями, не допуская их чрезмерного проявления (полноценность саморегуляции влечений);
- общую склонность к военной деятельности и интерес к военным аспектам (военная доминанта (общая));
- специфические знания и навыки в области военной деятельности

(военная доминанта (специальная)).

Далее баллы суммируются, что приводит к получению итогового первичного показателя (суммы всех вышеперечисленных характеристик, которая отражает общую картину личности курсанта). Затем этот показатель переводится в стэны – это шкала или система оценки, которая используется для измерения и оценки итогового первичного показателя. В конце процесса диагностики, используя полученные данные, определяется индивидуальный уровень военно-профессиональной мотивации для каждого курсанта (низкий, ниже среднего, средний или высокий).

В настоящем исследовании нас интересует именно указанный конечный индивидуальный уровень, поэтому детального анализа по шкалам мы не проводили.

Использование опросника ВПМ-1 в процессе диагностики позволило выявить 4 уровня:

- низкий (соответствует элементарному уровню готовности курсантов) – 2 и менее стэнов;
- ниже среднего (соответствует элементарному уровню готовности курсантов) – от 3 по 4 стэнов;
- средний (соответствует достаточному уровню готовности курсантов) – от 5 по 7 стэнов;
- высокий (соответствует оптимальному уровню готовности курсантов) – от 8 по 10 стэнов.

Результаты диагностики показателя «Осознание мотивов профессиональной деятельности» представлены в Таблице 4 и Рисунке 2.

Согласно Таблице 4, уровень показателя «Осознание мотивов профессиональной деятельности» позволяет нам определить, что формирование готовности к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту у курсантов КГ и ЭГ сопряжено с существенными затруднениями, проявляющимися в ходе обучения в

военном институте, связанными с недостаточной мотивацией.

Таблица 4 – Индивидуальный уровень осознания мотивов профессиональной деятельности курсантов (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов)

Уровни		КГ % (чел.)	ЭГ % (чел.)		
Готовности к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту	Осознания мотивов профессиональной деятельности				
<b>Индивидуальные данные</b>					
Элементарный	Низкий	50,8 % (30)	28,8 % (17)	67,2 % (45)	32,9 % (22)
	Ниже среднего		22,0 % (13)		34,3 % (23)
Достаточный	Средний	45,8% (27)		31,3 % (21)	
Оптимальный	Высокий	3,4 % (2)		1,5 % (1)	
<b>Общие данные</b>					
Среднее значение стэнов/уровень показателя		3,97/ ниже среднего		3,72/ ниже среднего	
Уровень готовности		Элементарный			

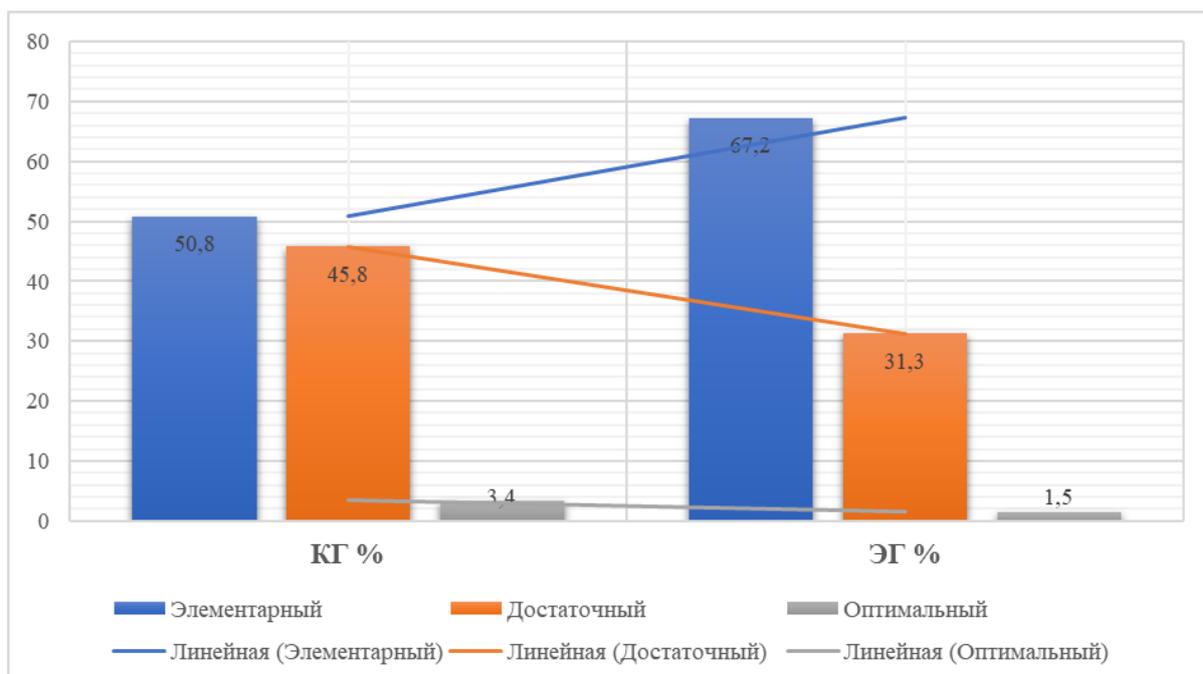


Рисунок 2 – Индивидуальный уровень осознания мотивов профессиональной деятельности курсантов (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов)

Второй показатель мотивационно-целевого критерия «Профессиональная направленность личности» был проанализирован на основе результатов диагностики с помощью опросника «Ценностные ориентации» М. Рокича, который был адаптирован для курсантов военных институтов и предназначен для определения ценностно-смысловой сферы личности курсантов. Указанный опросник позволяет изучить установки личности курсантов и определить их отношение к окружающему миру, к другим людям, к себе, восприятию мира, основным мотивам поведения и основам своего мировоззрения. М. Рокич считает, что ценности – это вид постоянного убеждения, которое указывает на то, что одна цель или способ жизни лучше других [154]. Результаты опросника представляются в форме индивидуального профиля курсантов по шкале терминальных и инструментальных ценностей, ранг которых позволит нам оценить уровень «Профессиональной направленности личности». Полученные ранги ценностей, мы будем соотносить с набором компетенций обучающихся, которые установлены Основной профессиональной образовательной программой высшего образования (универсальные, общепрофессиональные и военно-профессионально ориентированные профессиональные компетенции). По указанной программе осуществляется образовательная деятельность курсантов экспериментальной и контрольной групп, определенных для нашего научного эксперимента.

Согласно опроснику М. Рокича о ценностных ориентациях, результаты диагностики показывают, что индивидуальная иерархия ценностей разделяется на три группы:

- ценности, которые предпочитают и считаются важными (значимыми) – ранги с 1 по 6;
- ценности, которые вызывают равнодушие (индифферентность) и безразличие – ранги с 7 по 12;

– ценности, которые отвергаются и не считаются значимыми – ранги с 13 по 18.

В настоящем исследовании нас интересуют только значимые ценности для курсантов, которые соответствуют универсальным, общепрофессиональным и военно-профессиональным ориентированным профессиональным компетенциям (терминальным ценностям), а также индикаторам достижения указанных компетенций (инструментальным ценностям) согласно Основной профессиональной образовательной программы высшего образования курсантов [113, 119]. Таковыми согласно опроснику М. Рокича из «числа терминальных ценностей являются: активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни); здоровье (физическое и психическое); продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей); развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование); познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие); уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений)» [154]. Из числа инструментальных ценностей таковыми являются: исполнительность (дисциплинированность); независимость (способность действовать самостоятельно, решительно); ответственность (чувство долга, умение держать свое слово); твердая воля (умение настоять на своём, не отступать перед трудностями); эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе); аккуратность (чистоплотность, умение содержать в порядке вещи, четкость в ведении дел). Использование опросника в процессе диагностики результатов позволило выявить 4 уровня:

– низкий (соответствует элементарному уровню готовности курсантов) – 5 и менее совпадений рангов терминальных и инструментальных ценностей;

– средний (соответствует элементарному уровню готовности курсантов) – 6 совпадений рангов терминальных и инструментальных ценностей;

– выше среднего (соответствует достаточному уровню готовности курсантов) – от 7 до 10 совпадений рангов терминальных и инструментальных ценностей;

– высокий (соответствует оптимальному уровню готовности курсантов) – от 10 и более совпадений рангов терминальных и инструментальных ценностей.

Результаты диагностики значимых терминальных и инструментальных ценностей и общего показателя «Профессиональной направленность личности» представлены в Таблице 5.

Таблица 5 – Результаты диагностики значимых терминальных и инструментальных ценностей курсантов и общего показателя «Профессиональной направленность личности» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов)

Ценности	КГ (средний ранг/группа ранга)	ЭГ (средний ранг/группа ранга)
<b>Терминальные ценности</b>		
1. Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни).	8,04/ значимые	8,6/ значимые
2. Здоровье (физическое и психическое).	5,02/ значимые	4,33/ значимые
3. Продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей).	9,86/безразличные	8,7/ значимые
4. Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование).	9,84/безразличные	8,82/ безразличные
5. Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие).	8,39/безразличные	10,1/ не значимые
6. Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).	10,09/ не значимые	9,61/ безразличные

Ценности	КГ (средний ранг/группа ранга)	ЭГ (средний ранг/группа ранга)
<b>Совпадения с определёнными значимыми ценностями</b>	2	3
<b>Инструментальные ценности</b>		
1. Исполнительность (дисциплинированность).	9,78/ безразличные	9,79/ безразличные
2. Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно).	8/ значимые	8,11/ значимые
3. Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово).	8,77/ значимые	9,04/ безразличные
4. Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями).	9,72/ безразличные	10,11/ не значимые
5. Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе).	11,2/ не значимые	12,5/ не значимые
6. Аккуратность (чистоплотность, умение содержать в порядке вещи, четкость в ведении дел).	7,73/ значимые	8,23/ значимые
<b>Совпадения с определёнными значимыми ценностями</b>	3	2
<b>Результат</b>		
Общее количество совпадений с определёнными значимыми ценностями	5	
Уровень ценностных ориентаций	Низкий	
Уровень готовности курсантов	Элементарный	

Результаты диагностики индивидуального уровня показателя «Профессиональная направленность личности» курсантов (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов) представлены в Таблице 6 и наглядно отображены на Рисунке 3.

Таблица 6 – Индивидуальный уровень показателя «Профессиональная направленность личности» курсантов (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов)

Уровни		КГ % (чел.)		ЭГ % (чел.)	
Готовности к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту	Профессиональная направленность личности				
Элементарный	Низкий	98,3 % (58)	81,4 % (48)	97,1 % (65)	76,2 % (51)
	Средний		16,9 % (10)		20,9 % (14)
Достаточный	Выше среднего	1,7 % (1)		2,9 % (2)	
Оптимальный	Высокий	0 % (0)		0 % (0)	

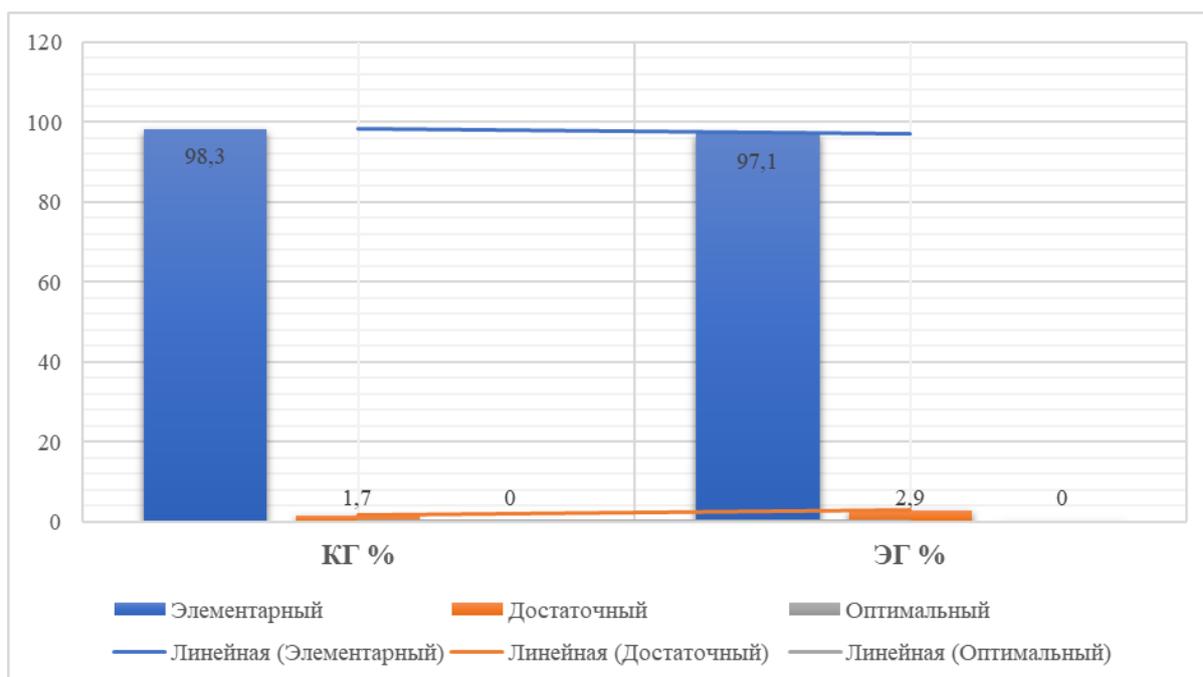


Рисунок 3 – Индивидуальный уровень показателя «Профессиональная направленность личности» курсантов (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов)

Изучая показатель «Профессиональная направленность личности», мы можем заметить, что:

1. У курсантов КГ совпадают ценностные ориентации (терминальные и инструментальные) с набором компетенций,

установленных Основной профессиональной образовательной программой высшего образования [113, 119], менее чем на половину – всего 5 совпадений. При этом большинство совпадений относится к инструментальным ценностям – 3, что говорит о том, что для этих курсантов важны такие действия, как аккуратность, независимость и ответственность, как с личной, так и с общественной точки зрения, в любых ситуациях. В тоже время, такие инструментальные ценности как исполнительность и твердая воля для них безразличны, а эффективность в делах вообще не значима.

2. У курсантов ЭГ ценностные ориентации (терминальные и инструментальные) совпадают с набором компетенций обучающихся [113, 119], также меньше чем на половину – всего 5 совпадений. При этом количество совпадений преобладает среди терминальных ценностей – 3, это говорит о том, что для этих курсантов целью их личного и общественного существования является активная деятельность, здоровый образ жизни и продуктивность, и они стремятся к этим ценностям. В тоже время, такие терминальные ценности, как развитие и уверенность в себе для них безразличны, а познание вообще не значимо.

Анализ, приведенный в Таблице 5 также показывает, что:

– значимыми для курсантов КГ терминальными ценностями являются активная деятельная жизнь и здоровье, в то же время продуктивная жизнь, развитие и познание являются для них безразличными, а уверенность в себе вообще не значимым;

– значимыми для курсантов ЭГ инструментальными ценностями являются независимость и аккуратность, в то же время исполнительность и ответственность для них безразличны, а твердая воля и эффективность в делах вообще не значимы.

Когнитивно-операциональный критерий представлен двумя показателями это «Знания о специфике работы с военнослужащими,

проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов)» и «Умение руководить в напряженных условиях деятельности». С целью проведения количественной и качественной оценки первого показателя, нами была разработана авторская анкета «Оценка уровня знаний о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту», включающая в себя три блока вопросов, отражающих показатели самооценки профессиональных качеств, управленческой готовности и личностных характеристик курсантов (Приложение Б).

Сумма баллов при ответе на все три блока вопросов авторской анкеты позволяла определить уровень знаний курсантов, востребованных при работе с военнослужащими указанной категории, который аутентичен:

- низкий (соответствует элементарному уровню готовности курсантов) – от 0 по 24 балла (от 0 по 2,4 средних баллов);
- средний (соответствует элементарному уровню готовности курсантов) – от 25 по 34 балла (от 2,5 по 3,4 средних баллов);
- выше среднего (соответствует достаточному уровню готовности курсантов) – от 35 по 44 балла (от 3,5 по 4,4 средних балла);
- высокий (соответствует оптимальному уровню готовности курсантов) – от 45 по 50 баллов (от 4,5 по 5 средних балла).

Результаты обработки авторской анкеты представлены в Таблице 7.

Полученные данные, представленные в Таблице 7 показывают, что курсанты контрольной и экспериментальной групп имеют в среднем значении уровень знаний о специфике работы с военнослужащими, указанной категории «выше среднего». Этот уровень показателя соответствует «достаточному» уровню готовности курсантов к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту, но этот уровень не является «оптимальным» (наивысшим, максимальным).

Таблица 7 – Результаты оценки уровня знаний о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту

<b>Показатели</b>	<b>КГ (средний бал)</b>	<b>ЭГ (средний бал)</b>
1. Оценка профессиональных качеств:	4,1	4,12
1.1. Уровень профессиональной готовности.	4,29	4,24
1.2. Уровень знания нормативных актов (руководящих документов), регламентирующих деятельность командира подразделения укомплектованными военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.	3,92	4
2. Оценка управленческой готовности:	4,25	4,31
2.1. Знание способов решения профессиональных задач.	4,15	4,19
2.2. Умение работать с документами.	4,19	4,24
2.3. Умение работать с подчинёнными военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.	4,2	4,34
2.4. Способность к деловому общению.	4,49	4,43
2.5. Умение организовать эффективную служебную деятельность подчинённого подразделения.	4,22	4,36
3. Личностные характеристики:	4,45	4,29
3.1. Ответственность.	4,25	4,3
3.2. Умение доводить начатое дело до конца (выполнять поставленные задачи).	4,53	4,33
3.3. Умение ориентироваться в сложной обстановке при работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.	4,56	4,25
<b>Средняя сумма баллов</b>	42,64	42,69
<b>Уровень</b>	Выше среднего	

При этом наиболее низкий средний бал показан по первому блоку вопросов «Оценка профессиональных качеств» (в КГ – 4,1; в ЭГ – 4,12) по показателям уровня знаний нормативных актов (руководящих документов), регламентирующих деятельность командира подразделения укомплектованными военнослужащими, указанной категории (в КГ – 3,92 балла; в ЭГ – 4 балла).

Индивидуальный уровень знаний курсантов о специфике работы с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту

представлен в Таблице 8 и наглядно отображен на Рисунке 4. Он показывает, что индивидуальный уровень выше у курсантов КГ несмотря на то, что средний общий уровень выше у курсантов ЭГ.

Таблица 8 – Индивидуальный уровень показателя «Знаний курсантов о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов)

Уровни						
Готовности к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту	Знаний о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту		КГ % (чел.)		ЭГ % (чел.)	
	Элементарный	Низкий	5,1 % (3)	1,7 % (1)	7,4 % (5)	4,5 % (3)
Средний			3,4 % (2)		2,9 % (2)	
Достаточный	Выше среднего	59,3 % (35)		46,3 % (31)		
Оптимальный	Высокий	35,6 % (21)		46,3 % (31)		
Общие данные						
Уровень готовности			Достаточный			

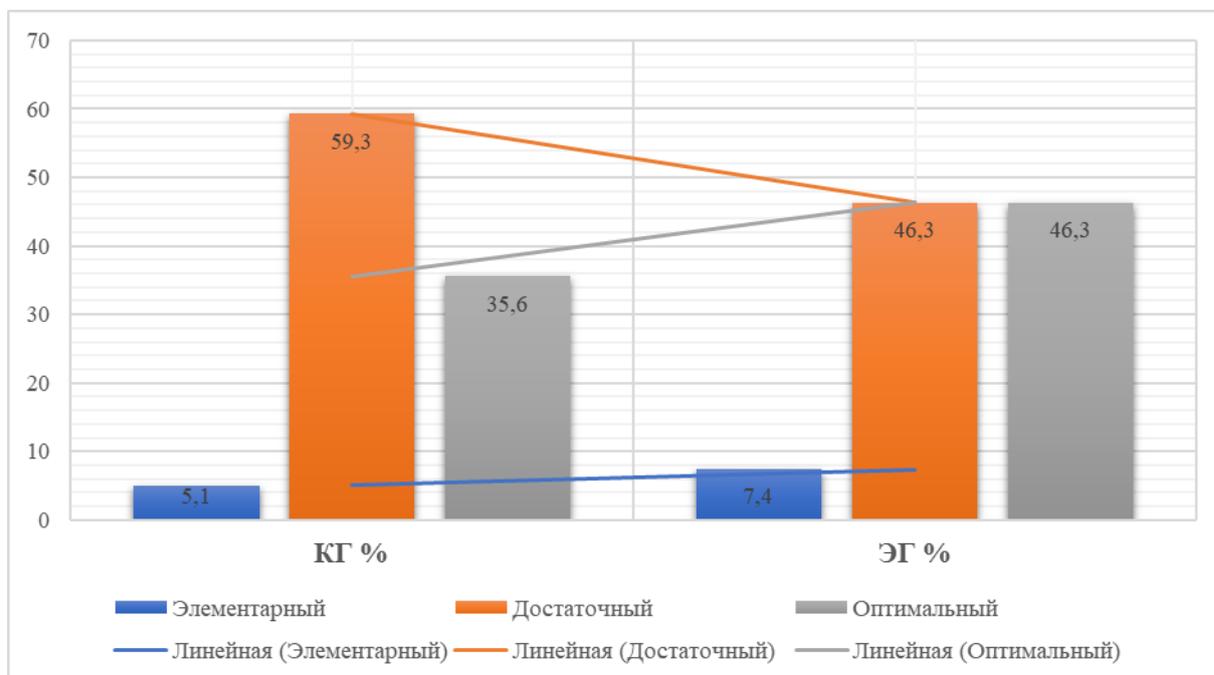


Рисунок 4 – Индивидуальный уровень показателя «Знаний курсантов о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов)

Второй показатель когнитивно-операционального критерия «Умение руководить в напряженных условиях деятельности» был проанализирован на основе результатов диагностики с помощью опросника «Оценка коммуникативных и организаторских способностей» В.В. Сияевского, В.А. Федоришина [154] (далее – КОС-1), который был адаптирован для курсантов военных институтов и предназначен для диагностики коммуникативных и организаторских склонностей курсантов. Коммуникативные и организаторские склонности курсантов, как будущих офицеров представляют собой важную составляющую их способностей к общению с людьми и организации коллективной деятельности. Ввиду этого, уровень указанных склонностей будет обеспечивать умение курсантов руководить, в том числе и в напряженных условиях деятельности. Данный опросник помогает выявить у курсантов индексы их склонностей к коммуникации и организации. Для этого мы сравнивали ответы, полученные в опроснике, с дешифратором, который учитывает количество совпадений отдельно по указанным склонностям. Затем мы вычисляли коэффициенты для определения уровня коммуникативных и организаторских склонностей, которые представляют собой отношение количества совпадающих ответов к максимально возможному значению, согласно установленной формулы. После этого использовали методику пятибалльной шкалы для оценки общего уровня склонностей курсантов на основе полученных результатов. Для диагностики общего результата показателя «Умение руководить в напряженных условиях деятельности», мы суммировали оценки уровней коммуникативных и организаторских склонностей курсантов и вычисляли их среднее значение.

В соответствии с рейтинговой шкалой, используемой в опроснике КОС-1 для оценки уровня коммуникативных и организаторских склонностей, мы интерпретировали уровни показателя «Умение руководить в напряженных условиях деятельности» следующим образом:

- низкий (соответствует элементарному уровню готовности курсантов) – получившие оценку 1;
- ниже среднего (соответствует элементарному уровню готовности курсантов) – получившие оценку 2;
- средний (соответствует достаточному уровню готовности курсантов) – получившие оценку 3;
- высокий (соответствует оптимальному уровню готовности курсантов) – получившие оценку 4 и выше.

Результаты диагностики показателя «Умение руководить в напряженных условиях деятельности» представлены в Таблице 9 и наглядно отображены на Рисунке 5.

Таблица 9 – Результаты диагностики показателя «Умение руководить в напряженных условиях деятельности» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов)

Уровни		КГ % (чел.)		ЭГ % (чел.)	
Готовности к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту	Умение руководить в напряженных условиях деятельности				
Элементарный	Низкий	33,9 % (20)	5,1 % (3)	50,7 % (34)	14,9 % (10)
	Ниже среднего		28,8 % (17)		35,8 % (24)
Достаточный	Средний	16,4 % (10)		16,5 % (11)	
Оптимальный	Высокий	49,7 % (29)		32,8 % (22)	
<b>Общие данные</b>					
Средняя оценка уровня показателя		3,49/ высокий		2,61/ средний	
Уровень готовности курсантов		Оптимальный		Достаточный	

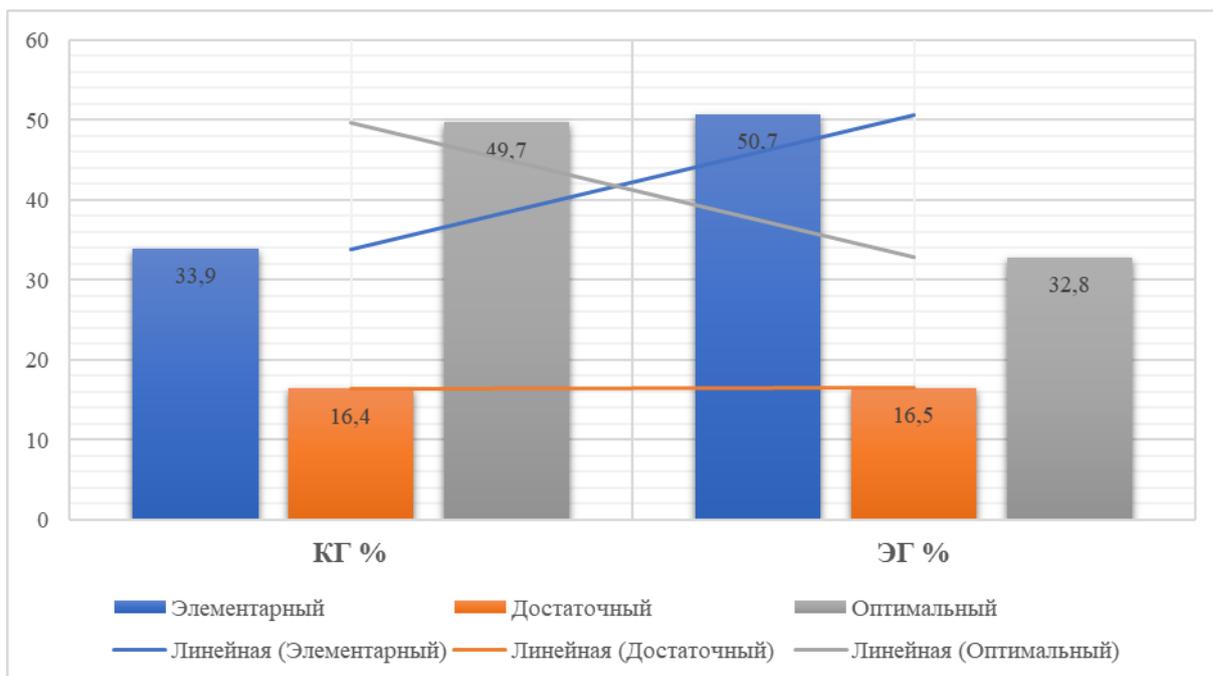


Рисунок 5 – Результаты диагностики показателя «Умение руководить в напряженных условиях деятельности» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов)

Изучение информации из Таблицы 9 демонстрирует, что:

1. Курсанты КГ обладают развитыми коммуникативными и организаторскими склонностями, которые позволяют им быстро адаптироваться к новой обстановке, находить новых друзей и знакомых, успешно выполнять общественные задания и организовывать коллективные мероприятия. Они также готовы оказывать помощь своим близким, проявлять инициативу в общении с коллегами, в том числе с новыми членами коллектива, и принимать самостоятельные решения в сложных ситуациях. Все эти качества проявляются не под влиянием внешних факторов, а по внутреннему стремлению. При этом среднее значение для оценки результатов было округлено на 0,51, что указывает на нестабильность полученных результатов.

2. Курсанты ЭГ имеют средний уровень коммуникативных и организаторских склонностей, они стремятся к общению с людьми и не ограничивают свой круг общения, умеют отстаивать свою точку зрения и

планировать свою работу, но их способности не являются стабильными. Эта группа курсантов нуждается в дальнейшей индивидуально-воспитательной работе по развитию и укреплению коммуникативных и организаторских склонностей. Среднее значение результатов было округлено на 0,49, что также указывает на нестабильность полученных результатов.

Контрольно-оценочный критерий представлен двумя показателями это «Умение осуществлять рефлекссию профессиональной деятельности» и «Умение осуществлять самоанализ и самооценку». Первый показатель был проанализирован на основе результатов диагностики с помощью опросника для определения уровня развития рефлексии личности А.В. Карпова [154], который был адаптирован для курсантов военных институтов. Рефлексивность это способность людей внутренне рассматривать все возможные варианты перед тем, как принять решение и действовать. Такие люди отбрасывают неправдоподобные гипотезы и взвешенно принимают обдуманые решения, учитывая различные варианты выполнения поставленных задач. Рефлексивность это противоположность импульсивности. Курсанты определяли и указывали своё мнение на 27 утверждений опросника. В бланке для ответов (опросниках) они ставили цифру, соответствующую выбранному варианту ответа, напротив номера утверждения, из которых 15 утверждений – прямые, а остальные 12 – обратные. Это учитывалось при обработке результатов, когда для получения итогового балла суммировались цифры, соответствующие ответам курсантов на прямые вопросы, а на обратные – значения, замененные на те, которые получаются при инверсии шкалы ответов. Затем полученные баллы переводились в стэны.

Использование данного опросника в процессе диагностики позволило выявить 3 уровня результатов:

- низкий (соответствует элементарному уровню готовности

курсантов) – менее 4 стэнов;

– средний (соответствует достаточному уровню готовности курсантов) – от 4 до 7 стэнов;

– высокий (соответствует оптимальному уровню готовности курсантов) – от 7 стэнов и выше.

Результаты диагностики показателя «Умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности» показаны в Таблице 10 и наглядно отображены на Рисунке 6.

Таблица 10 – Результаты диагностики показателя «Умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов)

<b>Уровни</b>		<b>КГ % (чел.)</b>	<b>ЭГ % (чел.)</b>
Готовности к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту	Умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности		
Элементарный	Низкий	0 % (0)	0 % (0)
Достаточный	Средний	5,1 % (3)	4,5 % (3)
Оптимальный	Высокий	94,9 % (56)	95,5 % (64)
<b>Общие данные</b>			
Средняя оценка уровня показателя		9/ высокий	8,73/ высокий
Уровень готовности курсантов		Оптимальный	

Уровень показателя «Умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности» в экспериментальной и контрольной группах является почти что наивысшем. Это означает, что способность к рефлексии у курсантов, как важное психическое качество, является основной составляющей, связывающей их психическую реальность с переосмыслением происходящего в целом. Это так же благоприятно влияет на формирование готовности курсантов к будущей профессиональной деятельности в качестве офицера по руководству подчинённым личным составом, в том числе солдатами и сержантами,

которые проходят военную службу по контракту.

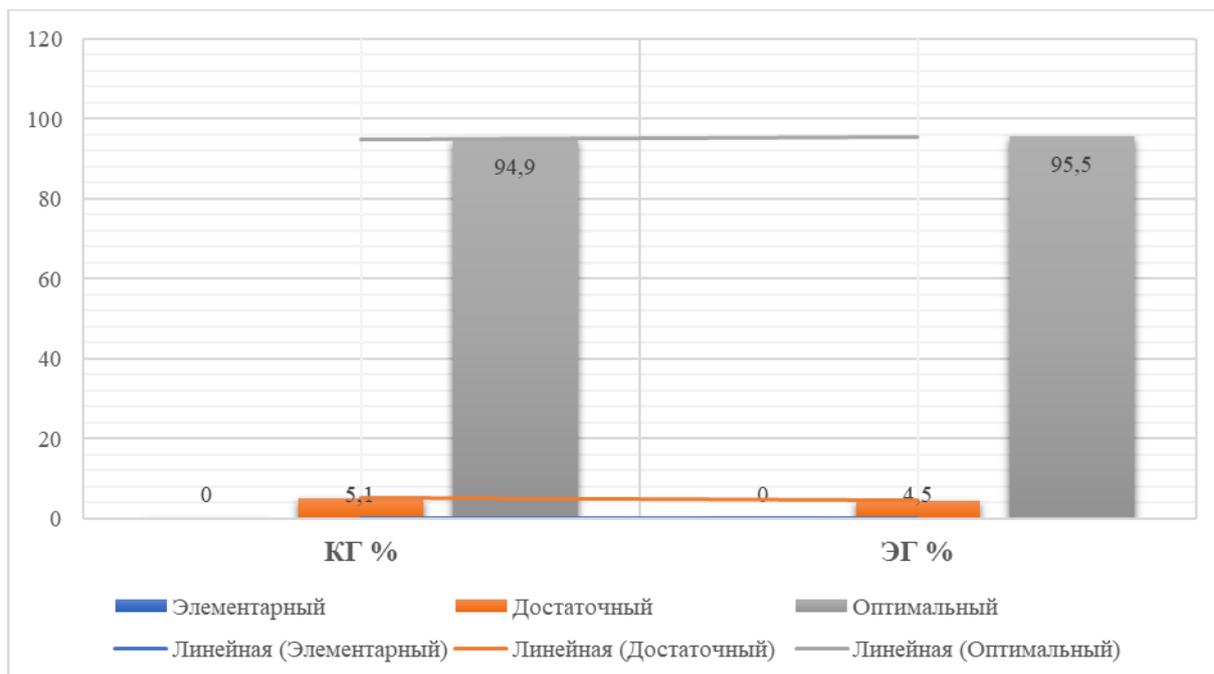


Рисунок 6 – Результаты диагностики показателя «Умение осуществлять рефлекссию профессиональной деятельности» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов)

Второй показатель контрольно-оценочного критерия «Умение осуществлять самоанализ и самооценку» был проанализирован на основе результатов диагностики с помощью тест-опросника для определения уровня самооценки личности С.В. Ковалёва [154], который был адаптирован для курсантов военных институтов. Курсантам было предложено 32 суждения и пять возможных вариантов ответов, каждый из которых соответствует определенному количеству баллов. Курсанты выражали своё мнение о представленных суждениях проставляя баллы в бланках для ответов (опросниках). Для обработки результатов необходимо было подсчитать сумму баллов по всем 32 суждениям.

В соответствии с интерпретацией полученных данных тест-опросника, мы определили уровни для показателя «Умение осуществлять самоанализ и самооценку» следующим образом:

- низкий (соответствует элементарному уровню готовности

курсантов) – сумма баллов от 46 и выше;

– средний (соответствует достаточному уровню готовности курсантов) – сумма баллов от 26 по 45;

– высокий (соответствует оптимальному уровню готовности курсантов) – сумма баллов 25 и меньше.

В Таблице 11 представлены результаты диагностики показателя «Умение осуществлять самоанализ и самооценку» и наглядно отображены на Рисунке 7.

Таблица 11 – Результаты диагностики показателя «Умение осуществлять самоанализ и самооценку» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов)

<b>Уровни</b>		<b>КГ % (чел.)</b>	<b>ЭГ % (чел.)</b>
Готовности к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту	Умение осуществлять самоанализ и самооценку		
Элементарный	Низкий	47,5 % (28)	56,7 % (38)
Достаточный	Средний	28,8 % (17)	20,9 % (14)
Оптимальный	Высокий	23,7 % (14)	22,4 % (15)
<b>Общие данные</b>			
Средняя сумма баллов показателя/уровень показателя		45,69/ низкий	50,97/ низкий
Уровень готовности курсантов		Элементарный	

Показатель «Умение осуществлять самоанализ и самооценку» показывает низкий уровень у курсантов в обеих группах. Поэтому, мы можем констатировать, что эти курсанты за частую негативно реагируют на критические замечания в свой адрес, в большей степени стараются подстроиться под мнение окружающих людей, излишне страдают от чрезмерной застенчивости. Это безусловно негативно сказывается на готовности будущих офицеров к профессиональной деятельности, особенно при работе с личным составом любой категории.

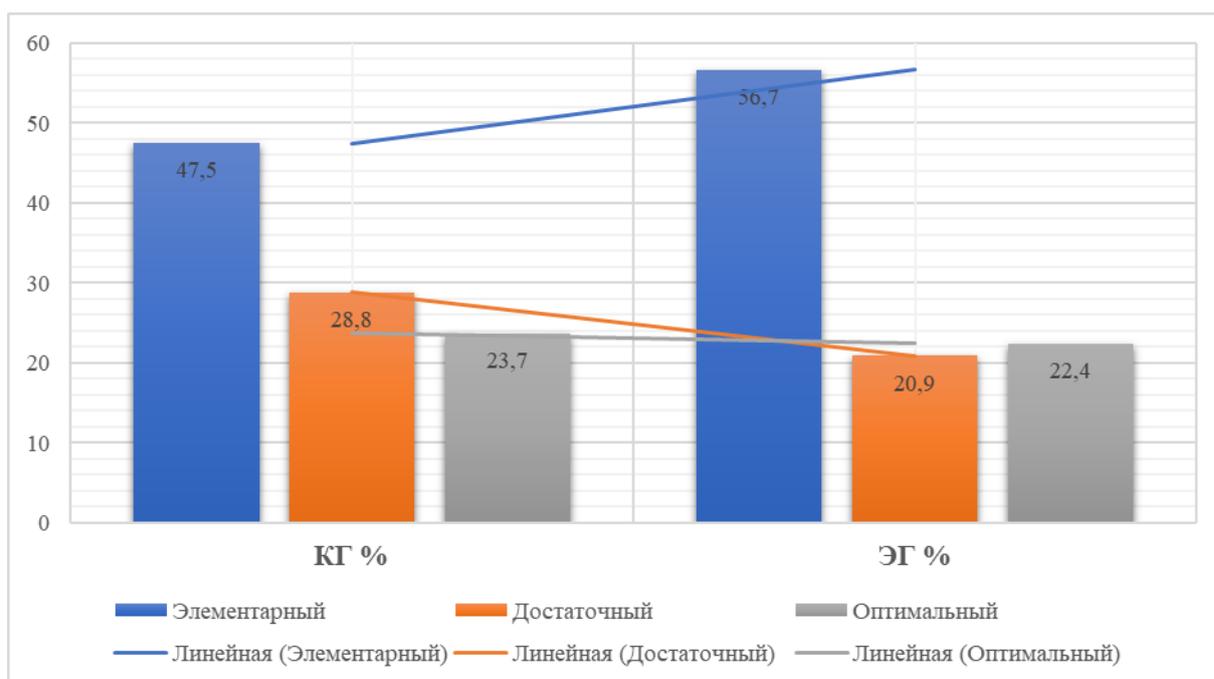


Рисунок 7 – Результаты диагностики показателя «Умение осуществлять самоанализ и самооценку» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов)

Руководствуясь представленными номинативными данными, мы использовали Z-критерий для выявления наличия или отсутствия статистически значимых различий в контрольной и экспериментальной группах.

Цель Z-критерия - установить, существуют ли статистически значимые различия между двумя группами (контрольной и экспериментальной), что позволяет судить о наличии интересующего исследователя эффекта. Критерий также предоставляет возможность оценить вероятность того, что истинная доля признака в генеральной совокупности попадает в построенный доверительный интервал [144].

Расчёт Z-критерия производился с использованием специализированной онлайн-таблицы (ссылка: <https://tiburon-research.ru/free-tools/z-test-calculator>). В качестве входных данных были использованы следующие параметры:

– доля (доля признака) – это статистический показатель, отражающий процентное соотношение респондентов, обладающих интересующим признаком, ко всему объёму выборки;

– база – объём выборки курсантов, участвовавших в опросе.

Таблица 12 и Рисунок 8 были созданы для наглядного отображения результатов статистического анализа, проведенного с целью выявления значимых различий между контрольной и экспериментальной группами. В таблице использованы следующие обозначения: «З» – статистически значимые различия, «НЗ» – статистически не значимые различия.

Определение уровня готовности курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории в контрольной и экспериментальной группах, основано на сформированных уровнях показателей мотивационно-целевого, когнитивно-операционального и контрольно-оценочного критериев. Изучение данных показывает, что на констатирующем этапе курсанты контрольной и экспериментальной групп не отличались статистически значимыми различиями в показателях готовности к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту.

В обеих группах преобладает элементарный уровень показателей готовности, то есть самый низкий (начальный): в ЭГ по четырём (№ 1 – 67,2%, № 2 – 97,1%, № 4 – 50,7%, № 6 – 56,7%) из шести; в КГ по трём (№ 1 – 50,8%, № 2 – 98,3%, № 6 – 47,5%) из шести. На достаточном уровне указанной готовности в обеих группах доминирует показатель № 3: в ЭГ – 46,3%, в КГ – 59,3%. На оптимальном уровне указанной готовности в обеих группах доминирует показатель № 5: в ЭГ – 95,5%, в КГ – 94,9%, а также в КГ доминирует показатель № 4 – 49,7%. В связи с этим, подтверждается необходимость в формировании более высоких уровней готовности (достаточного или оптимального) у курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории, чем мы и планируем заняться в

ходе формирующего и заключительного этапов нашей экспериментальной работы.

Таблица 12 – Результаты диагностики сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов (констатирующий этап эксперимента)

Показатели (№, сокращённо)	Элементарный			Достаточный			Оптимальный		
	КГ, %	ЭГ, %	Различия по Z - критери ю	КГ, %	ЭГ, %	Различия по Z - критери ю	КГ, %	ЭГ, %	Различия по Z - критери ю
1. Осознание мотивов профессиональной деятельности	50,8	67,2	НЗ	45,8	31,3	НЗ	3,4	1,5	НЗ
2. Профессиональная направленность личности	98,3	97,1	НЗ	1,7	2,9	НЗ	0	0	-
3. Знания о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов)	5,1	7,4	НЗ	59,3	46,3	НЗ	35,6	46,3	НЗ
4. Умение руководить в напряженных условиях деятельности	33,9	50,7	НЗ	16,4	16,5	НЗ	49,7	32,8	НЗ
5. Умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности	0	0	-	5,1	4,5	НЗ	94,9	95,5	НЗ
6. Умение осуществлять самоанализ и самооценку	47,5	56,7	НЗ	28,8	20,9	НЗ	23,7	22,4	НЗ
<b>Сумма количества наибольших значений за показатель</b>	3	4	-	1	1	-	2	2	-

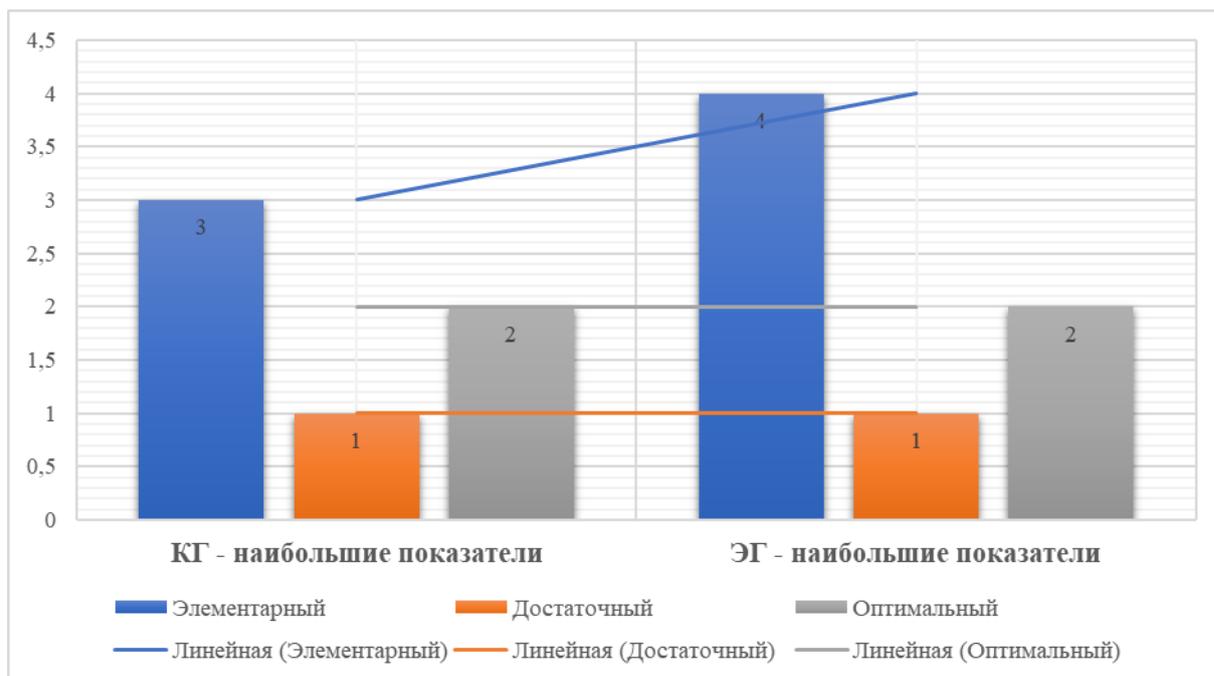


Рисунок 8 – Результаты диагностики сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов (констатирующий этап эксперимента)

Таким образом, в процессе констатирующего этапа эксперимента были выполнены следующие действия:

- проведена диагностика начального уровня сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории;
- осуществлен организационный этап формирования готовности курсантов к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту в рамках образовательной деятельности СВКИ ВНГ РФ;
- протестирован (апробирован) выбранный диагностический инструментарий с учетом установленных критериев и показателей интересующей нас готовности курсантов.

## **2.2. Описание хода и результатов формирующего и заключительного этапов экспериментальной работы**

При разработке и реализации формирующего этапа эксперимента были приняты во внимание данные и результаты, полученные на констатирующем этапе.

В рамках формирующего этапа проводилось экспериментальное исследование эффективности разработанной модели формирования готовности курсантов военных институтов Росгвардии к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту.

В рамках реализации поставленной цели были решены следующие задачи:

- внедрение разработанной модели формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории в образовательную деятельность СВКИ ВНГ РФ;
- реализация Программы дополнительного курса подготовки «Особенности работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава» (для курсантов экспериментальной группы);
- выполнение практического этапа по формированию указанной готовности у курсантов в процессе образовательной деятельности СВКИ ВНГ РФ.

Формирующий этап эксперимента проводился с января по декабрь 2023 года, в течении четвёртого и пятого семестров обучения курсантов контрольной и экспериментальной групп. Курсанты КГ обучались по типовым рабочим программам по дисциплинам согласно учебного плана СВКИ ВНГ РФ, а в процессе обучения курсантов ЭГ доводился материал предусмотренный разработанной нами Программы дополнительного курса подготовки «Особенности работы с военнослужащими, проходящими

военную службу по контракту рядового и сержантского состава» (Приложение Г), которая внедрялась в процесс изучения учебной дисциплины «Психология и педагогика» на 2 и 3 курсе обучения, а также ознакомительную практику курсантов 2 курса обучения (войсковую стажировку в должности командира отделения проводимую в феврале 2023 года), практику курсантов в несении внутренней и караульной служб на 2 курсе обучения (4 семестр – с февраля по июнь 2023 г.), а также практику курсантов в несении внутренней и караульной служб на 3 курсе обучения (5 семестр – с сентября по ноябрь 2023 г.). Порядок разработки материалов и доведения вышеуказанной Программы мы рассмотрим далее.

Программа включает в себя пять разделов: раздел I. «Место, роль и цели дополнительного курса изучения дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы», раздел II. «Планируемые результаты обучения по дополнительному курсу дисциплины», раздел III. «Содержание дополнительного курса по дисциплине», раздел IV. «Учебно-методическое и информационное обеспечение дополнительного курса по дисциплине», раздел V. «Учебно-материальная база, необходимая для осуществления доведения дополнительного курса по дисциплине», а также два приложения: приложение 1 «Методические рекомендации (материалы) для преподавателей», приложение 2 «Методические указания (рекомендации) для обучающихся».

Основной целью освоения дополнительного курса дисциплины является более детальное изучение особенностей взаимодействия с будущим подчинённым личным составом из числа солдат и сержантов, которые проходят военную службу по контракту:

– закономерностей формирования, развития и проявлений индивидуальных психологических характеристик военнослужащих и особенностей психологии воинского коллектива указанной категории для повышения эффективности учебной, служебной и боевой деятельности

курсантов, а также их психологической подготовки личности как будущих офицеров для работы с личными составом;

– формирование профессиональных компетенций в области организации обучения и воспитания военнослужащих в соответствии с требованиями военно-педагогической науки и практики.

Изучение дополнительного курса дисциплины обусловлено необходимостью формирования и развитием у курсантов профессиональной компетентности в работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту, а именно:

– решении служебно-боевых и военно-профессиональных задач, которые направлены на формирование психологической готовности и поддержании психологической устойчивости у военнослужащих и воинских коллективов, обеспечивающих качественное несение службы и отвечающих интересам повседневной и служебно-боевой деятельности войск;

– воспитание у подчиненных чувства патриотизма и любви к Родине, формирование у них честности, дисциплинированности и чувства личной ответственности за выполнение своих обязанностей, соблюдение воинской присяги и законов Российской Федерации.

Программа дополнительного курса изучения дисциплины «Психология и педагогика» имеет содержательно-методическую взаимосвязь с дисциплинами: философия, русский язык и культура речи, военная история, логика, культурология и профессиональный этикет, уголовное право, уголовно-процессуальное право, криминалистика, криминология, конституционное право России, административное право, экологическое право, финансовое право, военно-правовое обеспечение деятельности войск, обеспечение собственной безопасности войск национальной гвардии РФ, гражданское право, гражданское процессуальное право, теория государства и права, история государства и

права России, история государства и права зарубежных стран, международное право, основы теории национальной безопасности, иностранный язык, физическая подготовка, применение подразделений в повседневных условиях, методика и организация боевой подготовки, организация повседневной деятельности подразделений и обеспечение безопасности военной службы, тактика служебно-боевого применения подразделений, военная топография, инженерное обеспечение служебно-боевой деятельности войск, разведка, радиационная, химическая и биологическая защита, связь, медицинское обеспечение, огневая подготовка, автомобильная подготовка, эксплуатация бронетанковой техники, морально-психологическое обеспечение, строевая подготовка, общевоинские уставы Вооружённых сил РФ.

Срок реализации программы: с января по декабрь 2023 года, в течении четвёртого и пятого семестров обучения курсантов экспериментальной группы. Общая трудоемкость (объём) дополнительного курса по дисциплине составляет 2,81 зачётных единиц (101 академический час). Тематический план Программы представлен в Приложение Г.

Доведение дополнительного курса изучения дисциплины осуществлялось на основе научно-теоретических положений психологии и педагогики, посредством сочетания проведения групповых, практических занятий и самостоятельной работы курсантов ЭГ. Использование разнообразных активных и интерактивных методов обучения, таких как разбор конкретных ситуаций, решение портфеля ситуаций в аудитории, дополненное самостоятельной работой вне её, позволяло эффективно формировать у курсантов необходимые профессиональные навыки для работы с военнослужащими по контракту с учётом существующих особенностей. К числу которых относятся: организация и проведение индивидуальной профилактической работы; учёт национальных

особенностей в работе по профилактике правонарушений; сплочение воинских коллективов, предупреждение неуставных проявлений, профилактика преступлений против военной службы и рукоприкладства; предупреждение правонарушений против безопасности дорожного движения и эксплуатации транспорта; предупреждение правонарушений, связанных с незаконным оборотом наркотических средств и психотропных веществ; предупреждение и недопущения экстремистских проявлений; предупреждение правонарушений коррупционной направленности; учет и представление информации, касающейся преступлений, происшествий, допущенных военнослужащими; предупреждение событий негативного характера, которые могут получить широкий общественный резонанс.

Основной целью освоения дополнительного курса дисциплины являлось углубленное теоретическое и практическое изучение курсантами ЭГ деятельности командира (работы командира) по управлению (взаимодействию) военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов в целях укрепления и поддержания у военнослужащих воинской дисциплины, позволяющей успешно выполнять служебно-боевые задачи. Для реализации этапа привлекались командный и ППС военного института, а также офицеры воинских частей, в которых проходила ознакомительная практика курсантов ЭГ. Проводимая работа обеспечивала формирование и развитие у курсантов ЭГ профессиональной компетентности в работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.

Преподаватель сознательно выбирал технологии обучения для:

- лично-деятельностного подхода к обучению, основанного на активном вовлечении курсантов в деятельность, способствующую их личностному развитию;
- обучения, обеспечивающего взаимосвязь теоретических знаний и практических навыков во всех областях военно-профессиональной

деятельности;

- интенсификации, индивидуализации образовательного процесса, комплексного применения методов, форм и средств обучения;
- комплексной реализации учебных, развивающих и воспитательных задач.

Целью групповых занятий было не только получение новых знаний, но и развитие у курсантов практических навыков: умения готовить и проводить публичные выступления (в том числе на семинарах), эффективно работать с литературой, самостоятельно добывать информацию и развивать культуру умственного труда. Особое внимание уделялось развитию ораторского мастерства.

Военные институты Росгвардии используют самостоятельную работу для формирования у курсантов необходимых профессиональных компетенций. Примерно тридцать процентов учебного времени отводится на самостоятельное изучение дисциплин, что позволяет развить навыки самообучения, работы с информацией и планирования учебного процесса. Это, в свою очередь, повышает ответственность курсантов за результаты обучения и формирует их самостоятельность и целеустремленность.

В военных институтах Росгвардии для обучения курсантов доступны разнообразные ресурсы, включая:

- специализированные компьютерные классы, оборудованные для решения задач, связанных с профессиональной подготовкой;
- информационно-поисковые и справочные системы, которые позволяют быстро находить необходимую информацию;
- электронные учебные материалы: учебники и пособия в цифровом формате;
- программно-технические комплексы: специализированное программное обеспечение и оборудование, адаптированное к учебным дисциплинам.

Все эти средства содержат детальную справочную информацию и инструменты для обучения и проверки знаний.

Это позволяет организовать самостоятельную работу курсантов. Вместе с этим в часы самостоятельной работы мы проводили доведение материалов программы дополнительного курса по теме «Особенности работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава», предусматривающего также детальный разбор [129]:

– «обзоров (распоряжений) главного военно-политического управления центрального аппарата Росгвардии, командующих округами и командиров соединений по направлениям военно-политической работы (обзоров о состоянии воинской и служебной дисциплины, правопорядка и законности, которые издаются не реже 1 раза в год)»;

– «обзоров по видам преступлений и категориям личного состава, их совершивших (исходя из актуальных вопросов состояния воинской и служебной дисциплины и правопорядка)»;

– «приказов командующих округами, командиров соединений, воинских частей с определением причин и условий, способствующих совершению преступлений, происшествий, грубых дисциплинарных проступков, мерах по улучшению работы и привлечению виновных должностных лиц к дисциплинарной ответственности»;

– «приказов (обзоров) командующих округами, командиров соединений, воинских частей об объявлении приговора военного суда об осуждении военнослужащего (по решению, исходя из соответствия тяжести преступления и понесенного за него наказания)»;

– «обзоров управлений территориальных органов Росгвардии по видам преступлений и категориям личного состава, их совершивших (исходя из актуальных вопросов состояния воинской и служебной дисциплины и правопорядка)».

Разработка портфеля актуальных педагогических ситуаций осуществлялась на основе систематического детального разбора указанных материалов.

Детальный разбор материалов готовился ППС кафедры военной педагогики и психологии с привлечением преподавателей юридических кафедр военного института (гражданского права, конституционного и административного права, уголовного процесса и криминалистики, теории и истории государства и права). Материалы (вышеперечисленные обзоры и приказы различных органов управления Росгвардии) для ознакомления (анализа) выкладываются на информационно-справочном портале Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации (сегменте – для служебного пользования). Детальный разбор с курсантами проводили преподаватели кафедры военной педагогики и психологии с привлечением командиров подразделений батальонов курсантов (от командира взвода и выше). В разборе учитывалась как основная категория – военнослужащие, проходящие военную службу по контракту рядового и сержантского состава, но при этом так же анализировалась категория – прапорщиков и младших офицеров стоящих на должностях от командиров взводов до командиров рот (приравненных к ним подразделениях и должностях).

В ходе создания портфеля актуальных педагогических ситуаций особое внимание обращалось на роль и место молодого офицера (командира подразделения) по предотвращению преступлений, происшествий, а также грубых дисциплинарных проступков. Задача заключалась в том, чтобы предоставить выпускникам набор стандартных алгоритмов для разрешения типичных конфликтных ситуаций, возникающих как при управлении личным составом, так и в процессе выполнения собственных служебных обязанностей. Это, в свою очередь, должно повысить эффективность мониторинга и оценки уровня воинской

дисциплины в подразделениях [118]. Методы педагогических ситуаций и ситуационного управления, как инновационное содержание нашей разработанной модели, по замыслу исследования, обеспечивал формирование способности у курсантов к системному и критическому мышлению, командной работе и лидерству, правоохранительной деятельности, тем самым формировал (повышал) уровень готовности к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту [159]. Независимо от того, как мы определяем сущность этой деятельности, всё сводится к тому, что её использование способствует развитию у курсантов универсальных навыков, необходимых для освоения реальности военной службы. Это также повышает интерес, стимулирует учебный процесс, позволяет приобретать новые знания и развивать личную готовность к служебной деятельности офицера. Другими словами, она помогает решать большинство задач, которые возникают при формировании готовности офицера к профессиональной деятельности.

С каждым взводом ЭГ в часы самостоятельной работы проводились групповые и практические занятия в соответствии с тематикой дополнительного курса изучения дисциплины. Всего за курс проведено 30 групповых занятий в объеме 10 академических часов, 30 практических занятий в объеме 10 академических часов, 30 самостоятельных работ курсантов под руководством преподавателя, а также выполнено методическое обеспечение проведения войсковой стажировки и практики курсантов в несении внутренней и караульной служб в объеме 71 академического часа. В ходе проведения групповых занятий курсантам доводилось содержание особенностей в работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту. При проведении практических занятий отрабатывался портфель актуальных педагогических ситуаций моделирования профессиональной деятельности командира в работе с военнослужащими по контракту. В часы самостоятельной работы

под руководством преподавателя изучались разработанные нами методические рекомендации и отрабатывались задания портфеля актуальных педагогических ситуаций.

Несмотря на то, что основная профессиональная образовательная программа военных институтов Росгвардии [119, 120] не предусматривает проведение групповых и практических занятий в часы самостоятельной работы курсантов, это не является препятствием для их организации. Самостоятельная работа курсантов определена не менее трёх академических часов в день [120] и учитывая периодичность поступления вышеперечисленных материалов (обзоров и приказов различных органов управления Росгвардии) для анализа, мы использовали на отработку портфеля актуальных педагогических ситуаций 3 академических часа за курс для каждого взвода ЭГ. Такой подход не требовал каких-либо изменений в рабочих программах дисциплин, а для курсантов ЭГ это являлось систематическим применением на практике полученных ими знаний, умений и навыков по системному и критическому мышлению, командной работе и лидерству, правоохранительной деятельности. Доведение им образцовых (правильных) и ошибочных примеров служебно-боевой деятельности способствовало более результативному формированию у них готовности к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту. Помимо значительной помощи в формировании профессиональной готовности курсантов, важным достоинством этих мероприятий является их вклад в эффективное управление самостоятельной работой как педагогическим инструментом.

Войсковая стажировка курсантов:

– является неотъемлемым элементом практического этапа разработанной нами модели формирования готовности курсантов к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту;

- помогает курсантам освоить методы эффективной коммуникации, планирования и контроля работы подчиненных;
- показывает, как офицер осуществляет свои функции в рамках службы и профессиональной деятельности, в том числе в процессе управления подчиненными;
- является практико-ориентированным элементом системы подготовки будущих офицеров, направленный на формирование необходимых профессиональных навыков и знаний;
- направлена на формирование у курсантов набора компетенций, включающего в себя необходимые навыки, умения и личностные качества, которые позволят им эффективно действовать в повседневной службе офицера и в условиях ведения реального боя.

Войсковая стажировка является этапом, на котором курсанты интегрируют теоретические знания в практическую деятельность, повышая уровень профессиональной подготовки офицера. В ходе стажировки курсанты получают практический опыт, погружаясь в новую социально-культурную среду и осваивая обязанности офицера в конкретном подразделении. Они участвуют в управленческой, воспитательной и служебно-боевой деятельности, что позволяет им понять роль и порядок работы офицера на практике. Кроме того, курсанты получают практический опыт, пересматривают своё отношение к различным аспектам профессиональной деятельности офицера и проводят рефлексию по отношению к своим достижениям и недостаткам в профессиональной подготовке. Все эти аспекты наиболее качественно позволяют формировать и закреплять готовность курсантов к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту.

Ознакомительная практика (войсковая стажировка в должности командира отделения) (далее – практика) входит в блок 2 ФГОС ВО «Практика» по подготовке специалистов (40.05.01) [113], она базируется

на дисциплинах профессионального цикла (для курсантов КГ), для курсантов ЭГ так же на Программе дополнительного курса подготовки курсантов «Особенности работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава».

Согласно Программы практики курсантов военного института основными целями её прохождения являлись:

- развитие у курсантов навыков управления подразделением (отделением) в повседневной деятельности и при выполнении служебно-боевых задач, выполнении должностных обязанностей командира подразделения (отделения), в проведении занятий с подразделением (отделением) по предметам боевой и специальной подготовки (в объеме занимаемой должности на период практики);

- формирование и совершенствование военно-профессиональных компетенций в выполнении обязанностей командира подразделения (отделения).

Общая трудоёмкость практики курсантов составляет 4 зачетных единицы, 144 академических часа, из них аудиторных занятий 96 академических часов и самостоятельная работа 48 академических часов.

В соответствии с Программой практики военного института, курсанты были обязаны по дисциплине боевой подготовки воинских частей «Организация военно-политической (политической) работы» (относящейся к дисциплине подготовки курсантов «Психология и педагогика»):

- изучить: работу по организации и проведению воспитательной работы с военнослужащими; основные положения руководящих документов и материалов по организации и проведению военно-политической работы;

- практически выполнить: индивидуальные беседы с военнослужащими отделения; проанализировать состояние учебы,

воинской дисциплины в отделении, наметить пути их укрепления; принять участие в подведение итогов воинской дисциплины в отделении.

Для выполнения поставленных целей и задач практики, нами для курсантов ЭГ были разработаны Методические рекомендации по вопросам организации работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка в подразделениях, укомплектованных военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава в войсках национальной гвардии Российской Федерации в звене рота, взвод, отделение (далее – Методические рекомендации) (Приложение Д). Разработанные Методические рекомендации определяют основы организации работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка в подразделениях рота, взвод, отделение и им равных подразделениях, в которых проходят военную службу по контракту солдаты и сержанты Росгвардии. Методические рекомендации разработаны в соответствии с общевоинскими уставами Вооруженных Сил Российской Федерации [162], Положением о Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 30 сентября 2016 г. № 510 «О Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации» [165], Наставлением по организации в войсках национальной гвардии Российской Федерации военно-политической (политической) работы, утвержденным приказом Росгвардии 20 апреля 2021 г. № 132 [118], а также на основе личного опыта работы должностных лиц Росгвардии. Основная цель методических рекомендаций – выработка в ходе проведения ознакомительной практики курсантов (войсковой стажировки в должности командира отделения) единого подхода к организации работы должностных лиц от командира отделения до командира роты включительно по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка, профилактике правонарушений, а так же привитие навыков

в выполнении должностных обязанностей командира подразделения (отделения) укомплектованных солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту.

Данные Методические рекомендации, по нашему мнению, должны обеспечить более качественное прохождение курсантами практики по направлению формирования у них готовности к работе с военнослужащими указанной категории. Методические рекомендации включают в себя два раздела: раздел I. «Общие положения», раздел II. «Организация работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка в звене рота, взвод, отделение», а также шесть приложений: приложение 1 «Решение командира роты на месяц», приложение 2 «Решение командира роты на сутки», приложение 3 «Рекомендуемый образец плана военно-политической работы служебно-боевой деятельности подразделения на месяц», приложение 4 «Методические рекомендации по подготовке и проведению подведения итогов работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка в звене взвод-рота», приложение 5 «Методические рекомендации по вопросам организации заслушивания и обсуждения военнослужащих на собраниях», приложение 6 «Алгоритм действий должностных лиц при поступлении информации о преступлениях и происшествиях (вариант)».

В ходе проведения групповых занятий с курсантами ЭГ по Программе дополнительного курса подготовки, после прохождения ими практики (начиная с марта 2023 года), подавляющее большинство курсантов подтверждало востребованность в разработанных нами Методических рекомендаций, как необходимом справочном материале для осуществления практической и теоретической работы (изучения работы) с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту, и продолжали ими пользоваться в ходе проведения плановых и

дополнительных занятий по дисциплине «Психология и педагогика».

Итого в ходе формирующего этапа эксперимента с курсантами ЭГ было проведено 101 академических час занятий дополнительного курса подготовки (2,81 зачётная единица): проведено 30 групповых занятий в объеме 10 академических час, 30 практических занятий в объеме 10 академических час, 30 самостоятельных работ курсантов под руководством преподавателя, а также выполнено методическое обеспечение проведения войсковой стажировки и практики курсантов в несении внутренней и караульной служб в объеме 71 академического часа.

В результате проведения формирующего этапа эксперимента поставленные задачи были выполнены:

- внедрена разработанная модель формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории в образовательную деятельность СВКИ ВНГ РФ;

- реализована Программа дополнительного курса подготовки «Особенности работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава» (для курсантов экспериментальной группы);

- выполнен практический этап по формированию указанной готовности у курсантов в процессе образовательной деятельности СВКИ ВНГ РФ.

На заключительном этапе эксперимента было проведено исследование, направленное на выявление основных результатов применения разработанной модели формирования готовности курсантов к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту. Этот этап включал в себя:

- выявление сильных и слабых сторон модели формирования готовности на основе полученных результатов;

- определение эффективности формирующего этапа путем

сравнения уровня готовности курсантов КГ и ЭГ на начальном и конечном этапах исследования.

Заключительная диагностика уровня сформированности компетенций курсантов в области работы с военнослужащими, проходящими службу по контракту, осуществлялась с применением диагностических средств, аналогичных тем, которые использовались на начальном этапе эксперимента. Подробная информация о методиках и процедуре проведения диагностики представлена в параграфе 2.1.

Мотивационно-целевой критерий оценки готовности курсантов к работе с военнослужащими указанной категории предполагает повторное измерение следующих показателей: осознание мотивов профессиональной деятельности и профессиональная направленность личности.

Результаты повторной диагностики показателя «Осознание мотивов профессиональной деятельности» в КГ и ЭГ представлены в Таблице 13 и наглядно отображен на Рисунке 9.

Таблица 13 – Индивидуальный уровень показателя «Осознания мотивов профессиональной деятельности» курсантов (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов) (заключительный этап эксперимента)

Уровни		КГ % (чел.)		ЭГ % (чел.)	
Готовности к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту	Осознания мотивов профессиональной деятельности	до эксперимента	после эксперимента	до эксперимента	после эксперимента
		<b>Индивидуальные данные</b>			
Элементарный	Низкий	28,8 % (17)	21,4 % (12)	32,9 % (22)	11,9 % (8)
	Ниже среднего	22,0 % (13)	26,8 % (15)	34,3 % (23)	13,4 % (9)
	Низкий и ниже среднего	50,8 % (30)	48,2 % (27)	67,2 % (45)	25,3 % (17)
Достаточный	Средний	45,8% (27)	48,2% (27)	31,3 % (21)	65,7 % (44)

Оптимальный	Высокий	3,4 % (2)	3,6 % (2)	1,5 % (1)	9 % (6)
<b>Общие данные</b>					
Среднее значение стэнов/ уровень показателя		3,97/ниже среднего	4,13/ниже среднего	3,72/ниже среднего	4,78/ средний
Уровень готовности		Элементарный			Достато чный

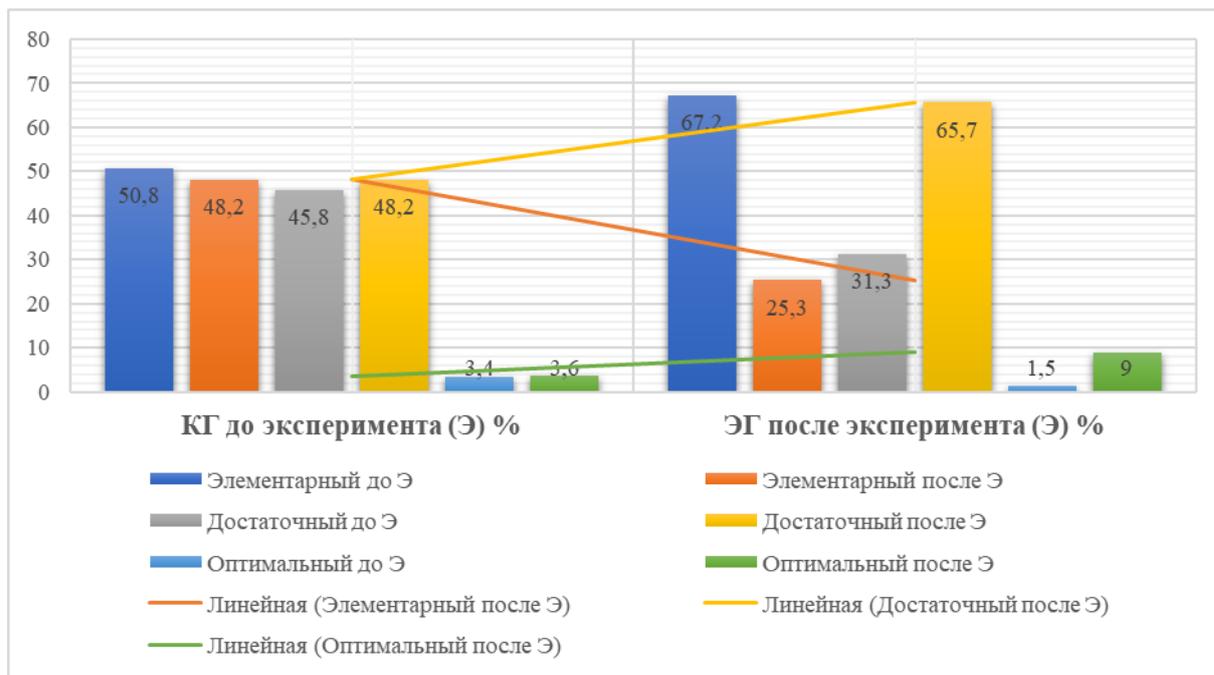


Рисунок 9 – Индивидуальный уровень показателя «Осознания мотивов профессиональной деятельности» курсантов (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов) (заключительный этап эксперимента)

При повторной диагностике, мы можем наблюдать небольшое снижение процента курсантов, достигших элементарного уровня в КГ – с 50,8% до 48,2%, и значительное снижение в ЭГ – с 67,2% до 25,3% (более чем в два раза). Достаточный уровень в КГ остался практически неизменным – с 45,8% до 48,2%, а в ЭГ он вырос с 31,3% до 65,7% (более чем в два раза). Это было достигнуто благодаря повышению оптимального уровня и заметного снижения элементарного уровня в ЭГ. В КГ оптимальный уровень остался практически неизменным – с 3,4% до 3,6%, а в ЭГ он вырос с 1,5% до 9% (в шесть раз). Увеличение процента

курсантов ЭГ, достигших достаточного уровня, объясняется их участием в Программе дополнительного курса подготовки, заключающимся в разъяснении им в ходе дополнительных групповых и практических занятий мотивов профессиональной деятельности офицера Росгвардии. В КГ наблюдается менее значительный рост данного показателя, который обусловлен естественными изменениями, в том числе учебной и внеучебной деятельностью участников эксперимента.

В Таблицах 14 и 15 представлены результаты повторной диагностики показателя «Профессиональной направленности личности» в КГ и ЭГ, а также наглядно отображены на Рисунке 10.

После проведения формирующего этапа эксперимента были получены следующие результаты при оценке показателя «Профессиональная направленность личности»: в КГ наблюдается снижение элементарного уровня с 98,3% до 67,9%, а в ЭГ – с 97,1% до 40,3% (более чем в два раза). Одновременно достаточный уровень значительно вырос в обеих группах: в КГ с 1,7% до 30,3% (более чем в семнадцать раз), а в ЭГ с 2,9% до 58,2% (более чем в двадцать раз). Это свидетельствует о значительном улучшении достаточного уровня по данному показателю. Кроме того, оптимальный уровень незначительно повысился в обеих группах (на констатирующем этапе эксперимента курсантов с данным уровнем выявлено не было): в КГ – до 1,8%, а в ЭГ – до 1,5%.

Обе группы курсантов продемонстрировали значительное улучшение достаточного уровня показателя «Профессиональная направленность личности», при этом в ЭГ количество курсантов с достаточным уровнем преобладает по сравнению с КГ. Это объясняется реализацией Программы дополнительного курса подготовки, с целью развития профессиональной направленности личности курсанта как средства достижения значимых результатов для личности и

профессиональной деятельности офицера Росгвардии.

Таблица 14 – Результаты диагностики значимых терминальных и инструментальных ценностей курсантов и общего показателя «Профессиональной направленность личности» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов) (заключительный этап эксперимента)

Ценности	КГ (средний ранг/ группа ранга)		ЭГ (средний ранг/группа ранга)	
	до экспери мента	после экспери мента	до экспери мента	после экспери мента
<b>Терминальные ценности</b>				
1. Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни).	8,04/ значи мые	13,52/ не значи мые	8,6/ значимые	5,69/ значимые
2. Здоровье (физическое и психическое).	5,02/ значимые	2/ значимые	4,33/ значимые	4,73/ значимые
3. Продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей).	9,86/безразл ичные	11,84/безразл ичные	8,7/ значимые	10/безразли чные
4. Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование).	9,84/безразл ичные	6,51/ значимые	8,82/ безразли чные	8,81/ значимые
5. Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие).	8,39/безразл ичные	10,5/безразли чные	10,1/ не значимые	12/безразли чные
6. Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).	10,09/ не значимые	9,39/ значимые	9,61/ безразли чные	11/ безразличн ые
<b>Совпадения с определёнными значимыми ценностями</b>	2	3	3	3
<b>Инструментальные ценности</b>				
1. Исполнительность (дисциплинированность).	9,78/ безразличны е	8,27/ значимые	9,79/ безразли чные	10/ безразличн ые
2. Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно).	8/ значимые	6,64/ значимые	8,11/ значимые	9,9/ значимые

3. Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово).	8,77/ значимые	11,18/ безразличные	9,04/ безразличные	8,15/ значимые
4. Твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями).	9,72/ безразличные	4,78/ значимые	10,11/ не значимые	8,43/ значимые
5. Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе).	11,2/ не значимые	11,71/ безразличные	12,5/ не значимые	12/ безразличные
6. Аккуратность (чистоплотность, умение содержать в порядке вещи, четкость в ведении дел).	7,73/ значимые	9,95/ безразличные	8,23/ значимые	5,2/ значимые
<b>Совпадения с определёнными значимыми ценностями</b>	3	3	2	4
<b>Результат</b>				
Общее количество совпадений с определёнными значимыми ценностями	5	6	5	7
Уровень ценностных ориентаций	Низкий	Средний	Низкий	Выше среднего
Уровень готовности курсантов	Элементарный			Достаточный

Таблица 15 – Индивидуальный уровень показателя «Профессиональная направленность личности» курсантов (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов) (заключительный этап эксперимента)

Уровни		КГ % (чел.)		ЭГ % (чел.)	
Готовности к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту	Профессиональная направленность личности	до эксперимента	после эксперимента	до эксперимента	после эксперимента
		Низкий	81,4% (48)	28,6% (16)	76,2% (51)
Элементарный	Средний	16,9% (10)	39,3% (22)	20,9% (14)	28,3% (19)
	Низкий и средний	98,3% (58)	67,9% (38)	97,1% (65)	40,3% (27)
Достаточный	Выше среднего	1,7% (1)	30,3% (17)	2,9% (2)	58,2% (39)
Оптимальный	Высокий	0% (0)	1,8% (1)	0% (0)	1,5% (1)

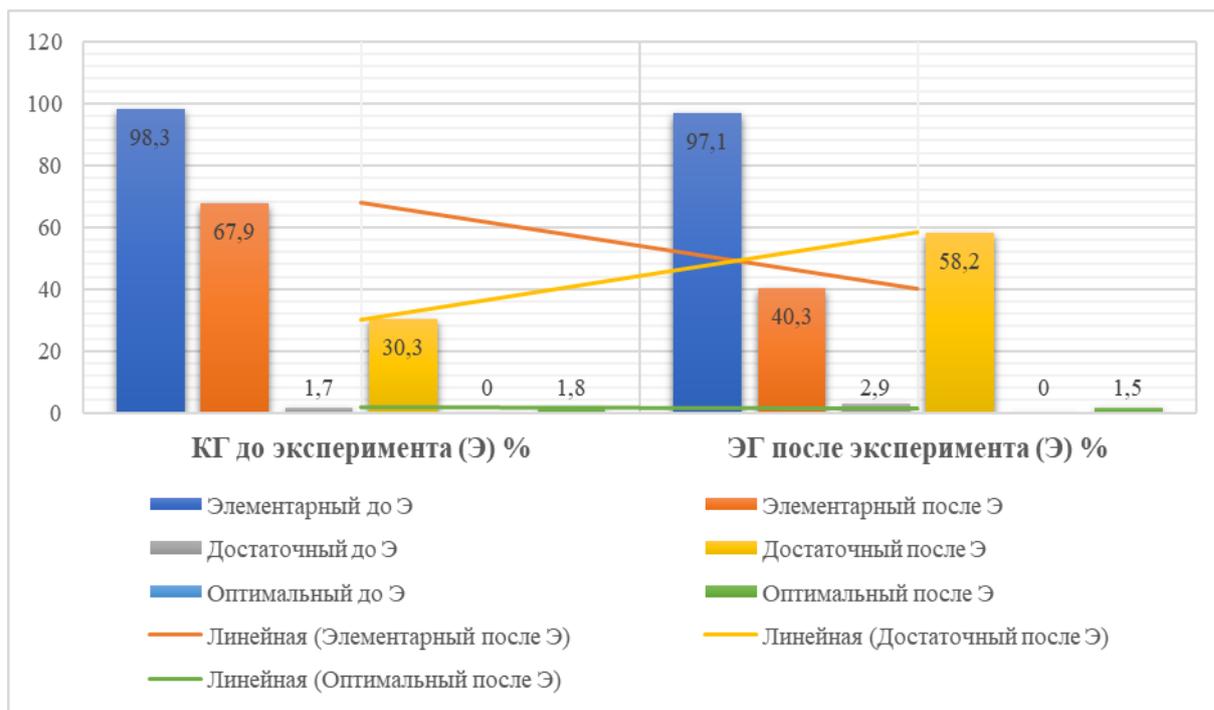


Рисунок 10 – Индивидуальный уровень показателя «Профессиональная направленность личности» курсантов (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов) (заключительный этап эксперимента)

Следующий когнитивно-операциональный критерий сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории включает повторную диагностику показателей: знания о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов) и умение руководить в напряженных условиях деятельности.

Показатель «Знания о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов)» анализировался так же, как и в начале эксперимента, при помощи авторского теста. Результаты повторной диагностики данного показателя в контрольной и экспериментальной группах представлены в Таблицах 16 и 17, а также наглядно отображены на Рисунке 11 .

Таблица 16 – Результаты оценки уровня показателя «Знаний о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту» (заключительный этап эксперимента)

Показатели	КГ (средний бал)		ЭГ (средний бал)	
	до экспери мента	после экспери мента	до экспери мента	после экспери мента
1. Оценка профессиональных качеств:	4,1	3,8	4,12	4,5
1.1. Уровень профессиональной готовности.	4,29	4,13	4,24	4,6
1.2. Уровень знания нормативных актов (руководящих документов), регламентирующих деятельность командира подразделения укомплектованными военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.	3,92	3,46	4	4,39
2. Оценка управленческой готовности:	4,25	4,09	4,31	4,48
2.1. Знание способов решения профессиональных задач.	4,15	4,05	4,19	4,46
2.2. Умение работать с документами.	4,19	4,02	4,24	4,39
2.3. Умение работать с подчинёнными военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.	4,2	3,71	4,34	4,63
2.4. Способность к деловому общению.	4,49	4,29	4,43	4,52
2.5. Умение организовать эффективную служебную деятельность подчинённого подразделения.	4,22	4,36	4,36	4,39
3. Личностные характеристики:	4,45	3,94	4,29	4,49
3.1. Ответственность.	4,25	3,79	4,3	4,54
3.2. Умение доводить начатое дело до конца (выполнять поставленные задачи).	4,53	3,88	4,33	4,48
3.3. Умение ориентироваться в сложной обстановке при работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.	4,56	4,14	4,25	4,45
<b>Средняя сумма баллов</b>	42,64	39,82	42,69	44,93
<b>Уровень показателя</b>	Выше среднего			Высокий

Таблица 17 – Индивидуальный уровень показателя «Знаний курсантов о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов) (заключительный этап эксперимента)

Уровни		КГ % (чел.)		ЭГ % (чел.)	
Готовности к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту	Знаний о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту	до экспери мента	после экспери мента	до экспери мента	после экспери мента
		Элементарный	Низкий	1,7 % (1)	0 % (0)
	Средний	3,4 % (2)	16,1 % (9)	2,9 % (2)	7,5 % (5)
	Низкий и средний	5,1 % (3)	16,1 % (9)	7,4 % (5)	9,0 % (6)
Достаточный	Выше среднего	59,3 % (35)	58,9 % (33)	46,3 % (31)	49,2 % (33)
Оптимальный	Высокий	35,6 % (21)	25,0 % (14)	46,3 % (31)	41,8 % (28)
<b>Общие данные</b>					
Уровень готовности		Достаточный			Оптимал ьный

Также произошли изменения в исследуемом показателе. Элементарный уровень повысился в обеих группах: в КГ – 16,1 % вместо 5,1 %, в ЭГ – 9 % вместо 7,4 %. Достаточный уровень в обеих группах остался почти прежним: в КГ – 58,9 % вместо 59,3 %, в ЭГ – 49,2 % вместо 46,3 %. В КГ оптимальный уровень снизился с 35,6 % до 25 %, в ЭГ с 46,3 % до 41,8 %. Напомним, что диагностика данного показателя основана на самооценки курсантами своих профессиональных качеств, управленческой готовности и личностных характеристик. Снижение оптимального и повышение элементарного уровней в обеих группах объясняется тем, что курсанты впервые прошли войсковую практику по работе с подчинённым личным составом, поэтому стали более реально оценивать свои знания о

специфике работы с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту нежели это было на констатирующем этапе эксперимента, когда у них таковой практический опыт отсутствовал. В тоже время мы отмечаем рост средней суммы баллов в ЭГ с 42,69 до 44,93 и, как следствие этого, повышение уровня данного показателя с «выше среднего» до «высокого» и уровня готовности курсантов с достаточного до оптимального. Мы связываем этот факт с доведением Программы дополнительного курса подготовки, целью которого является расширение знаний у курсантов о работе с военнослужащими, указанной категории.

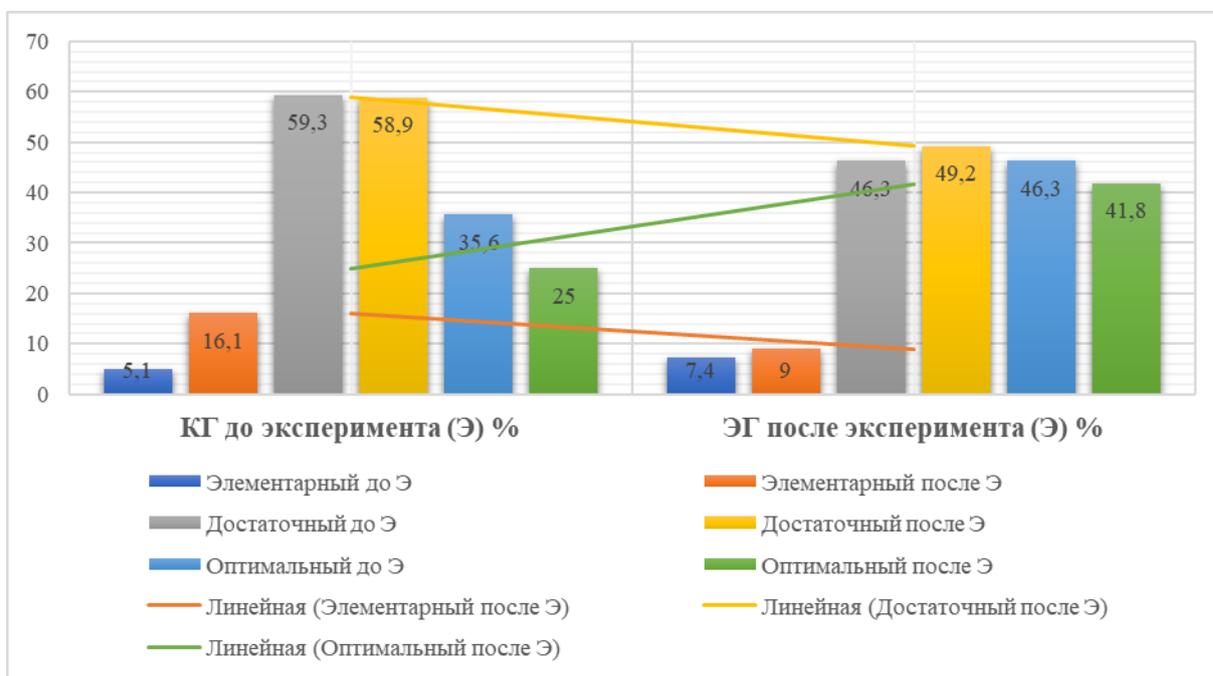


Рисунок 11 – Индивидуальный уровень показателя «Знаний курсантов о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов) (заключительный этап эксперимента)

Результаты повторной диагностики показателя «Умение руководить в напряженных условиях деятельности» в КГ и ЭГ представлены в Таблице 18 и наглядно отображены на Рисунке 12.

Результаты диагностики показателя «Умение руководить в напряженных условиях деятельности» различаются в контрольной и

экспериментальной группах. Элементарный уровень сократился в обеих группах: в КГ – с 33,9 % до 23,2 %, в ЭГ более чем в четыре раза – с 50,7 % до 12 %. Достаточный уровень вырос в обеих группах: в КГ больше чем в два раза – с 16,4 % до 37,5 %, в ЭГ практически в два раза – с 16,5 % до 31,3 %. Оптимальный уровень снизился в КГ – с 49,7 % до 39,3 %, в ЭГ повысился – с 32,8 % до 56,7 %. Сокращение оптимального уровня в КГ на 10,4 % объясняется тем, что курсанты после прохождения войсковой практики по работе с подчинённым личным составом, изменили своё отношение к способности руководить в напряженных условиях деятельности, стали менее самоуверенней. Остальную динамику мы связываем с реализацией содержания Программы дополнительного курса подготовки в ЭГ, направленной на развитие у курсантов навыков по руководству в напряженных условиях деятельности солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту.

Таблица 18 – Результаты диагностики показателя «Умение руководить в напряженных условиях деятельности» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов) (заключительный этап эксперимента)

Уровни		КГ % (чел.)		ЭГ % (чел.)	
Готовности к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту	Умение руководить в напряженных условиях деятельности	до экспери мента	после экспери мента	до экспери мента	после экспери мента
		Низкий	5,1 % (3)	8,9 % (5)	14,9 % (10)
Элементарный	Ниже среднего	28,8 % (17)	14,3 % (8)	35,8 % (24)	9,0 % (6)
	Низкий и ниже среднего	33,9 % (20)	23,2 % (13)	50,7 % (34)	12,0 % (8)
Достаточный	Средний	16,4 % (10)	37,5 % (21)	16,5 % (11)	31,3 % (21)
Оптимальный	Высокий	49,7 % (29)	39,3 % (22)	32,8 % (22)	56,7 % (38)

Общие данные				
Средняя оценка уровня показателя/ уровень показателя	3,49/ высокий	3,44/ средний	2,61/ средний	3,59/ высокий
Уровень готовности курсантов	Оптимал ьный	Достаточный		Оптимал ьный

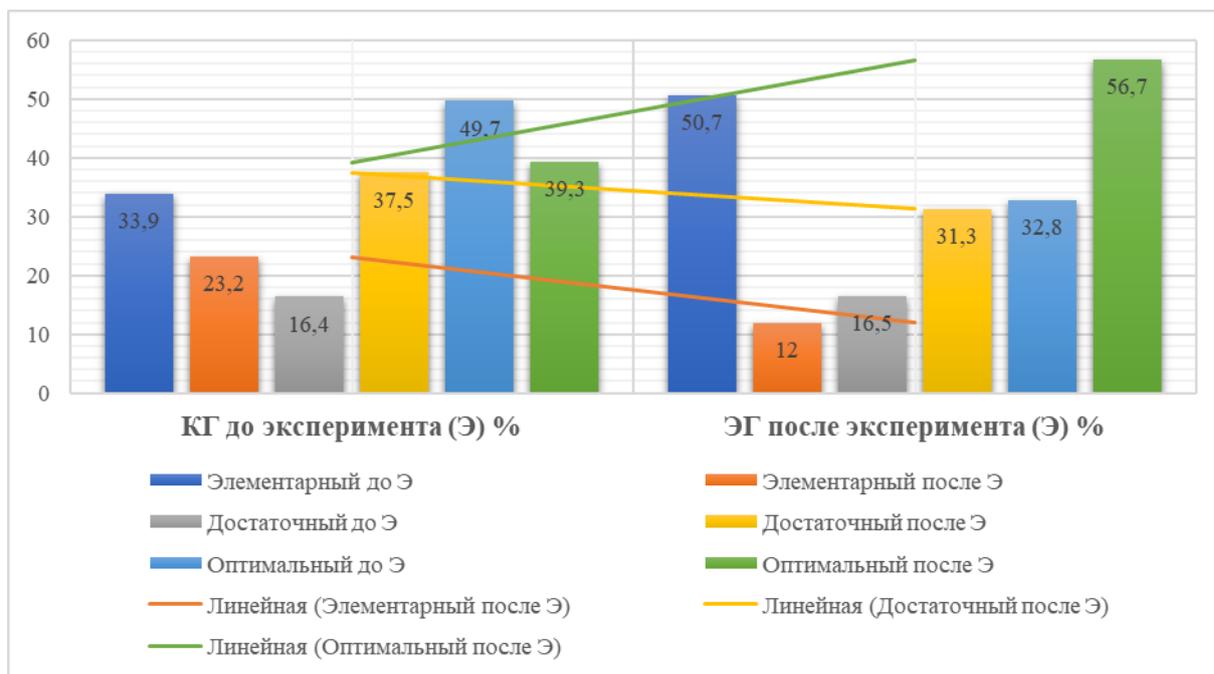


Рисунок 12 – Результаты диагностики показателя «Умение руководить в напряженных условиях деятельности» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов) (заключительный этап эксперимента)

Третий контрольно-оценочный критерий сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории включает повторную диагностику показателей: умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности и умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности.

Результаты повторной диагностики показателя «Умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности» в КГ и ЭГ представлены в Таблице 19 и наглядно отображены на Рисунке 13.

Таблица 19 – Результаты диагностики показателя «Умение осуществлять рефлекссию профессиональной деятельности» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов) (заключительный этап эксперимента)

Уровни		КГ % (чел.)		ЭГ % (чел.)	
Готовности к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту	Умение осуществлять рефлекссию профессиональной деятельности	до эксперимента	после эксперимента	до эксперимента	после эксперимента
		Элементарный	Низкий	0 % (0)	0 % (0)
Достаточный	Средний	5,1 % (3)	16,1 % (9)	4,5 % (3)	4,5 % (3)
Оптимальный	Высокий	94,9 % (56)	83,9 % (47)	95,5 % (64)	95,5 % (64)
<b>Общие данные</b>					
Средняя оценка уровня показателя/ уровень показателя		9/ высокий	8,8/ высокий	8,73/ высокий	8,93/ высокий
Уровень готовности курсантов		Оптимальный			

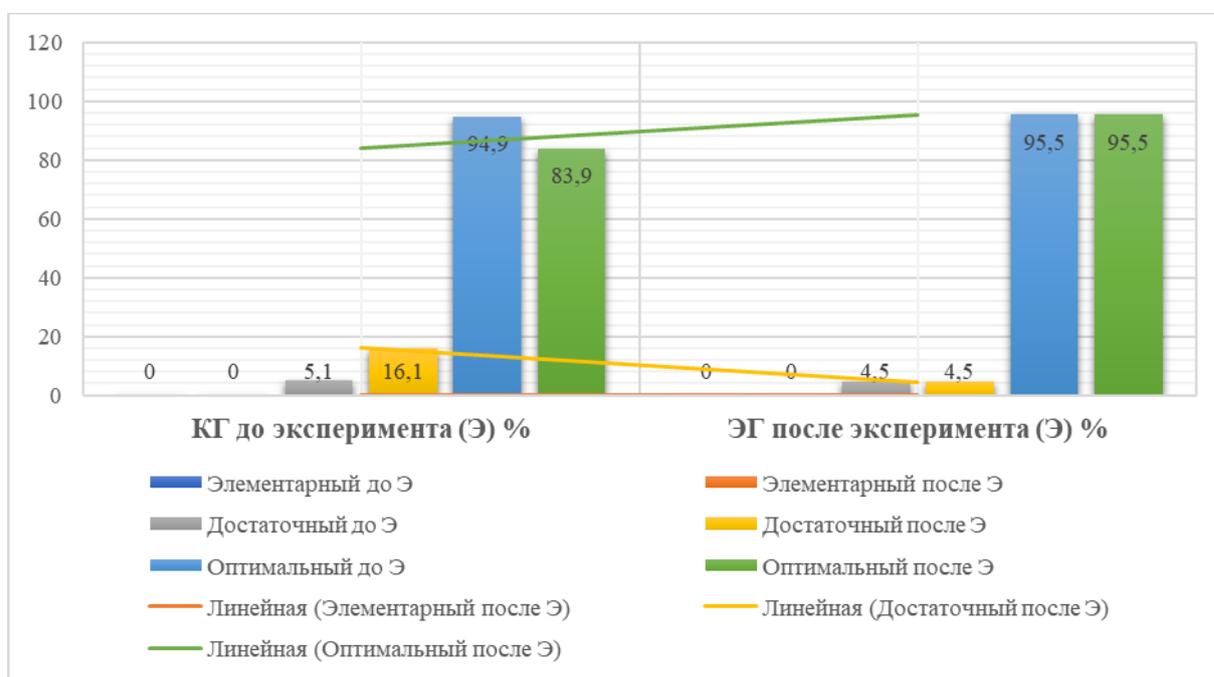


Рисунок 13 – Результаты диагностики показателя «Умение осуществлять рефлекссию профессиональной деятельности» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов) (заключительный этап эксперимента)

В результате проведения формирующего этапа эксперимента в обеих группах элементарный уровень данного показателя не изменился – 0 %. Достаточный уровень в КГ повысился практически в три раза с 5,1 % до 16,1 %, в ЭГ остался прежним 4,5%. Оптимальный уровень в КГ уменьшился с 94,9 % до 83,9 %, в ЭГ остался прежним 95,5 %. В тоже время мы отмечаем рост средней оценки уровня показателя в ЭГ с 8,73 до 8,93. Снижение оптимального уровня в КГ на 9 % объясняется тем, что у курсантов после прохождения войсковой практики по работе с подчинённым личным составом, изменилась способность сознательно обращать внимание на свои мысли, эмоции и поведение, оценивать принятые решения и перспективы. Остальную динамику мы связываем с реализацией содержания Программы дополнительного курса подготовки в ЭГ, направленной на совершенствование и повышение умений курсантов осуществлять рефлексивную профессиональную деятельность, связанную с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту.

Результаты повторной диагностики показателя «Умение осуществлять самоанализ и самооценку» в КГ и ЭГ представлены в Таблице 20 и наглядно отображены на Рисунке 14.

В КГ количество курсантов, имеющих элементарный уровень снизилось с 47,5% до 28,6%, в ЭГ элементарный уровень уменьшился более чем в два с половиной раза – с 56,7% до 22,4%. Достаточный уровень у курсантов в обеих группах увеличился более чем в два раза: в КГ – с 28,8 % до 58,9 %, в ЭГ – с 20,9 % до 49,2 %. На оптимальном уровне в КГ наблюдается снижение – 12,5 % вместо 23,7 %, в ЭГ повышение – с 22,4 % до 28,4 %. Приведенная динамика в КГ является подтверждением направленности типовых рабочих программ по дисциплинам согласно учебному плану СВКИ ВНГ РФ на формирование умений курсантов осуществлять самоанализ и самооценку в ходе образовательной деятельности военного института. Результаты диагностики в ЭГ

демонстрируют эффективность применяемой Программы дополнительного курса подготовки, содержание которой способствовало более качественному развитию саморефлексии у курсантов. Снижение оптимального уровня в ЭГ на 11,2 % не повлияло на повышение средней суммы баллов показателя с 45,69 до 37,05 (обратное значение) и как следствие этого повышение уровня показателя с низкого до среднего и уровня готовности курсантов с элементарного до достаточного.

Таблица 20 – Результаты диагностики показателя «Умение осуществлять самоанализ и самооценку» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов) (заключительный этап эксперимента)

Уровни		КГ % (чел.)		ЭГ % (чел.)	
Готовности к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту	Умение осуществлять самоанализ и самооценку	до эксперимента	после эксперимента	до эксперимента	после эксперимента
		Элементарный	Низкий	47,5 % (28)	28,6 % (16)
Достаточный	Средний	28,8 % (17)	58,9 % (33)	20,9 % (14)	49,2 % (33)
Оптимальный	Высокий	23,7 % (14)	12,5 % (7)	22,4 % (15)	28,4 % (19)
<b>Общие данные</b>					
Средняя сумма баллов показателя/ уровень показателя		45,69/ низкий	37,05/ средний	50,97/ низкий	30,19/ средний
Уровень готовности курсантов		Элементарный	Достаточный	Элементарный	Достаточный

Чтобы оценить, насколько эффективным был эксперимент, мы сравнили результаты контрольной и экспериментальной групп на заключительном этапе. Для этого был использован Z-критерий, расчет которого был автоматизирован с помощью специализированной онлайн-таблицы.

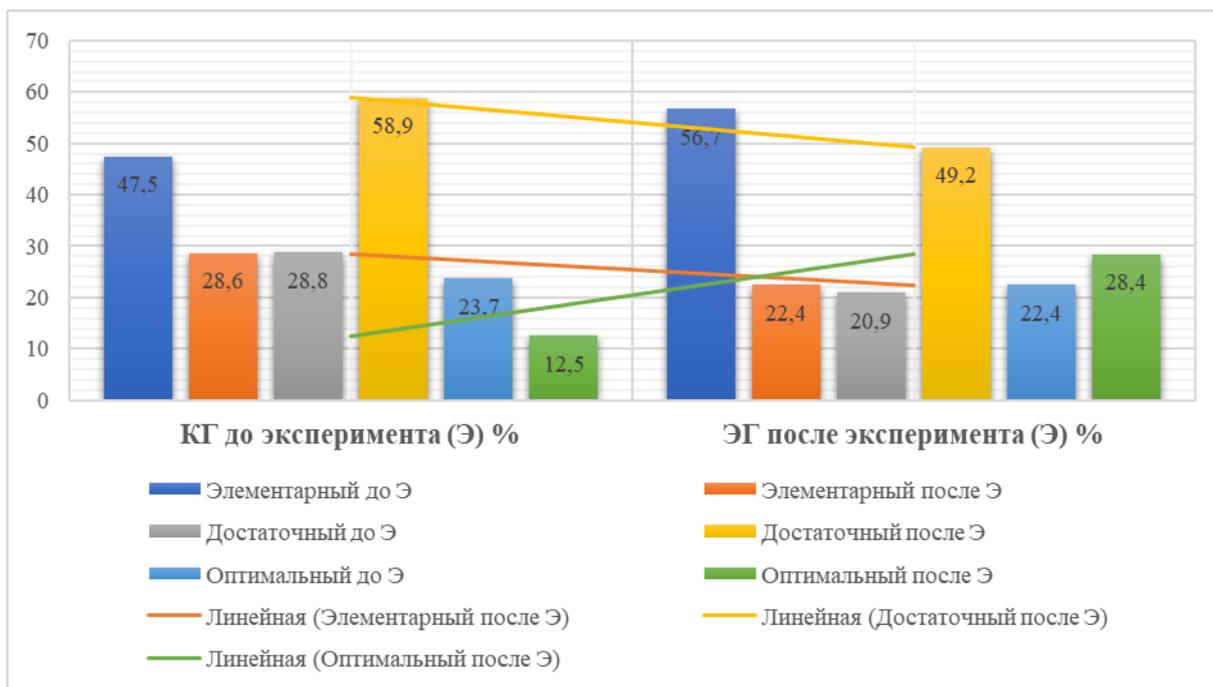


Рисунок 14 – Результаты диагностики показателя «Умение осуществлять самоанализ и самооценку» (уровень готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов) (заключительный этап эксперимента)

Результаты сравнения представлены в Таблице 21 и наглядно отображены на Рисунке 15, которые показывают, есть ли статистически значимые различия между группами.

После проведения формирующего этапа эксперимента у большего числа курсантов в обеих группах наблюдается достаточный уровень показателей готовности к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту: в ЭГ по четырём (№ 1 – 65,7%, № 2 – 58,2%, № 3 – 49,2%, № 6 – 49,2%) из шести; в КГ по трём (№ 1 – 48,2%, № 3 – 58,9%, № 6 – 58,9%) из шести, при этом показатель № 1 имеет такое же значение и на элементарном уровне. На оптимальном уровне указанной готовности в обеих группах доминируют показатели № 4 и 5: в ЭГ № 4 – 56,7%, № 5 – 95,5%; в КГ № 4 – 39,3%, № 5 – 83,9%. Наибольший уровень элементарной готовности присутствует только в КГ по показателям № 1 – 48,2% и № 2 – 67,9%.

Таблица 21 – Результаты диагностики сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов (заключительный этап эксперимента)

Показатели (№, сокращённо)	Элементарный			Достаточный			Оптимальный		
	КГ, %	ЭГ, %	Различия по Z - критерию	КГ, %	ЭГ, %	Различия по Z - критерию	КГ, %	ЭГ, %	Различия по Z - критерию
1. Осознание мотивов профессиональной деятельности	48,2	25,3	3	48,2	65,7	3	3,6	9,0	НЗ
2. Профессиональная направленность личности	67,9	40,3	3	30,3	58,2	3	1,8	1,49	НЗ
3. Знания о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов)	16,1	9,0	НЗ	58,9	49,2	НЗ	25,0	41,8	3
4. Умение руководить в напряженных условиях деятельности	23,2	12,0	НЗ	37,5	31,3	НЗ	39,3	56,7	3
5. Умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности	0	0	-	16,1	4,5	3	83,9	95,5	3
6. Умение осуществлять самоанализ и самооценку	28,6	22,4	НЗ	58,9	49,2	НЗ	12,5	28,4	3
<b>Сумма количества наибольших значений за показатель</b>	2	0	-	3	4	-	2	2	-

Для проверки эффективности проведенной экспериментальной работы сравнивали результаты, полученные на заключительном этапе эксперимента в контрольной и экспериментальной группах, с помощью Z-критерия. Данные свидетельствуют о наличии статистически значимых различий по большинству показателей, из 17 значений «3» – 9, «НЗ» – 8.

При этом: на элементарном уровне «З» – 2, «НЗ» – 3 с доминированием данных по всем показателям в КГ; на достаточном уровне «З» и «НЗ» по 3 с доминированием данных по двум показателям (№ 1, 2) в ЭГ и по четырём показателям (№ 3 – 6) в КГ; на оптимальном уровне «З» – 4, «НЗ» – 2 с доминированием данных по пяти показателям (№ 1, 3, 4, 5, 6) в ЭГ и одному показателю (№ 2) в КГ. Данный факт подтверждает эффективность разработанной и реализованной модели формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.

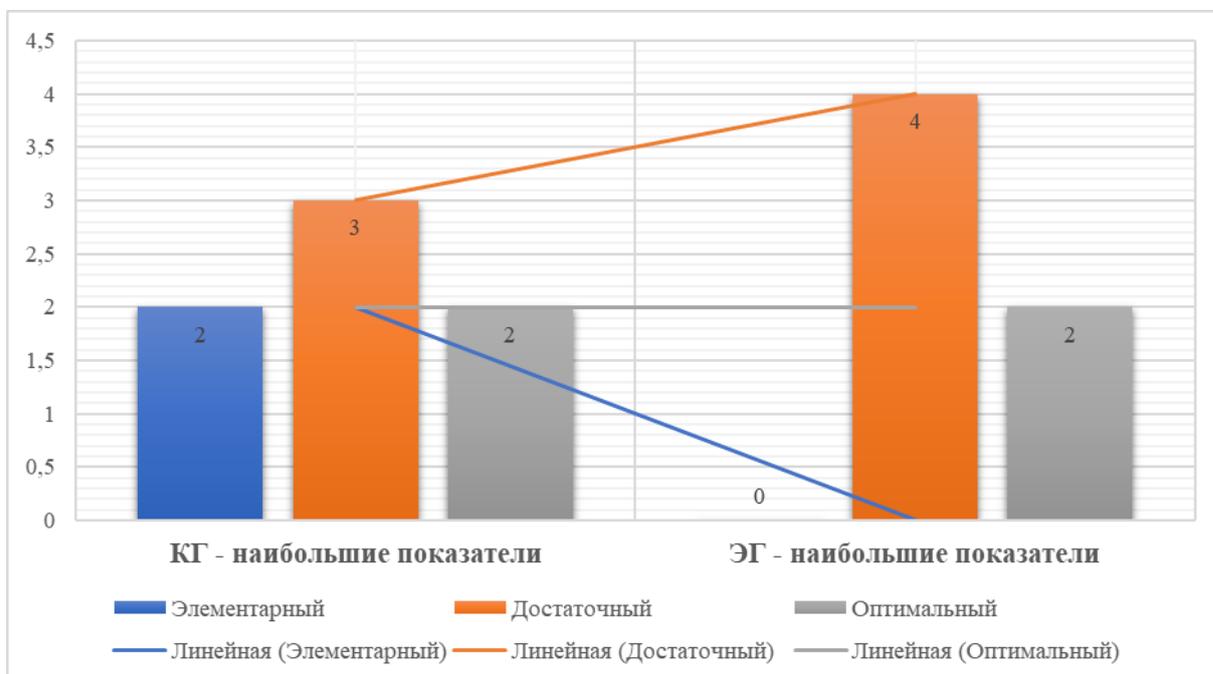


Рисунок 15 – Результаты диагностики сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов (заключительный этап эксперимента)

В Таблице 22 и на Рисунке 16 показано итоговое сравнение уровней сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории, полученными в результате качественного анализа эмпирических значений методик.

В результате проведения формирующего этапа эксперимента у большего числа курсантов обеих групп наблюдается достаточный уровень показателей готовности к работе с военнослужащими, указанной

категории (по сумме количества наибольших значений за показатель в ЭГ – 4, в КГ – 3). В ЭГ по показателям: № 1 – 65,7% вместо 31,3% – улучшение более чем в два раза; № 2 – 58,2% вместо 2,9% – улучшение более чем в двадцать раз; № 3 – 49,2% вместо 46,3% – улучшение на 2,9%; № 6 – 49,2% вместо 20,9% – улучшение более чем в два раза. В КГ по показателям: № 1 – 48,2% вместо 45,8% – улучшение на 2,4%; № 3 – 58,9% вместо 59,3% – ухудшение 0,4%; № 6 – 58,9% вместо 28,8% – улучшение более чем в два раза. Данные приведённых показателей свидетельствуют о том, что в КГ курсантов в основном также происходит улучшение результатов, но не такими темпами как в ЭГ.

Таблица 22 – Итоговое сравнение уровней готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов

Показатели (№, сокращённо)	Элементарный уровень				Достаточный уровень				Оптимальный уровень			
	КГ, %		ЭГ, %		КГ, %		ЭГ, %		КГ, %		ЭГ, %	
	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после	до	после
1. Осознание мотивов профессиональной деятельности	50,8	48,2	67,2	25,3	45,8	48,2	31,3	65,7	3,4	3,6	1,5	9,0
2. Профессиональная направленность личности	98,3	67,9	97,1	40,3	1,7	30,3	2,9	58,2	0	1,8	0	1,49
3. Знания о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов)	5,1	16,1	7,4	9,0	59,3	58,9	46,3	49,2	35,6	25,0	46,3	41,8
4. Умение руководить в напряженных условиях деятельности	33,9	23,2	50,7	12,0	16,4	37,5	16,5	31,3	49,7	39,3	32,8	56,7
5. Умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности	0	0	0	0	5,1	16,1	4,5	4,5	94,9	83,9	95,5	95,5
6. Умение осуществлять самоанализ и самооценку	47,5	28,6	56,7	22,4	28,8	58,9	20,9	49,2	23,7	12,5	22,4	28,4
<b>Сумма количества наибольших значений за показатель</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

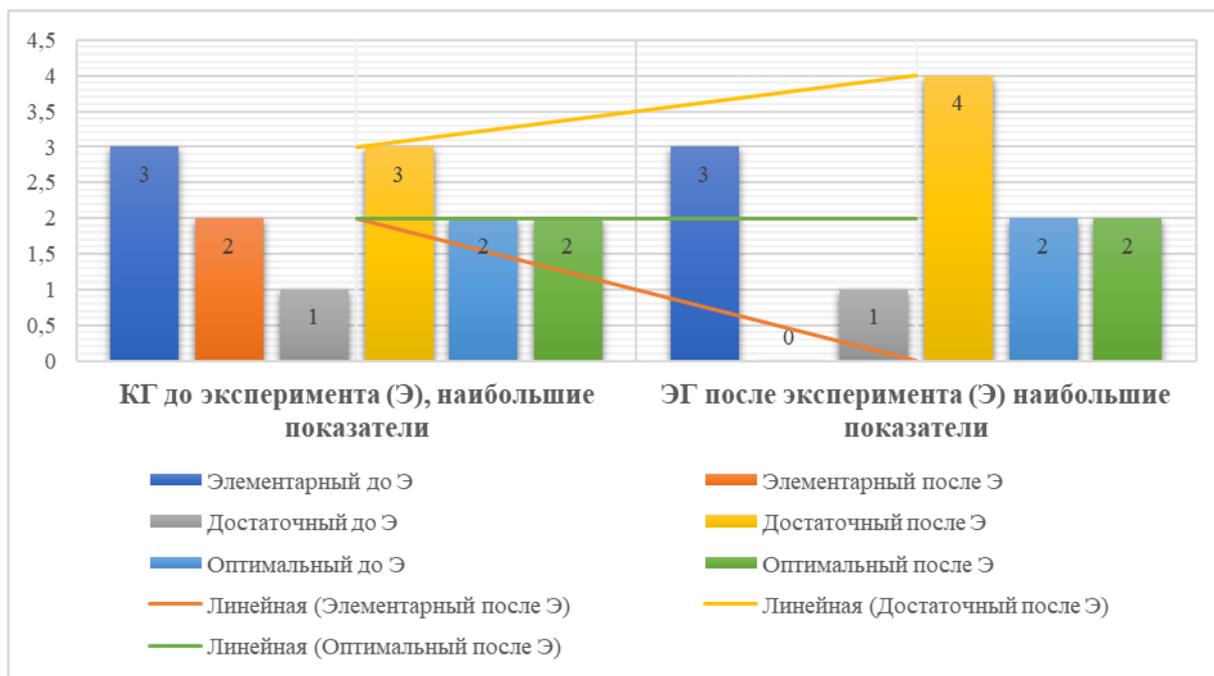


Рисунок 16 – Итоговое сравнение уровней готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов

Достаточный уровень показателей готовности курсантов характеризуется тем, что:

- обучение происходит во время незавершенного процесса формирования отношения курсантов к военной службе, что может оказать разнообразное влияние (в том числе и негативное) на общую готовность к профессиональной деятельности офицера;

- ценностные ориентации (терминальные и инструментальные), их военно-профессиональная направленность личности имеет в целом устойчивый характер;

- они имеют представление и обладают знаниями о специфике работы с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту;

- курсанты стремятся к контактам с людьми, расширению круга общения, защите своих взглядов и планированию своей деятельности, однако у этой группы наблюдается недостаточная устойчивость

коммуникативных и организаторских склонностей (в связи с этим требуется продолжение интенсивной и систематической работы по развитию и совершенствованию указанных склонностей);

– они способны анализировать свои действия и поступки других людей, искать причины и следствия своих поступков в прошлом, настоящем и будущем, а также вникать в мельчайшие детали своей деятельности, предсказывать возможные последствия своих действий, ставить себя на место другого и предсказывать их поведение;

– курсанты иногда испытывают чувства смущения и различные неудобства в общении с другими людьми, часто недооценивают себя и свои способности без достаточных причин для этого.

На втором месте по сумме количества наибольших значений за показатель (2) закрепился оптимальный уровень готовности в ЭГ, при этом на элементарном уровне наибольшие значения за показатели отсутствуют. В КГ второе место по сумме количества наибольших значений за показатель (по 2) делят элементарный и оптимальный уровни готовности курсантов.

Оптимальный уровень готовности курсантов характеризуется тем, что:

– у них присутствует стойкое стремление к формированию готовности для профессиональной деятельности офицера;

– ценностные ориентации (терминальные и инструментальные), их военно-профессиональная направленность личности является сформированной и целостной к установленным компетенциям;

– они имеют всесторонние представления и обладают обширными знаниями о специфике работы с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту;

– курсанты легко адаптируются к новой среде, находят друзей, активно участвуют в общественной жизни, оказывают помощь близким,

друзьям и проявляют инициативу в общении, принимают самостоятельные решения в сложных ситуациях и быстро ориентироваться в них, инициативные и организованные люди, предпочитающие самостоятельно решать важные задачи и отстаивать свою точку зрения, им нравится организовывать различные мероприятия и настойчиво занимаются делами, которые удовлетворяют их потребность в коммуникации и организаторской деятельности, не по принуждению, а по собственному желанию;

- у них значительно развиты аналитические навыки, они активно изучают свою деятельность и поведение других людей, стремятся выявить причины и последствия своих действий в прошлом, настоящем и будущем, тщательно планируют и прогнозируют свои действия, обдумывая каждую деталь, и легко могут попытаться представить себя в ситуации другого человека, чтобы понять его чувства, предвидеть его действия и осознать, какое впечатление он производит на окружающих;

- они обычно не испытывают сомнений, а адекватно реагируют на замечания других и объективно оценивают свои действия.

Элементарный уровень готовности курсантов характеризуется тем, что:

- у них существенные затруднения в обучении в военном институте, связанные с недостаточной мотивацией;

- ценностные ориентации (терминальные и инструментальные), их военно-профессиональная направленность личности имеет неустойчивый характер, что негативно сказывается на общем уровне профессиональной готовности курсантов;

- они имеют поверхностные представления и обладают слабыми знаниями о специфике работы с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту;

- курсанты проявляют замкнутость и сдержанность в социальных

взаимодействиях, им сложно адаптироваться к новым коллективам, они предпочитают уединение и испытывают затруднения в установлении контактов, кроме того, они не уверены в себе, особенно в ситуациях, требующих публичных выступлений или отстаивания собственной позиции, и склонны избегать самостоятельных действий;

– они редко задумываются о своих действиях и поступках других людей, не разбираются в причинах и последствиях своих поступков в прошлом, настоящем и будущем, не обдумывают свою деятельность в деталях, им трудно предсказать возможные последствия своих действий, им сложно поставить себя на место другого и предсказать их поведение;

– курсанты часто неудобно чувствуют себя при критических замечаниях, часто пытаются угодить другим и сильно страдают от чрезмерной застенчивости.

Таким образом в ЭГ и КГ курсантов после проведения формирующего этапа эксперимента преобладают – средняя мотивация, устойчивый характер военно-профессиональной направленности личности, наличие знаний о специфике работы с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту, средне выраженные коммуникативные и организаторские склонности, среднее умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности, самоанализ и самооценку.

Исходя из вышеизложенного, итоги сравнительного анализа сформированности готовности курсантов контрольной и экспериментальной групп к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту показывают увеличение числа курсантов из экспериментальной группы с достаточным и оптимальным уровнями, что позволяет сделать вывод об эффективности модели формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории в ходе образовательной деятельности СВКИ ВНГ РФ.

Реализация Программы дополнительного курса подготовки позволила курсантам экспериментальной группы в большей степени чем курсантам контрольной группы:

- осознать мотивы будущей профессиональной деятельности офицера;
- обеспечить профессиональную направленность подготовки своей личности;
- получить знания о специфике работы с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту;
- усвоить навыки: по руководству личным составом в напряженных условиях деятельности; осуществлению рефлексии, самоанализа и самооценки будущей профессиональной деятельности офицера.

Таким образом, в ходе заключительного этапа эксперимента определены основные результаты апробации модели формирования готовности курсантов к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту. Сравнительный анализ сформированности указанной готовности курсантов КГ и ЭГ подтвердил эффективность модели формирования готовности курсантов в ходе образовательной деятельности СВКИ ВНГ РФ. Анализ результатов повторной диагностики позволил выявить итоговые характеристики курсантов третьего курса обучения по итогам завершения изучения ими учебной дисциплины «Психология и педагогика», а также реализации разработанной нами программы дополнительного курса изучения дисциплины. Материалы данного анализа позволят в дальнейшем внести определённые коррективы в типовые рабочие программы по дисциплинам согласно учебным планам военных институтов Росгвардии, направленные на совершенствование формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории.

## Выводы по главе 2

1. В ходе продолжения решения второй задачи исследования был апробирован критериально-диагностический аппарат для определения уровня сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории, на основе: мотивационно-целевого критерия, включающего в себя осознание мотивов профессиональной деятельности, профессиональную направленность личности; когнитивно-операционного критерия, содержащего спектр знаний теоретических и практических основ о специфике работы с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту, умение руководить в напряженных условиях деятельности; контрольно-оценочного критерия, включающего в себя умение осуществлять рефлексию профессиональной деятельности, самоанализ и самооценку.

Уровень сформированности указанных критериев определялся по средствам следующего диагностического инструментария: опросник военно-профессиональной мотивации для абитуриентов ВВУЗов ВПМ-1 (Б.В. Овчинников, А.Ф. Боровиков), опросник ценностные ориентации (М. Рокич), авторская анкета «Знания о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов)», тест-опросник для оценки коммуникативных и организаторских способностей КОС-1 (В.В. Сиявский, В.А. Федоришин), опросник для определения уровня развития рефлексии у личности (А.В. Карпов), тест-опросник для определения уровня самооценки (С.В. Ковалёв).

2. В рамках третьей задачи исследования в диссертации была представлена последовательность проведения эксперимента на базе СВКИ ВНГ РФ для апробации модели формирования готовности курсантов к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по

контракту. Эксперимент состоял из трех этапов: констатирующего, формирующего и заключительного.

Во время констатирующего этапа эксперимента был апробирован разработанный критериально-диагностический аппарат для определения уровня сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории. Был определен исходный уровень сформированности интересующей нас готовности у курсантов в КГ и ЭГ. Результаты констатирующего этапа показали необходимость внедрения модели формирования готовности курсантов к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту.

Цель формирующего этапа эксперимента заключалась в экспериментальной проверке эффективности разработанной модели формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории. Данный этап продолжался с января по декабрь 2023 года в четвертом и пятом семестрах обучения курсантов контрольной и экспериментальной групп. Реализация этапа включала в себя прохождение курсантами ЭГ программы дополнительного курса подготовки, который был внедрен в процесс изучения учебной дисциплины «Психология и педагогика», а также ознакомительную практику и практику курсантов в несении внутренней и караульной служб.

В ходе реализации программы участвовали командный и ППС военного института, а также офицеры воинских частей, где проходила ознакомительная практика курсантов ЭГ. Каждый этап модели формирования готовности курсантов к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту, был разработан с учетом конкретных целей и задач, определяющих содержание, используемые формы, методы и средства.

После завершения эксперимента на заключительном этапе была проведена итоговая диагностика уровня сформированности готовности

курсантов к работе с военнослужащими, указанной категории в КГ и ЭГ. Результаты диагностики, основанные на использовании Z-критерия, показали наличие статистически значимых различий между этими группами, а также преобладание уровня курсантов ЭГ над КГ. Таким образом, модель формирования готовности курсантов к работе с солдатами и сержантами, которые проходят военную службу по контракту, разработанная и внедренная в образовательную деятельность СВКИ ВНГ РФ, подтвердила свою эффективность, а критериально-диагностический аппарат обеспечил эффективную реализацию нашей модели.

## Заключение

В рамках выполненного исследования были получены следующие выводы:

1. Проблема формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту, с учётом поступающих данных из войск о недостаточной готовности выпускников военных институтов к работе с указанной категорией подчинённого личного состава, представляется в педагогической науке как одна из актуальных на фоне значительного увеличения их численности в ВС РФ, других войсках, воинских формированиях и органах. Её преодоление связывается с необходимостью качественной подготовки курсантов, как будущих офицеров Росгвардии, к осуществлению профессиональной деятельности, направленной на работу с военнослужащими по контракту. Профессиональная готовность курсантов к работе с указанной категорией военнослужащих представляет собой динамичное, сложно-структурированное и многокомпонентное личностное образование, включающее сформированность прагматической и социальной мотивации курсантов к предстоящей профессиональной деятельности офицера, компетенций управления личным составом в различных условиях службы, умений взаимодействовать с подчиненными, обучать и воспитывать их в целях укрепления и поддержания у военнослужащих воинской дисциплины, позволяющей успешно выполнять служебно-боевые задачи.

Структурными компонентами профессиональной готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту, являются мотивационный, когнитивный и рефлексивный.

2. Выработанный критериально-диагностический аппарат для определения уровня сформированности указанной готовности курсантов к профессиональной деятельности офицера Росгвардии, направленной на

работу с военнослужащими по контракту, обеспечил реализацию модели формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту. Определённые для этого критерии, показатели и методики их диагностики подтвердили свою обоснованность и практичность.

3. Основой формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту, выступает модель с опорой на общедидактические методы обучения, а также на методы педагогических ситуаций и ситуационного управления, которая представляет собой целостный динамический комплекс взаимосвязанных блоков (целевого, процессуально-содержательного и оценочно-результативного).

Осуществлённое исследование позволило заключить, что для формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту целесообразно использование идей и положений ситуационного, компетентностного и личностно-деятельностного подходов посредством реализации совокупности принципов: систематичности, последовательности, прочности, связи теории с практикой, активности, открытости, самостоятельности.

Разработанная, теоретически обоснованная, экспериментально проверенная модель формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту, оказала положительное влияние на достижение курсантами достаточного уровня сформированности названной готовности, о чём свидетельствуют статистически достоверные результаты исследуемых критериев и их показателей.

Материалы исследования рекомендуется применять в ходе образовательной деятельности военных институтов Росгвардии, а также в деятельности профессиональных образовательных организаций ВС РФ, других войск, воинских формирований и органах в процессе

профессиональной подготовки курсантов к работе с военнослужащими по контракту.

Перспективы дальнейших исследований. Дальнейшее исследование может быть связано с: выявлением закономерностей процесса формирования готовности курсантов к работе с военнослужащими по контракту; совершенствованием процесса профессиональной подготовки курсантов; определением влияния сформированных уровней указанной готовности курсантов на успешность их профессиональной деятельности офицера; поиском новых эффективных способов повышения мотивации курсантов.

### Список сокращений и условных обозначений

ВВУЗ – высшие военно-учебные заведения

ВВШ – высшая военная школа

ВНГ РФ – Федеральная служба войск национальной гвардии Российской Федерации (Ростгвардия)

ВООВО – военные образовательные организации высшего образования ВНГ РФ

КГ – контрольная группа

Методические рекомендации – Методические рекомендации по вопросам организации работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка в подразделениях, укомплектованных военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава в войсках национальной гвардии Российской Федерации в звене рота, взвод, отделение

НИС – накопительно-ипотечная система

ППС – профессорско-преподавательский состав ВООВО ВНГ РФ

Практика – ознакомительная практика курсантов 2 курса обучения (войсковая стажировка в должности командира отделения)

Программа – Программа дополнительного курса подготовки «Особенности работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава», которая внедрялась в процесс изучения учебной дисциплины «Психология и педагогика», а также ознакомительную практику курсантов

РФ – Российская Федерация

СВКИ ВНГ РФ – ФГКВОУ ВО «Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации»

ФГОС ВО – федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования

ФЗ – Федеральный закон

ЭГ – экспериментальная группа

## Список литературы

1. Аверьянов, С.В. Формирование готовности к управленческой составляющей профессиональной деятельности у курсантов ввуза : специальность 19.00.07 "Педагогическая психология" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Аверьянов Сергей Владимирович. – Казань, 2006. – 19 с.
2. Александрова, Е.А. Психологическое и педагогическое сопровождение: индивидуальная траектория развития / Е.А. Александрова // Народное образование. – 2014. – № 9 (1442). – С. 180–187.
3. Алехин И.А. Военная педагогика: учебник. М. : Изд-во Юрайт, 2022. 414 с.
4. Алехин, И.А. Развитие технологии профессиональной подготовки слушателей (курсантов) в высшем военно-учебном заведении / И.А. Алехин // Мир образования - образование в мире. – 2009. – № 2(34). – С. 163-168.
5. Алехин, И.А. Педагогические условия формирования и развития авторитета офицера в воинском коллективе / И.А. Алехин, М. Ю. Титова // Мир образования - образование в мире. – 2009. – № 4(36). – С. 118-122.
6. Алехин, И.А. Когнитивный опыт личности как компонент содержания профессиональной подготовки военных специалистов / И.А. Алехин, А.А. Авуза // Мир образования - образование в мире. – 2018. – № 4(72). – С. 73-80.
7. Атаманова, И.В. Готовность студентов технического университета к инновационной деятельности: образовательный контекст / И.В. Атаманова // Современное образование: повышение конкурентоспособности университетов : материалы Международной научно-методической конференции : в 2 частях. – Томск, 2021. – С. 269–

272.

8. Амосов, Н.М. Моделирование сложных систем / Н.М. Амосов. – Киев: Наук. думка, 1968. – 88 с.

9. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2010. – 288 с.

10. Аникина, В.Г. Идеи М.К. Мамардашвили и культурно-диалогическое понимание рефлексии // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2015. №4. С. 114–122.

11. Ахметов Л.Г., Файзрахманов И.М., Файзрахманова А.Л. Формирование готовности будущего учителя к конкурентным отношениям: монография. Елабуга: Из-во филиала КФУ, 2012. 158 с.

12. Бабанский Ю.К. Педагогика: Учебник для вузов. - М.: Просвещение, 2018. - 479 с.

13. Бабосов, Е.М. Социология управления : учебное пособие (для системы корпоративной учебы) / Е.М. Бабосов, В.П. Бабкин, А.К. Мамедов. – Москва, 2012. – 310 с.

14. Бабухин, М.А. Формирование готовности курсантов военного вуза к исследовательской деятельности : специальность 58.70.00 : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Бабухин Максим Анатольевич, 2022. – 235 с. – EDN KJPHRA.

15. Байбородова, Л.В. Ценностно-смысловые основы воспитательной деятельности: учебник для студентов бакалавриата направлений «Педагогическое образование» и «Психолого-педагогическое образование»/ Л.В. Байбородова, М.И. Рожков. – Ярославль : Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского (Ярославль), 2020 – 367 с.

16. Байденко, В.И. Образовательный стандарт. Опыт системного исследования / В.И. Байденко // Монография. Новгород : Нов. ГУ им. Ярослава Мудрого, 1999. 440 с.

17. Бальчугов С.Г., Наумов П.Ю. Комплекс педагогических средств формирования готовности будущего офицера к научно-исследовательской деятельности // МНКО. 2014. №4 (47). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompleks-pedagogicheskikh-sredstv-formirovaniya-gotovnosti-budushego-ofitsera-k-nauchno-issledovatel'skoy-deyatelnosti> (дата обращения: 14.02.2024).

18. Бальчугов, С.Г. Педагогическое обеспечение формирования готовности курсантов военных образовательных организаций высшего образования к научно-исследовательской деятельности : специальность 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Бальчугов Сергей Георгиевич. – Санкт-Петербург, 2016. – 26 с.

19. Барабанщиков А.В., Безуглов И.Г. Методология и методика военно-педагогических исследований. Учебное пособие. – М., 1978. – 168 с.

20. Барабанщиков, А.В. Основы военной психологии и педагогики / А.В. Барабанщиков, В.П. Давыдов, Н.Ф. Феденко. – М.: Просвещение, 1980. – 271 с.

21. Баранов, В.М. Формирование профессиональной готовности курсантов юридических вузов к оперативно-разыскной деятельности : специальность 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Баранов Владимир Михайлович. – Белгород, 2007. – 19 с.

22. Бермус, А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании / А.Г. Бермус // Интернет-журнал «Эйдос». 2005.

23. Билалов, М.К. Продуктивная образовательная среда

формирования творческой активности будущего учителя технологии и предпринимательства / М.К. Билалов, А.У. Умаев, Р.Д. Гаджиев // Известия Дагестанского государственного педагогического университета. Психолого-педагогические науки. – 2013. – № 1 (22). – С. 28–31.

24. Биянова, Е.Б. Модель организации исследовательской деятельности учащихся основной школы / Е.Б. Биянова // Проблемы и перспективы развития образования : материалы международной заочной научной конференции (Пермь, апрель 2011). Т.1 / Под общ.ред. Г.Д. Ахметовой. Пермь: Меркурий, 2011. С.108-112.

25. Бойков, А.В. Основные принципы построения модели деятельности военного специалиста войск национальной гвардии Российской Федерации / А.В. Бойков, Е.В. Прохоренко, А.В. Фетисов // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2022. – № 4(21). – С. 83-88.

26. Большакова, И.В. Формирование готовности курсантов вузов внутренних войск МВД России к выполнению служебно-профессионального долга в процессе профессиональной подготовки : специальность 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Большакова Ирина Валентиновна. – Санкт-Петербург, 2014. – 26 с.

27. Бондаревская, Е.В. Гуманистическая парадигма личностно-ориентированного образования / Е.В. Бондаревская // Педагогика. – 1997. – № 4. – С. 11–17.

28. Борисова, Н.В. Конкурентоспособность будущего специалиста как показатель качества и гуманистической направленности вузовской подготовки / Н.В. Борисова. – Набережные Челны : Изд-во пед. ин-та, 1996. – 113 с.

29. Бурдин, Н.П. Методы учебной деятельности по И.Я. Лернеру и

М.Н. Скаткину в дисциплине «Основы конструирования в дизайн-проектировании» // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № S18. – С. 31–35. – URL: <http://e-koncept.ru/2015/75244.htm> (дата обращения: 14.02.2024).

30. Быков, А.К. Профессионально-педагогические задачи в обучении курсантов военных вузов / А.К. Быков, В.А. Михалев, Л.Н. Лазуткина // Мир образования - образование в мире. – 2022. – № 3(87). – С. 122-130.

31. Быков, А.К. Потенциал педагогического наследия А.С. Макаренко в развитии воспитательных систем военных вузов и воинских частей / А. К. Быков // Образовательные ресурсы и технологии. – 2023. – № 1(42). – С. 21-26.

32. Валеева, О.А. Технологическое обеспечение организации учебно-исследовательской деятельности обучающихся : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Валеева О.А. – Саратов, 2018. – 167 с.

33. Военная педагогика : учебник для вузов / И.А. Алехин [и др.] ; под общей редакцией И.А. Алехина. – Москва : Издательство Юрайт, 2023. – 414 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-04359-4. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. с. 102 – URL: <https://urait.ru/bcode/511539/p.102> (дата обращения: 14.02.2024).

34. Военная психология и педагогика : Учебное пособие для высших военно-учебных заведений / Под ред. А.М. Герасимова, А.А. Деркача, П.П. Крамаренко, Л.Г. Лаптева и др. М. : ВА имени Ф.Э. Дзержинского, 1996. 314 с.

35. Выготский, Л.С. Педагогическая психология / Л.С. Выготский. – М. : Астрель, 2008. – 672 с.

36. Выгузова, Е.В. Формирование готовности к будущей правоприменительной деятельности курсантов образовательных

организаций высшего образования МЧС России : специальность 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Выгузова Евгения Вячеславовна. – Екатеринбург, 2017. – 22 с.

37. Гарасым, В.В. Некоторые вопросы подготовки государственных служащих России. Вестник государственного и муниципального управления № 2. 2013. С. 141-146.

38. Герасимов, Е.Н. Актуализация и модернизация ключевых понятий теории педагогических систем В.П. Беспалько и её основные принципы с позиции компетентностного и технологического подходов к обучению в вузе // Universum: психология и образование. 2014; 4 (5). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualizatsiya-i-modernizatsiya-klyuchevykh-ponyatiy-teorii-pedagogicheskikh-sistem-v-p-bespalko-i-eyo-osnovnye-printsipy-s-pozitsii> (дата обращения: 02.10.2023).

39. Горбунова, Н.В. Особенности личностно-профессионального становления будущего учителя / Н.В. Горбунова // Гуманитарные науки (г.Ялта). – 2016. – № 4(36). – С. 142-149.

40. Гребенков, И.В. Теория обучения и моделирования учебного процесса / И.В. Гребенков, Е.В. Чупрунов // Вестник Нижегородского университета имени Н.И. Лобачевского. 2007. № 1. С.28-32.

41. Гупалов, М.М. Методы обучения, условия эффективности их применения / М.М. Гупалов, А.В. Зюкин, Н.В. Романенко // Современные проблемы науки и образования во внутренних войсках МВД России : сборник научных трудов научно-педагогического состава Санкт-Петербургского военного института внутренних войск МВД России. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский военный институт внутренних войск Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2015. – С. 78-85.

42. Давыдов, Л.Д. Модернизация среднего профессионального

образования на основе компетентностной модели специалиста / Л.Д. Давыдов // Автореф. дисс.....канд.пед.наук. – М., 2006.– 26с.

43. Дахин, А.Н. Педагогическое моделирование [Текст]: монография / А.Н. Дахин. – Новосибирск: Изд-во НИПКиПРО, 2005. – 230 с.

44. Дементьева, И.В. Возможности и перспективы педагогического моделирования как одного из направлений современного педагогического поиска / И.В. Дементьева // Вестник Челябинской гос. академии культуры и искусств. 2013. № 4(36). Челябинск. С.165-169.

45. Деркач, А.А. Психология развития профессионала : учеб. пособие / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, А.К. Маркова. – М.: Изд-во РАГС, 2000. – 124 с.

46. Дрянных, Н.В. Трактовка понятия «профессиональная готовность» в контексте подготовки студентов вуза к будущей профессиональной деятельности / Н.В. Дрянных, Т.В. Лодкина // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2021. – № 1(100). – С. 180-195. – DOI 10.23859/1994-0637-2021-1-100-14.

47. Дьяченко, М.И. Психология высшей школы : учеб. пособие / М.И. Дьяченко, Л.А. Кандыбович. – Минск : Тесей, 2003. – 352 с.

48. Евгеньева, А.П. Словарь русского языка: в 4-х т. / А.П. Евгеньева. – М.: Полиграфресурсы, 1999. – 702 с.

49. Жилин, В.И. Ситуационный подход в планировании учебных занятий: монография [Текст] / В.И. Жилин. – Омск: Изд-во ОмГТУ, 2006. – 150 с.

50. Жукова, В.Ф. Психолого-педагогический анализ категории "психологическая готовность" / В.Ф. Жукова // Известия Томского политехнического университета. – 2012. – Т. 320, № 6. – С. 117-121.

51. Загиров, Э.З. Воспитания патриотических ценностных ориентаций как фактор формирования готовности курсантов к

противодействию экстремизму / Э.З. Загиров // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2022. – № 2(19). – С. 96-101.

52. Заседание коллегии Министерства обороны - Президент России [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.kremlin.ru/catalog/persons/90/events/62401> (дата обращения: 14.02.2024).

53. Заседание коллегии Министерства обороны - Президент России [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/70159> (дата обращения: 14.02.2024).

54. Звоненко, А.Б. Генезис понятия «Учебно-познавательная деятельность» // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2021. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/genezis-ponyatiya-uchebno-poznavatel'naya-deyatelnost> (дата обращения: 02.10.2023).

55. Зенов, А.Д. Особенности формирования духовно-нравственных ценностей у курсантов институтов войск национальной гвардии / А.Д. Зенов, И.Э. Рахимбаева // Актуальные вопросы развития российской военной науки (ко Дню российской науки) : сборник научных статей II Всероссийской научно-практической конференции, Саратов, 08 февраля 2024 года. – Саратов: Федеральное государственное казенное военное образовательное учреждение высшего образования "Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации", 2024. – С. 87-92.

56. Зимняя, И.А. Общая стратегия воспитания в российской системе образования XXI века: возможность и реальность / И.А. Зимняя // Воспитать человека. – М., 2002. – С. 155-158.

57. Зотов, А.А. Воспитание профессиональных ценностей в педагогической системе у курсантов военных институтов войск

национальной гвардии: дис. канд. пед. наук: 13.00.08 / Зотов Александр Александрович. СПб., 2019. 212 с.

58. Исак, В.Ю. Компетентностный подход в современном образовании / В.Ю. Исак // Труды военно-космической академии имени А.Ф. Можайского. 2014. № 642. С. 173-176.

59. Карелина, А.В. Профессиональные ориентиры подготовки государственных служащих в смоленском регионе. Среднерусский вестник общественных наук № 4. 2008. С. 37-42.

60. Ковалев А.Г. Психология личности, изд. 3, переработ. и доп. М., «Просвещение», 1969. 391 с.

61. Козлов, А.И. Формирование готовности курсантов юридического вуза ФСИН России к реализации норм профессиональной морали : специальность 13.00.01 "Общая педагогика, история педагогики и образования" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Козлов Андрей Иванович. – Самара, 2017. – 22 с.

62. Козлов О.А. Содержание готовности курсантов ВНГ к профессиональной деятельности // Вестник Саратовского областного института развития образования № 3 (7) – 2016 - С. 96-103.

63. Козлов, О.А. Совершенствование профессиональной подготовки курсантов войск национальной гвардии РФ при помощи современных информационных технологий : специальность 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Козлов Олег Александрович, 2017. – 238 с.

64. Кондрашова, Л.В. Взаимодействие преподавателя и студентов в профессиональной подготовке как средство оптимизации университетского образования / Л.В. Кондрашова // Взаимодействие на преподавателя и студента в условия на университетского образование:

проблеми и перспективи : Сборник с научни доклади обсъдени на седемнадесетата международна научна конференция, Китен, 02–06 септември 2017 г. Том Първа книга. – Китен: "ЕКС-ПРЕС"; "НИЦ АРТ", 2017. – С. 51-57.

65. «Конституция Российской Федерации» (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/) (дата обращения: 03.04.2024).

66. Коротич, В.К. Педагогическая система формирования готовности курсантов к организации служебно-боевой деятельности (Общепед. аспект) : специальность 13.00.01 "Общая педагогика, история педагогики и образования" : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Коротич Владимир Казимирович. – Саратов, 1998. – 198 с.

67. Косенюк, И.А. История развития военного образования в России / И.А. Косенюк, Д.В. Гулякин // Научные исследования в современном мире. Теория и практика : сборник избранных статей Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 10 ноября 2021 г. – Санкт-Петербург: Частное научно-образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Гуманитарный национальный исследовательский институт «НАЦРАЗВИТИЕ», 2021. – С. 21-25.

68. Косолапова, Л.А. Представление о профессионализме военнослужащих как о залоге успешного выполнения типовых и нестандартных задач / Л.А. Косолапова, А. В. Морозов, И. Н. Новиков // Профессиональные представления. – 2022. – № 1(14). – С. 48-52.

69. Косолапова, Л.А. Методология и технологии непрерывного профессионального педагогического образования. Экспериментально-

аналитический подход / Л.А. Косолапова ; МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «ПЕРМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ». – Пермь : Пермский государственный национальный исследовательский университет, 2023. – 157 с.

70. Крутецкий В.А. Психология: Учебник для учащихся пед. училищ. – М.: Просвещение, 1980. – 352 с, ил.

71. Крылов, А.Н. Профессиональная направленность обучения физике в вузах системы МЧС РФ как условие формирования готовности курсантов к деятельности в экстремальных ситуациях : специальность 13.00.02 "Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования)" : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Крылов Андрей Николаевич, 2017. – 184 с.

72. Крылова, Н.Б. Педагогика дела: продуктивное учение против аудиовизуального обучения / Н.Б. Крылова // Народное образование. – 2012. – № 2 (1415). – С. 28–35.

73. Куракин, А.Т. О системном подходе в теории воспитания // Проблемы теории воспитания / А.Т. Куракин; под ред. Л.П. Бугеовой, Л.И. Новиковой, Г.Н. Филонова. – М.: Педагогика, 1974. – С.223-240.

74. Левитов, Н.Д. О психологических состояниях человека. М.: Просвещение, 1964. 344 с.

75. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1975. – 304 с.

76. Линенко, А.Ф. Теория и практика формирования готовности студентов педагогических вузов к профессиональной деятельности: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / А.Ф. Линенко. – Киев, 1996. – 371 с.

77. Лобода, А.Е. Система подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих: российский опыт и практика зарубежных стран. ЭГО № 4: Экономика. Государство. Общество. 2015.

78. Логутина Н.В. Формирование готовности к профессиональному иноязычному общению у будущих менеджеров внешнеэкономической деятельности: дисс. ... к. пед. н. Винница, 2006. 191 с.

79. Лозовский, А.Н. Особенности формирования современного коммуникационного процесса в менеджменте предприятия / А.Н. Лозовский, В.А. Джога // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2020. – № 5-5(61). – С. 140-145.

80. Любаков, А.А. Формирование физической готовности курсантов образовательных учреждений МВД России к службе в подразделениях специального назначения : специальность 13.00.04 "Теория и методика физического воспитания, спортивной тренировки, оздоровительной и адаптивной физической культуры" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Любаков Александр Александрович. – Санкт-Петербург, 2015. – 22 с.

81. Макагон Е.В. Формирование готовности педагогов к инновационной деятельности // Педагогика и психология. 1997. № 4. С. 155-160.

82. Макарова, Е.Н. Проблема профессионализма в психолого-акмеологических исследованиях // Экономика образования. 2015. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-professionalizma-v-psihologo-akmeologicheskikh-issledovaniyah> (дата обращения: 03.10.2023).

83. Матвиенко П.И. Формирование готовности педагогических работников к комплексной оценке дидактического процесса в системе последиplomного образования: автореф. дисс. ... к. пед. н. Луганск, 2003.

20 с.

84. Максимова, Е.А. Особенности самостоятельной работы курсантов при компетентностном подходе к образованию / Е.А. Максимова, С.В. Ценцера, Н.В. Пахомова // Мир науки, культуры, образования. 2023. № 3(100). С. 104–106.

85. Максимова, Е.А. Организация групповой учебной деятельности в условиях профессиональной подготовки : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Максимова Е.А. – Саратов, 2005. – 201 с.

86. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М., 1996. – 308 с.

87. Маркова С.М., Полунин В.Ю. Теория и методика профессионального образования: теоретические основы // Педагогика и психология образования. 2013. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-i-metodika-professionalnogo-obrazovaniya-teoreticheskie-osnovy> (дата обращения: 03.04.2024).

88. Мерлин, В.С. Психология индивидуальности : избранные психологические труды / В.С. Мерлин ; Российская академия образования, Московский психолого-социальный институт. – Москва : Московский психолого-социальный институт, 2005. – 542 с.

89. Методика отбора и подготовки офицеров и сотрудников, назначаемых на основные руководящие (командные) должности в войсках национальной гвардии Российской Федерации / С.В. Ценцера, Н.В. Пахомова, Д.В. Дмитриев [и др.]. Саратов: СВИ войск национальной, 2022. 82 с.

90. Методологические основы педагогических исследований процесса подготовки военнослужащих / Л. А. Косолапова, И. З. Кузьяев, Д. С. Мунь, И. Н. Новиков // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 1. Психологические

и педагогические науки. – 2022. – № 2. – С. 123-131.

91. Михалёва И.В., Любимова М.А. Профессиональная подготовка государственного служащего как показатель эффективного прохождения государственной службы. Концепт: науч.-метод. электрон. Журнал № 5. 2016.

92. Можаровская Е.Э. Формирование готовности к профессионально ориентированному иноязычному общению будущих специалистов в колледжах технического профиля. Альманах современной науки и образования, № 11 (101). 2015. С. 68-71.

93. Мойсеюк Н.Е. Готовность к профессиональной деятельности: суть и пути формирования // Современные информационные технологии и инновационные методики обучения в подготовке специалистов: методология, теория, опыт, проблемы: сбор. науч. трудов. К. - Винница: ПОИ «Винница», 2006. Вып. 12. С. 364-368.

94. Назаренко, Г.А. Формирование готовности педагогов к воспитанию демократической культуры школьников в системе последиplomного образования / Г.А. Назаренко // Актуальные вопросы повышения квалификации педагогических и руководящих работников сферы образования города Москвы : сборник материалов IV международной научно-практической конференции, Москва, 18 апреля 2013 года. – Москва: Издательство «Канцлер», 2013. – С. 268-271.

95. Непрокина, И.В. Метод моделирования как основа педагогического исследования / И.В. Непрокина // Теория и практика общественного развития. 2013. № 7. С.61-64.

96. Никонова, Н.П. Формирование риторической компетенции обучающихся вузов: методологический подход [Текст] / Н.П. Никонова, Р.Х. Мухутдинов // БГЖ. – 2019. – № 3 (28). – С. 103-105.

97. Новиков, А.А. Формирование готовности к профессиональной деятельности у курсантов военных вузов : специальность 13.00.08 "Теория

и методика профессионального образования" : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Новиков Александр Алексеевич. – Москва, 2012. – 238 с.

98. Новик, И.Б. К гносеологической характеристике моделей / И.Б. Новик // Моделирование сложных систем. – М., 1978. – С. 24.

99. Новиков, И.Н. Модель повышения эффективности воспитания личного состава Росгвардии в условиях приближенных к реальности контекстно-ориентированных задач / И. Н. Новиков, Л. А. Косолапова // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. – 2022. – № 1(34). – С. 166-172.

100. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / под ред. Л.И. Скворцова. – М.: Республика, 2004. – 503 с.

101. Организация работы с личным составом воинской части, подразделения (органа) войск национальной гвардии Российской Федерации : Учебное пособие / И. А. Алехин, Е. И. Федак, В. В. Богуславский [и др.]. – Москва : Типография «Грин принт», 2019. – 143 с.

102. Осмоловская, И.М. О процессе обучения: современное прочтение // Отечественная и зарубежная педагогика. 2017. № 3 (39). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/i-ya-lerner-o-protsesse-obucheniya-sovremennoe-prochтение> (дата обращения: 02.10.2023).

103. Патлах, А.В. Формирование методической готовности курсантов вузов пограничного профиля к индивидуальной воспитательной работе : специальность 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Патлах Анатолий Владимирович, 2015. – 177 с.

104. Педагогика высшей школы: учеб. пособие / З.Н. Курлянд, Р.И. Хмелюк и др.; под ред. З.Н. Курлянд. 2-е изд. К.: Знание, 2005. 399 с.

105. Переверзева А.А., Шуклинова М.В. Организация оценки и

диагностики профессионально-личностных качеств государственных гражданских служащих. Социально-экономические явления и процессы № 9. 2016.

106. Петрова, М.Ю. Социально-психологические особенности развития военно-профессиональной направленности курсантов : специальность 19.00.05 "Социальная психология" : диссертация на соискание ученой степени кандидата психологических наук / Петрова Марина Юрьевна. – Москва, 2007. – 223 с.

107. Писаренко В.М. Роль психики в обеспечении эмоциональной устойчивости человека. Психологический журнал. 1986; Т. 7, № 5: 62 – 72.

108. Плешкевич, Е.А. Развитие библиотечного дела: методология моделирования направлений как инструмент прогнозирования / Е.А. Плешкевич // Вестник культуры и искусств. – 2021. – № 1(65). – С. 32-41.

109. Плешкевич, Е.А. Перспективы развития библиотечного дела как социального института в условиях поляризации мира / Е.А. Плешкевич // Культура: теория и практика. – 2022. – № 2(47).

110. Плешкевич, Е.А. Социальный библиотечный институт в условиях поляризации мира / Е.А. Плешкевич // Образование и культурное пространство. – 2022. – № 3. – С. 100-106.

111. Плотников, А.С. Ситуационный подход и методология социально гуманитарного познания [Текст] / А.С. Плотников // Ценности и смыслы. – 2017. – № 1. – С. 103-104.

112. Поминова, О.Л. Роль образовательной среды в воспитании готовности курсантов к противодействию идеологии терроризма / О.Л. Поминова // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2022. – № 2(19). – С. 143-145.

113. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31.08.2020 № 1138 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего

образования - специалитет по специальности 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности» [Электронный ресурс]. – URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 03.04.2024).

114. Приказ Министра обороны Российской Федерации от 12.10.2016 № 655 «Об организации работы с личным составом в Вооруженных Силах Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=680435#Lth6lhUEfsk1pPUl> (дата обращения: 08.04.2025).

115. Приказ Министра обороны Российской Федерации от 22.07.2019 № 404 «Об организации военно-политической работы в Вооруженных Силах Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=785845#MLa7lhUyH1jcaVCA1> (дата обращения: 08.04.2025).

116. Приказ Министра обороны Российской Федерации от 28.12.2021 № 803 «Об утверждении Руководства по организации военно-политической работы в Вооруженных Силах Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/405116179/> (дата обращения: 08.04.2025).

117. Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 14.11.2017 № 487 «Об утверждении положения об организации работы с личным составом в войсках национальной гвардии Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/72077428/> (дата обращения: 08.04.2025).

118. Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 20.04.2021 № 132 «Об утверждении наставления по организации в войсках национальной гвардии Российской Федерации военно-политической (политической) работы» [Электронный ресурс]. – URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 21.02.2024).

119. Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 24.05.2022 № 165 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, реализуемым в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка в военных образовательных организациях высшего образования войск национальной гвардии РФ» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/404798471/> (дата обращения: 03.04.2024).

120. Приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 24.05.2022 № 166 «Об утверждении Особенности организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, дополнительным профессиональным программам и основным программам профессионального обучения, особенностей организации и осуществления методической и научной (научно-исследовательской) деятельности в области подготовки кадров в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка, а также деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/404798511/> (дата обращения: 14.02.2024).

121. Приказчикова, О.С. Теоретические подходы к феномену «готовность» в современной науке // вестник ПГГПУ. Серия № 3.

Гуманитарные и общественные науки. 2022. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-podhody-k-fenomenu-gotovnost-v-sovremennoy-nauke> (дата обращения: 19.06.2023).

122. Провоторова, Н.В. Профессиональная подготовка будущих специалистов сферы государственного управления как психолого-педагогическая проблема. Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. Т. 27, № 1. 2021. С. 138-142.

123. Психология и педагогика : Учебное пособие. Книга 2. Военная педагогика / С.В. Ценцера, Д.В. Дмитриев, Д.А. Мещеряков [и др.] ; Под общей редакцией С.В. Ценцера. – Саратов : Общество с ограниченной ответственностью Амирит, 2023. – 298 с. – ISBN 978-5-00207-294-1.

124. Психология и педагогика : Учебное пособие для курсантов военных учебных заведений, адъюнктов, преподавателей, командиров (начальников) подразделений и воинских частей / С.В. Ценцера, Д.В. Дмитриев, Д.А. Мещеряков [и др.]. – Саратов : Амирит, 2023. – 344 с.

125. Путин: контрактная система - генеральный путь развития армии – Российская газета [Электронный ресурс]. – URL: <https://rg.ru/2018/09/01/reg- ufo/putin- kontraktnaia- sistema- generalnyj- put- razvitiia- armii.html> (дата обращения: 14.02.2024).

126. Развитие системы военного образования России. История и современность / А.Д. Лопуха, Т.Л. Лопуха, С.Г. Марковчин, А.Ю. Асриев. – Новосибирск : Новосибирский национальный исследовательский государственный университет, 2022. – 238 с.

127. Райкова, А.Н. Использование зарубежного опыта в профессиональной подготовке офицера войск национальной гвардии Российской Федерации / А.Н. Райкова, М.А. Щукин // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. – 2021. – № 1(5). – С. 38-41.

128. Райкова, А.Н. Профессиональная подготовка военнослужащих вооруженных сил США как элемент профессионального тезауруса курсантов ВООВО Росгвардии / А.Н. Райкова, М.А. Щукин // Актуальные вопросы развития российской военной науки : Сборник трудов межвузовской научно-практической конференции, Саратов, 15 февраля 2022 года / Под общей редакцией А.М. Пихтелева. – Саратов: Федеральное государственное казенное военное образовательное учреждение высшего образования "Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации", 2022. – С. 113-119.

129. Распоряжение Федеральная службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 24.05.2021 № 1/4413 «Об утверждении сборника Методических рекомендаций по организации военно-политической (политической) работы в войсках национальной гвардии Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/documents/block/foiv055?index=6&pageSize=30> (дата обращения: 21.02.2024).

130. Распоряжение Федеральная службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 24.12.2020 № 10/4-1033 «Об утверждении квалификационных требований к военно-профессиональной подготовке выпускников (дополнение к федеральному государственному образовательному стандарту высшего образования)» [Электронный ресурс]. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/documents/block/foiv055?index=6&pageSize=30> (дата обращения: 03.04.2024).

131. Расширенное заседание коллегии Минобороны - Президент России [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/deliberations/73035> (дата обращения: 14.02.2025).

132. Рахимбаева И.Э. Формирование готовности будущего офицера к управлению конфликтами в подразделениях войск национальной гвардии Российской Федерации / И.Э. Рахимбаева, М.Р. Сиразетдинов, С.В. Ценцера // Проблемы современного педагогического образования. 2022. № 75-1. С. 131–135.

133. Рахимбаева, И.Э. Модель формирования готовности курсантов образовательных организаций Росгвардии к работе с военнослужащими по контракту / И.Э. Рахимбаева, М.А. Щукин // Проблемы современного образования. – 2023. – № 5. – С. 157-165. – DOI 10.31862/2218-8711-2023-5-157-165.

134. Редько, Л.Л. Проектирование интегративного образовательного пространства педагогического вуза [Текст] : монография / Л.Л. Редько, А.В. Шумакова, В.Г. Веселова ; М-во образования и науки Российской Федерации, М-во образования Ставропольского края, Гос. образовательное учреждение высш. проф. образования "Ставропольский гос. пед. ин-т". — Ставрополь : Ставропольский гос. пед. ин-т, 2010. — 281 с. : ил., табл. : 20 см.

135. Родичев, Н.Ф. Полюсы понимания и организации продуктивного образования / Н.Ф. Родичев // Новые ценности образования. – 2007. – Т. 32, № 2. – С. 67–76.

136. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2005. – 713 с.

137. Рыбалко, Л.С. Методика подготовки и проведения педагогического эксперимента по вопросам профессионально-педагогической самореализации на акмеологических основаниях / Л.С. Рыбалко // Педагогика, психология и медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта. – 2009. – № 11. – С. 90-93.

138. Салмина, Н.Г. Виды и функции материализации в обучении / Н.Г. Салмина. М.: – Изд-во Моск. ун-та, 1981. – 133 с.

139. Селезнева, Н.А. Инновационные работы в отечественной высшей школе по проблемам качества высшего образования и Болонский процесс / Управление качеством высшего образования : теория, методология, организация, практика (Коллективная научная монография) Под научной ред. А.И. Субетто. – СПб. : Смольный институт РАО; – Кострома : Изд-во КГУ, 2005. – В 3-х тт. –Т.1. – 406 с. – С.43–68.

140. Семенова, Е. Н. Формирование готовности курсантов военных вузов к информационно-аналитической деятельности : специальность 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Семенова Елена Николаевна, 2019. – 257 с.

141. Сержникова, Р.К. Формирование критического мышления курсантов как фактор профессионального самосовершенствования / Р. К. Сержникова // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2021. – № 2(15). – С. 43-47.

142. Сериков, В.В. Личностно-развивающее образование как одна из культурологических образовательных моделей // Известия ВГПУ. 2016. № 2 (106). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lichnostno-razvivayuschee-obrazovanie-kak-odna-iz-kulturologicheskikh-obrazovatelnyh-modeley> (дата обращения: 03.10.2023).

143. Сидоренков, С.В. Формирование военно-профессиональной готовности у курсантов-кинологов в условиях повседневной деятельности ввуза : специальность 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Сидоренков Сергей Васильевич. – Санкт-Петербург, 2004. – 26 с.

144. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – Санкт-Петербург : Речь, 2007. – 349 с.

145. Сидоров С.В. Дидактические средства [Электронный ресурс] //

Сидоров С.В. Сайт педагога-исследователя – URL: <http://si-sv.com/publ/14-1-0-214> (дата обращения: 14.02.2024).

146. Слостёнин, В.А. Педагогика / В.А. Слостёнин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов ; под редакцией В.А. Слостёнина. – Москва : Академия, 2013. – 608 с.

147. Совин, В.А. Формирование профессионально-педагогической готовности курсантов к разрешению конфликтных ситуаций в воинских коллективах : специальность 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Совин Виталий Александрович, 2020. – 177 с.

148. Солодухин Н.А. Моделирование как метод обучения физике в средней школе: дис ... канд. пед. наук / Н.А. Солодухин. – М., 1971. – 274 с.

149. Солодухо, Н.М. Характеристика ситуации и сущность ситуационного подхода как средства познания. Ситуационные исследования [Текст] / Н.М. Солодухо // Ситуационный подход: по матер. Всерос. семинара. – Вып. 1. – Казань: Изд-во Казанского гос. техн. ун-та. – 2005. – С. 6-15.

150. Суходольский Г.В., Структурно-алгоритмический анализ и синтез деятельности / Г.В. Суходольский. – Л.: ЛГУ, 1976. – С. 120.

151. Таланчук, Н.М. Введение в неопедагогику : пособие для педагогов-новаторов / Н.М. Таланчук. – Москва : Ассоциация «Профессиональное образование», 1991. – 183 с.

152. Татур, Ю.Г. Образовательная система России. Высшая школа / Ю.Г. Татур // Монография. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, МГТУ им. Н.Э. Баумана. 278 с.

153. Теория воспитания и технологии педагогической деятельности (в схемах и таблицах) : учебное пособие / Байбородова, Л. В., Рожков, М.

И., Чернявская, А. П., Харисова, И. Г. – Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2015. – 187 с.

154. Теплова, А.А. Педагогическая диагностика межличностных отношений военнослужащих по контракту внутренних войск МВД России : специальность 13.00.01 "Общая педагогика, история педагогики и образования" : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Теплова Анна Александровна. – Москва, 2011. – 262 с.

155. Теплова, А.А. Педагогические условия формирования у курсантов военных институтов ответственности в учебной деятельности / А.А. Теплова // Направления и перспективы развития образования в военных институтах войск национальной гвардии Российской Федерации: сборник научных статей XIV Международной научно-практической конференции, Новосибирск, 16 ноября 2022 года / под общ. ред. В.В. Косухина. Ч. 1. Новосибирск: НВИ войск национальной гвардии, 2022. С. 364–369.

156. Титова, Е.В. Методика воспитания как феномен педагогической науки и практики : диссертация ... доктора педагогических наук : 13.00.01. — Санкт-Петербург, 1995. — 311 с.

157. Трояк, Е.Ю. Формирование готовности курсантов МЧС России к научно-исследовательской деятельности в процессе профессиональной подготовки : специальность 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Трояк Евгений Юрьевич, 2020. – 194 с.

158. Уварина, Н.В. Закономерности педагогической концепции формирования военно-профессиональной мотивации курсантов вузов Росгвардии / Н. В. Уварина, В. Н. Лымарев // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2023. – Т. 15, № 2(60). – С. 41-52.

159. Уварина, Н.В. Терминологическое поле проблемы формирования преадаптивности курсантов военных вузов / Н.В. Уварина, В.Н. Мирошкин // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2024. – Т. 16, № 2(64). – С. 139-145.

160. Узнадзе, Д.Н. Психология установки / Д.Н. Узнадзе. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 416 с.

161. Указ Президента РФ от 18.01.1994 № 166 «О наборе в 1994 году граждан на военную службу по контракту в Вооруженные Силы Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_3060/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_3060/) (дата обращения: 03.04.2024).

162. Указ Президента РФ от 10.11.2007 № 1495 (ред. от 01.03.2024) "Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации" (вместе с "Уставом внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации", "Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации", "Уставом гарнизонной и караульной служб Вооруженных Сил Российской Федерации") [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_72806/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_72806/) (дата обращения: 04.04.2024).

163. Указ Президента Российской Федерации от 01.01.2008 № 1 «О штатной численности Вооруженных Сил Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/92625/> (дата обращения: 14.02.2024).

164. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 604 «О дальнейшем совершенствовании военной службы в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_3060/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_3060/) (дата обращения: 03.04.2024).

165. Указ Президента РФ от 30.09.2016 № 510 (ред. от 17.07.2023) «О Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации» (вместе с «Положением о Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации») [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_205384/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_205384/) (дата обращения: 04.04.2024).

166. Указ Президента Российской Федерации от 17.11.2017 № 555 «Об установлении штатной численности Вооруженных Сил Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/71811004/> (дата обращения: 02.09.2023).

167. Указ Президента Российской Федерации от 25.08.2022 № 575 «Об установлении штатной численности Вооруженных Сил Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/405195747/> (дата обращения: 14.02.2024).

168. Указ Президента Российской Федерации от 01.12.2023 № 915 «Об установлении штатной численности Вооруженных Сил Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408009885/> (дата обращения: 14.02.2024).

169. Указ Президента Российской Федерации от 16.09.2024 № 792 «Об установлении штатной численности Вооруженных Сил Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/410387005/> (дата обращения: 07.04.2025).

170. Усмонов, Д.А. Формирование готовности к педагогическому общению выпускников педвузов Таджикистана : специальность 13.00.01 "Общая педагогика, история педагогики и образования" : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Усмонов Давронджон Абдусаматович, 2015. – 175 с.

171. Федеральный закон от 31.05.1996 № 61-ФЗ «Об обороне»

[Электронный ресурс]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_10591/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10591/) (дата обращения: 03.04.2024).

172. Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/178405/> (дата обращения: 14.02.2024).

173. Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/178792/> (дата обращения: 14.02.2024).

174. Федеральный Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140174/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/) (дата обращения: 03.04.2024).

175. Федеральный закон от 03.07.2016 № 226-ФЗ «О войсках национальной гвардии Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – URL: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_200506/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200506/) (дата обращения: 03.04.2024).

176. Фомин А.С. Проблемы формирования психологической готовности к управленческой деятельности (руководству организацией) // Современная социальная психология: теоретические подходы и прикладные исследования. – 2011. – № 2. – С. 91-104.

177. Фортунатов, А.А. Методологические предпосылки исследования проблемы развития экологической культуры молодежи : уч.-метод. пособие / А.А. Фортунатов. Магнитогорск: МаГУ, 2009. 87с. (С.43).

178. Фортунатов, А.А. Основные направления формирования экологической культуры студентов вуза / А.А. Фортунатов // Вестник челябинского гос. пед. ун-та. 2010. № 8. С.199-207.

179. Ходосова, Е.В. Применение ситуационных подходов в образовании / Е. В. Ходосова. – Текст : непосредственный // Молодой

ученый. – 2020. – № 3 (293). – С. 376- 377. – URL: <https://moluch.ru/archive/293/66552/> (дата обращения: 14.02.2024).

180. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции: технология конструирования / А.В. Хуторской // Народное образование. 2003. № 5.

181. Ценцера С.В., Рахимбаева И.Э., Егоров Д.А. Основы педагогической культуры: учебное пособие. – Саратов: Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт войск национальной гвардии Российской Федерации, 2017. – 61 с.

182. Цыбулько, А.А. Педагогические условия формирования готовности курсантов военных институтов войск национальной гвардии Российской Федерации к командной деятельности : специальность 13.00.08 "Теория и методика профессионального образования" : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Цыбулько Алексей Александрович, 2022. – 200 с.

183. Черномазов, И. С. Формирование готовности курсантов военных вузов к воспитательной работе с личным составом : специальность 58.70.00 : диссертация на соискание ученой степени кандидата педагогических наук / Черномазов Илья Станиславович, 2022. – 189 с.

184. Шарухин, А.П. Военная педагогика / Санкт-Петербург : Питер, 2017. – 575 с. А.П. Шарухин. – Шарухин, А.П. Система профессиональных ценностей офицеров Национальной гвардии России / А.П. Шарухин, Э.В. Дарбинян // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2016. – № 2 (70). – С. 179-184.

185. Шарухин, А.П. Педагогическое мастерство выпускников военных институтов Росгвардии как результат образовательного процесса: функционально-ролевой анализ и критерии оценки / А.П. Шарухин, Т.Г. Шарухина // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. Электронный научный журнал. – 2020. – № 3(35). – С. 274-

288.

186. Шарухина, Т.Г. Педагогическое понимание курсанта военного института Росгвардии как субъекта учебной и самообразовательной деятельности, личности и индивидуальности / Т.Г. Шарухина // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2024. – № 1(26). – С. 253-259.

187. Шацкий, С.Т. Педагогика. Избранные сочинения : в 2 т. / С.Т. Шацкий. – Москва : Юрайт, 2016. – Т. 2. – С. 360.

188. Шевков, В.И. Специфика педагогической подготовки будущих офицеров к работе с военнослужащими, проходящими службу по контракту / В.И. Шевков // Специфика педагогического образования в регионах России. – 2020. – № 1 (13). – С. 64-65.

189. Шевков В.И. Организационно-методическое обеспечение подготовки будущих офицеров войск национальной гвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту: дис. ... канд. пед. наук: 5.8.7 / Шевков Владислав Игорьевич. – Санкт-Петербург, 2022. – 151 с.

190. Шишарина, Н.В. Инновации в воспитании: характеристика критериев, признаков, условий / Н.В. Шишарина // Сибирский педагогический журнал. – 2014. – № 1. – С. 40–44.

191. Штофф, В.А. Моделирование и философия: монография / В.А. Штофф. – М.-Л.: Наука, 1966. – С. 19.

192. Щербакова, Е.В. Педагогика. Краткий курс.: Учебное пособие. М.: УЦ Перспектива, 2013.

193. Щукин, М.А. Готовность будущих офицеров войск национальной гвардии Российской Федерации к профессиональной деятельности / М.А. Щукин // Направления и перспективы развития образования в военных институтах войск национальной гвардии Российской Федерации : Сборник научных статей XIII Межвузовской

научно-практической конференции с международным участием, Новосибирск, 17 ноября 2021 года. Том 2. – Новосибирск: Новосибирский военный институт имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации, 2021. – С. 124-129.

194. Щукин, М.А. Профессиональная подготовка специалистов сферы военной службы как психолого-педагогическая проблема / М.А. Щукин // Гуманизация образовательного пространства: роль молодого педагога в трансформации воспитательной системы : Материалы Международного форума, Саратов, 01–02 марта 2022 года / Редколлегия: Е.А. Александрова (отв. ред.), Е.А. Плешкевич (зам. отв. ред.), Н.Н. Саяпина (отв. секретарь) [и др.]. – Саратов: Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского, 2022. – С. 234-240.

195. Щукин, М.А. Содержание готовности курсантов институтов Росгвардии к работе с военнослужащими по контракту / М.А. Щукин // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2022. – № 4(62). – С. 244-250.

196. Щукин, М.А. Готовность курсантов военных образовательных организаций высшего образования войск национальной гвардии Российской Федерации к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту, как психолого-педагогическая проблема / М.А. Щукин // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. – 2023. – № 2(11). – С. 55-62.

197. Щукин, М.А. Методы и формы профессиональной подготовки курсантов военных институтов Росгвардии к работе с военнослужащими по контракту / М.А. Щукин // Актуальные проблемы и перспективы развития мировой науки и техники: состояние, проблемы и пути решения : Материалы XV Международная научно-практической конференции, Ростов-на-Дону, 30 ноября 2023 года. – Ростов-на-Дону: ООО

"Издательство "Манускрипт", 2023. – С. 114-118.

198. Щукин, М.А. Результативность формирования готовности курсантов военных институтов Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту / М. А. Щукин // Преподаватель XXI век. – 2024. – № 1-1. – С. 130-136.

199. Щукин, М.А. Подходы и принципы формирования готовности курсантов военных институтов Росгвардии к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту / М.А. Щукин // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2024. – № 1(26). – С. 260-267.

200. Щукин, М.А. Критериально-диагностический аппарат сформированности готовности курсантов ВООВО войск национальной гвардии Российской Федерации к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях сержантов и солдат / М.А. Щукин // Направления и перспективы развития образования в военных институтах войск национальной гвардии Российской Федерации : Сборник научных статей XVI Международной научно-практической конференции, Новосибирск, 20 ноября 2024 года. – Новосибирск: Новосибирский военный институт им. генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации, 2024. – С. 338-342.

201. Щукин, М.А. Формирование готовности курсантов как основа реализации профессиональной деятельности офицеров Росгвардии / М.А. Щукин // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. – 2024. – № 4(17). – С. 70-76.

202. Этнопсихология и ее применение при формировании воинского коллектива в подразделениях войск национальной гвардии Российской Федерации : Учебное пособие / Г.А. Кирпиленко, А.А. Теплова, А.А. Никоноров [и др.]. – Саратов : Амирит, 2023. – 194 с. – ISBN 978-5-00207-244-6.

203. Яковлев, Е.В. Педагогическое исследование: содержание и представление результатов / Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева. – Челябинск : Изд-во РБИУ, 2010. – 317 с.

204. Ясвин, В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В.А. Ясвин. – Москва : Смысл, 2001. – 365 с.

205. Glaser, S. R. Measuring and interpreting organizational culture / S. R. Glaser, S. Zamanou, A. Hacker // Management Communication Quarterly. – 1987. – №1 (2). – P. 176.

206. Headquarters Washington DC Department of the Army USA, Training the force // Field Manual. - 2002. - № FM 7-0 (FM 25-100) – 122 p.

207. Kohler P., Schmidt V. Die Feldwebelausbildung im Heer: Die Unteroffizierschule, 2018. – 77 p.

## Приложение А

### **Авторская диагностическая методика определения уровня знаний о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов)**

Цель методики: проведение количественной и качественной оценки показателя «Знания о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов)».

Авторская анкета включает в себя три блока вопросов, отражающих показатели самооценки курсантами своих профессиональных качеств (два вопроса), управленческой готовности (пять вопросов) и личностных характеристик (три вопроса). Всего десять вопросов. Курсанты оценивают по пятибалльной шкале уровень своей профессиональной и управленческой готовности, а также личностных качеств для работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов (как своими будущими подчинёнными). Для крайних значений шкал (один и пять баллов) в анкете даны необходимые пояснения. Курсанты выбирают тот балл, который, по их мнению, наиболее соответствует предложенному уровню: 1 – очень низкий уровень, 2 – низкий уровень, 3 – удовлетворительный уровень (соответствует требованиям), 4 – хороший уровень, 5 – отличный уровень (максимальный). Полученные ответы на вопросы суммируются. Сумма баллов при ответе на все три блока вопросов авторской анкеты позволяет определить уровень знаний курсантов о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов), который соответствует: низкий – от 0 по 24 балла (от 0 по 2,4 средних баллов); средний – от 25 по 34 балла (от 2,5 по 3,4 средних баллов); выше среднего – от 35 по 44 балла (от 3,5 по 4,4 средних баллов); высокий – от 45 по 50 баллов (от 4,5 по 5 средних баллов).

Низкий и средний уровни знаний курсантов о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов) – соответствует элементарному уровню готовности курсантов к работе с указанной категорией военнослужащих. Уровень знаний курсантов о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов) выше среднего – соответствует достаточному уровню готовности курсантов к работе с указанной категорией военнослужащих. Высокий уровень знаний курсантов о специфике работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (на должностях солдат и сержантов) – соответствует оптимальному уровню готовности курсантов к работе с указанной категорией военнослужащих.

## Авторская анкета

### Инструкция:

Оцените по пятибалльной шкале уровень своей профессиональной и управленческой готовности, а также личностных качеств для работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов (как Вашими будущими подчинёнными). Для крайних значений шкал (1 и 5 баллов) даны необходимые пояснения. Обведите кружком тот балл, который по Вашему мнению, наиболее соответствует предложенному уровню:

- 1 – очень низкий уровень;
- 2 – низкий уровень;
- 3 – удовлетворительный уровень (соответствует требованиям);
- 4 – хороший уровень;
- 5 – отличный уровень (максимальный).

<b>1. Оценка профессиональных качеств (минимальный уровень/максимальный уровень)</b>		
1.1. Уровень профессиональной готовности: обладаете ли Вы достаточными профессиональными знаниями, умениями и навыками в направлениях деятельности, связанных с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту?		
Уровень развития моих профессиональных знаний, умений и навыков не позволяет правильно ориентироваться в направлениях указанной деятельности.	1    2    3    4    5	Обладаю высоким уровнем профессиональных знаний, умений и навыков, а также отлично ориентируюсь в направлениях указанной деятельности.
1.2. Уровень знания нормативных актов (руководящих документов), регламентирующих деятельность командира подразделения укомплектованными военнослужащими, проходящими военную службу по контракту: обладаете ли Вы, как будущий командир такого подразделения, знаниями нормативных актов (руководящих документов)?		
Нормативные акты (руководящие документы) знаю плохо.	1    2    3    4    5	Отлично знаю нормативные акты (руководящие документы).
<b>2. Оценка управленческой готовности</b>		
2.1. Знание способов решения профессиональных задач: Как Вы ориентируетесь в решении возникающих проблем в работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту?		
Ориентируюсь плохо, нуждаюсь в дополнительной подготовке.	1    2    3    4    5	Отлично ориентируюсь в способах их решения.
2.2. Умение работать с документами: Как Вы знаете правила составления и оформления служебной документации касающейся работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (какие документы следует готовить и анализировать самому, какие поручать подчинённым)?		

Правила составления и оформления служебной документации не знаю, работу с документами распределять не умею.	1 2 3 4 5	Отлично знаю правила составления и оформления служебной документации, могу грамотно распределять работу с документами внутри подразделения.
2.3. Умение работать с подчинёнными военнослужащими, проходящими военную службу по контракту: на сколько, Вы готовы осуществлять руководство указанной категорией подчиненного личного состава (контролировать выполнение поставленных им задач, разбираться в потенциальных возможностях и склонностях личного состава)?		
Не в состоянии доходчиво поставить задачи, разъяснить и контролировать порядок их исполнения, в возможностях и склонностях личного состава разбираться не способен (не могу).	1 2 3 4 5	Чётко и доходчиво могу поставить задачи, своевременно осуществлять контроль их исполнения, отлично ориентируюсь в возможностях и склонностях личного состава.
2.4. Способность к деловому общению: умеете ли Вы чётко высказывать (излагать) свои мысли, выслушать и понять подчинённого (собеседника)?		
Высказываюсь с трудом, не умею слушать подчинённых (собеседников), не стремлюсь к взаимопониманию.	1 2 3 4 5	Могу чётко высказывать (излагать) свои мысли, убедителен, умею выслушивать подчинённого (собеседника) и понимать его, стремлюсь достичь полного взаимопонимания.
2.5. Умение организовать эффективную служебную деятельность подчинённого подразделения: можете ли Вы конкретно ставить задачи подчинённому личному составу, целесообразно распределять служебную нагрузку, разумно планировать служебную деятельность подразделения?		
При планировании служебной деятельности не могу учитывать реальную обстановку, целесообразно распределить задачи и разъяснить порядок их исполнения.	1 2 3 4 5	При планировании служебной деятельности могу основываться на оценке реальной обстановки, тщательно продумывать и распределять задачи.
<b>3. Личностные характеристики</b>		
3.1. Ответственность: Насколько Вы реалистичны в оценке собственных возможностей при работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту; всегда ли выполняете взятые на себя обязательства и обещания?		
Склонен переоценивать свои возможности, легко беру на себя любые обязательства и даю обещания, но к их выполнению отношусь безответственно.	1 2 3 4 5	Всегда реалистично оцениваю собственные возможности и обстановку, никогда не бросаю слов на ветер.
3.2. Умение доводить начатое дело до конца (выполнять поставленные задачи): Способны ли Вы, как командир подразделения, довести начатое дело до конца (выполнить поставленные задачи) без напоминаний и постоянного контроля со стороны вышестоящего командования?		

Мне требуется постоянное напоминание и жёсткий контроль со стороны вышестоящего командования.	1    2    3    4    5	Всегда довожу начатое дело до конца (выполняю поставленные задачи), в напоминаниях и контроле не нуждаюсь.
3.3. Умение ориентироваться в сложной обстановке при работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту: Как Вы, как командир подразделения, поведёте себя при возникновении непредвиденных и сложных ситуациях; способны ли Вы правильно сориентироваться и принять оптимальное решения?		
При возникновении сложных ситуаций я теряюсь, не способен самостоятельно принять решение.	1    2    3    4    5	Даже в самых сложных ситуациях способен самостоятельно ориентироваться и принимать правильное решение.

## Приложение Б

### Единый опросник анкет и тестов для определения уровня сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов

САРАТОВСКИЙ ВОЕННЫЙ ОРДЕНА ЖУКОВА КРАСНОЗНАМЕННЫЙ ИНСТИТУТ  
ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

#### БЛАНКИ ОПРОСНИКОВ И ТЕСТИРОВАНИЯ

в рамках исследования показателей готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту

#### ПРЕДНАЗНАЧЕН ДЛЯ ПРОСТАВЛЕНИЯ ОТМЕТОК

\_\_\_ ВЗВОД \_\_\_ РОТЫ \_\_\_ БАТАЛЬОНА

Уважаемые товарищи курсанты, Вам предлагается принять участие в исследовании на тему: «Формирования готовности курсантов к работе с военнослужащим, проходящими военную службу по контракту». Ваши ответы очень ВАЖНЫ для нас, мы гарантируем конфиденциальность и анонимность, поэтому отвечайте честно. Постарайтесь максимально ВНИМАТЕЛЬНО и ИСКРЕННО ответить на вопросы опросников. Благодарим Вас за сотрудничество!

## Опросник 1

### Инструкция:

Опросник состоит из 60 вопросов, либо вопросительных утверждений. К каждому вопросу прилагается четыре возможных варианта ответов. Среди них нет правильных или ложных, все они равноценны и отражают возможное разнообразие мнений.

Ваша задача: внимательно прочитав вопрос и все варианты ответов к нему, выбрать один из ответов, наиболее подходящий для Вас лично, и поставить крестик в регистрационном листе, в строке, соответствующей номеру вопроса и колонке, соответствующей буквенному обозначению ответа. В случае, если ни один из предложенных ответов Вам не подошёл, выберите всё же один ответ, вызывающий у вас наименьшую «антипатию». Если Вам одинаково понравятся два из возможных ответов, выберите любой из них не задумываясь. Пожалуйста, не пропускайте вопросов, переходите к следующему, только ответив на все предыдущие. Если Вы ошиблись, обведите неправильный ответ кружочком, и поставьте в соответствующей графе и колонке правильный ответ. Если есть вопросы, поднимите руку.

№ вопроса	Ответ																		
	А	Б	В	Г		А	Б	В	Г		А	Б	В	Г		А	Б	В	Г
1					16					31					46				
2					17					32					47				
3					18					33					48				
4					19					34					49				
5					20					35					50				
6					21					36					51				
7					22					37					52				
8					23					38					53				
9					24					39					54				
10					25					40					55				
11					26					41					56				
12					27					42					57				
13					28					43					58				
14					29					44					59				
15					30					45					60				

## Опросник 2

### Инструкция:

Вам предлагаются два столбца со списком по 18 ценностей в каждом. Ваша задача – проранжировать их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в Вашей жизни. То есть самому важному Вы присваиваете номер 1 и т.д., так что под восемнадцатым номером будет идти ценность наименее значимая для вас.

Работайте не спеша, вдумчиво. Если в процессе работы Вы измените своё мнение, то можете исправить свои ответы. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию.

Терминальные ценности	Ранг	Инструментальные ценности	Ранг
Активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни).		Аккуратность (чистоплотность, умение содержать в порядке вещи, чёткость в ведении дел).	
Жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые благодаря жизненному опыту).		Воспитанность (хорошие манеры, умение вести себя в соответствии с нормами культуры поведения).	
Здоровье (физическое и психическое).		Высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания).	
Интересная работа.		Жизнерадостность (оптимизм, чувство юмора).	
Красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве).		Исполнительность (дисциплинированность).	
Любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком).		Независимость (способность действовать самостоятельно, решительно).	
Материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных проблем).		Непримиримость к недостаткам в себе и других.	
Наличие хороших и верных друзей.		Образованность (широта знаний, высокий культурный уровень).	
Общественное признание (уважение окружающих, коллектива, коллег).		Ответственность (чувство долга, умение держать свое слово).	
Познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие).		Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманые, рациональные решения).	
Продуктивная жизнь (максимально		Самоконтроль (сдержанность,	

полное использование своих возможностей, сил и способностей).		самодисциплина).	
Развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование).		Смелость в отстаивании своего мнения.	
Свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках).		Чуткость (заботливость).	
Счастливая семейная жизнь.		Терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения).	
Счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом).		Широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки).	
Творчество (возможность заниматься творчеством).		Твердая воля (умение настоять на своём, не отступать перед трудностями).	
Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).		Честность (правдивость, искренность).	
Удовольствия (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей, развлечения).		Эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе).	

### Авторская анкета 3

#### **Инструкция:**

Оцените по пятибалльной шкале уровень своей профессиональной и управленческой готовности, а также личностных качеств для работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов (как Вашими будущими подчинёнными). Для крайних значений шкал (1 и 5 баллов) даны необходимые пояснения. Обведите кружком тот балл, который по Вашему мнению, наиболее соответствует предложенному уровню:

- 1 – очень низкий уровень;
- 2 – низкий уровень;
- 3 – удовлетворительный уровень (соответствует требованиям);
- 4 – хороший уровень;
- 5 – отличный уровень (максимальный).

1. Оценка профессиональных качеств (минимальный уровень/максимальный уровень)						
1.1. Уровень профессиональной готовности: обладаете ли Вы достаточными профессиональными знаниями, умениями и навыками в направлениях деятельности, связанных с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту?						
Уровень развития моих профессиональных знаний, умений и навыков не позволяет правильно ориентироваться в направлениях указанной деятельности.	1	2	3	4	5	Обладаю высоким уровнем профессиональных знаний, умений и навыков, а также отлично ориентируюсь в направлениях указанной деятельности.
1.2. Уровень знания нормативных актов (руководящих документов), регламентирующих деятельность командира подразделения укомплектованными военнослужащими, проходящими военную службу по контракту: обладаете ли Вы, как будущий командир такого подразделения, знаниями нормативных актов (руководящих документов)?						
Нормативные акты (руководящие документы) знаю плохо.	1	2	3	4	5	Отлично знаю нормативные акты (руководящие документы).
2. Оценка управленческой готовности						
2.1. Знание способов решения профессиональных задач: Как Вы ориентируетесь в решении возникающих проблем в работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту?						
Ориентируюсь плохо, нуждаюсь в дополнительной подготовке.	1	2	3	4	5	Отлично ориентируюсь в способах их решения.
2.2. Умение работать с документами: Как Вы знаете правила составления и оформления служебной документации касающейся работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (какие документы следует готовить и анализировать самому, какие поручать подчинённым)?						
Правила составления и оформления служебной документации не знаю, работу с документами распределять не умею.	1	2	3	4	5	Отлично знаю правила составления и оформления служебной документации, могу грамотно распределять работу с документами внутри подразделения.
2.3. Умение работать с подчинёнными военнослужащими, проходящими военную службу по контракту: на сколько, Вы готовы осуществлять руководство указанной категорией подчиненного личного состава (контролировать выполнение поставленных им задач, разбираться в потенциальных возможностях и склонностях личного состава)?						
Не в состоянии доходчиво поставить задачи, разъяснить и контролировать порядок их исполнения, в возможностях и склонностях личного состава разбираться не способен (не могу).	1	2	3	4	5	Чётко и доходчиво могу поставить задачи, своевременно осуществлять контроль их исполнения, отлично ориентируюсь в возможностях и склонностях личного состава.

2.4. Способность к деловому общению: умеете ли Вы чётко высказывать (излагать) свои мысли, выслушать и понять подчинённого (собеседника)?						
Высказываюсь с трудом, не умею слушать подчинённых (собеседников), не стремлюсь к взаимопониманию.	1	2	3	4	5	Могу чётко высказывать (излагать) свои мысли, убедителен, умею выслушивать подчинённого (собеседника) и понимать его, стремлюсь достичь полного взаимопонимания.
2.5. Умение организовать эффективную служебную деятельность подчинённого подразделения: можете ли Вы конкретно ставить задачи подчинённому личному составу, целесообразно распределять служебную нагрузку, разумно планировать служебную деятельность подразделения?						
При планировании служебной деятельности не могу учитывать реальную обстановку, целесообразно распределить задачи и разъяснить порядок их исполнения.	1	2	3	4	5	При планировании служебной деятельности могу основываться на оценке реальной обстановки, тщательно продумывать и распределять задачи.
3. Личностные характеристики						
3.1. Ответственность: Насколько Вы реалистичны в оценке собственных возможностей при работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту; всегда ли выполняете взятые на себя обязательства и обещания?						
Склонен переоценивать свои возможности, легко беру на себя любые обязательства и даю обещания, но к их выполнению отношусь безответственно.	1	2	3	4	5	Всегда реалистично оцениваю собственные возможности и обстановку, никогда не бросаю слов на ветер.
3.2. Умение доводить начатое дело до конца (выполнять поставленные задачи): Способны ли Вы, как командир подразделения, довести начатое дело до конца (выполнить поставленные задачи) без напоминаний и постоянного контроля со стороны вышестоящего командования?						
Мне требуется постоянное напоминание и жёсткий контроль со стороны вышестоящего командования.	1	2	3	4	5	Всегда довожу начатое дело до конца (выполняю поставленные задачи), в напоминаниях и контроле не нуждаюсь.
3.3. Умение ориентироваться в сложной обстановке при работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту: Как Вы, как командир подразделения, поведёте себя при возникновении непредвиденных и сложных ситуациях; способны ли Вы правильно сориентироваться и принять оптимальное решения?						
При возникновении сложных ситуаций я теряюсь, не способен самостоятельно принять решение.	1	2	3	4	5	Даже в самых сложных ситуациях способен самостоятельно ориентироваться и принимать правильное решение.

## Опросник 4

### Инструкция:

Предлагаемый Вам тест содержит 40 вопросов. Прочитайте их и ответьте на все вопросы с помощью бланка. На бланке напечатаны номера вопросов. Если Ваш ответ на вопрос положителен, то есть Вы в принципе согласны с тем, о чём спрашивается в вопросе, то на бланке в соответствующем номере поставьте знак «плюс». Если же Ваш ответ отрицателен, то есть Вы в принципе не согласны, то в соответствующем номере поставьте знак «минус». Следите, чтобы номер вопроса и номер в бланке для ответов совпадали. Имейте в виду, что вопросы носят общий характер и не могут содержать всех необходимых подробностей. Поэтому представьте себе типичные ситуации и не задумывайтесь над деталями. Не следует тратить много времени на обдумывание, отвечайте быстро. Возможно, на некоторые вопросы Вам будет трудно ответить. Тогда постарайтесь дать тот ответ, который Вы считаете предпочтительным. При ответе на любой из этих вопросов обращайтесь внимание на его первые слова и согласовывайте свой ответ с ними. Отвечая на вопросы, не стремитесь произвести заведомо приятное впечатление. Важна искренность при ответе.

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.		31.		32.	
33.		34.		35.		36.	
37.		38.		39.		40.	





## **Приложение В**

**Вопросы к единому опроснику анкет и тестов для определения уровня сформированности готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту на должностях солдат и сержантов**

**САРАТОВСКИЙ ВОЕННЫЙ ОРДЕНА ЖУКОВА КРАСНОЗНАМЕННЫЙ ИНСТИТУТ  
ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

### **ВОПРОСЫ**

**к опросникам и тестам в рамках исследования показателей готовности курсантов к работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту**

**ПОМЕТКИ НЕ СТАВИТЬ!!!**

## Опросник 1

1. Считаю, что обязанности по защите Родины должны выполнять:
  - а) те, кто проходит военную службу;
  - б) те, кто подписал контракт;
  - в) все граждане, способные к их выполнению;
  - г) кадровые офицеры.
2. Свободное время хотел бы проводить так:
  - а) стараясь удовлетворить свои духовные потребности;
  - б) отдыхая в кругу друзей;
  - в) с пользой для моей военной профессии;
  - г) стараясь улучшить материальное положение семьи.
3. Если бы я не поступил в военный институт, то:
  - а) осваивал бы другую специальность;
  - б) поехал домой и устроился бы на работу;
  - в) повторил попытку поступления в военный институт на следующий год;
  - г) не знаю, что бы я делал.
4. Надеюсь, что через двадцать лет буду иметь воинское звание...
  - а) подполковника;
  - б) капитана;
  - в) полковника, а может быть и выше;
  - г) майора.
5. Когда я занят работой по своей специальности, я ...:
  - а) работаю всегда достаточно напряженно;
  - б) работаю спокойно, рационально расходуя свои силы;
  - в) как всегда «выкладываюсь» без остатка;
  - г) напрягаюсь довольно часто, по обстановке.
6. Мои воспоминания о прошлых событиях...
  - а) порой согревают и оживляют меня;
  - б) оставляют всегда приятное впечатление;
  - в) вызывают порой чувства раскаяния и сожаления;
  - г) не вызывают каких-то особых переживаний.
7. Я отношусь к курению так:
  - а) могу закурить, когда волнуюсь;
  - б) не имею этой привычки;
  - в) это помогает мне в жизни;
  - г) свои потребности не ограничиваю.
8. На вопрос: «Как Вы относитесь к еде?» я отвечаю:
  - а) на аппетит не жалуясь, но и не привередничаю;
  - б) считаю себя гурманом, люблю вкусно и сытно поесть;
  - в) к пище отношусь хладнокровно, голод переношу легко;
  - г) главное – питаться вовремя и калорийно.
9. Выбор военной профессии сделан мною...:
  - а) на основе моего знакомства с армейской жизнью;
  - б) потому, что из имевшихся вариантов – он был лучше;
  - в) потому, что кому-то надо защищать Родину;
  - г) потому, что родители хотели, чтобы я был военным.
10. В выбранной военной специальности меня больше всего привлекает...:

- а) достаточная самостоятельность и независимость;
- б) возможность преуспеть в жизни;
- в) интересная и полезная работа;
- г) её высокая престижность.

11. К переменам, происходящим в нашем обществе, отношусь:

- а) спокойно – пусть происходит, то, что происходит;
- б) с сомнением – правильный ли выбран путь;
- в) с одобрением – они объективно созрели;
- г) скептически – ничего толкового из этого не получится.

12. Моё отношение к физической культуре и спорту:

- а) в спорте мне больше подходит роль болельщика;
- б) спортом увлекаюсь, имею определенные достижения;
- в) спортом интересуюсь, но занимаюсь нерегулярно;
- г) спорт меня особенно не привлекает, есть другие интересы.

13. Работая в коммерческой (частной) организации, я хотел бы:

- а) быть членом руководящего органа (правления, совета);
- б) быть её руководителем (генеральным директором);
- в) быть просто исполнителем с хорошим окладом;
- г) быть опытным специалистом.

14. Когда я ставлю себе цель и стремлюсь добиться её:

- а) как правило у меня это получается;
- б) у меня это редко получается;
- в) успех приходит с большими усилиями;
- г) нередко достигаю успеха, я человек везучий.

15. Когда приходится заниматься делами, в которых я не специалист, я ....:

- а) не получаю от этого удовольствия;
- б) работаю в меру моих способностей;
- в) заранее нервничаю, переживаю возможную неудачу;
- г) трачу энергии больше, чем обычно.

16. Все, что происходит со мной в настоящем....:

- а) это обычная повседневность, с которой приходится мириться;
- б) радует меня, даёт уверенность в будущем;
- в) пока сплошные неприятности и огорчения;
- г) позволяет надеяться на светлые перспективы.

17. В отношении спиртных напитков моё мнение такое:

- а) спиртное больше вредит здоровью, чем помогает;
- б) если человек пьёт, значит это ему нужно;
- в) следует вести здоровый образ жизни;
- г) во всем нужна мера.

18. На вопрос: «Сколько Вы пьёте воды?», отвечу:

- а) как все, так и я;
- б) нуждаюсь в питье больше и чаще других;
- в) пью много, постоянно испытываю жажду;
- г) я пью в меру необходимости, жажду переношу легко.

19. В армейской жизни меня в большей степени привлекает....:

- а) романтика службы, острые и опасные ситуации;
- б) стабильность и достаточная материальная обеспеченность;
- в) возможность в полной мере проявить свои силы и способности;

г) престижное положение военнослужащего.

20. При выборе военной специальности на меня оказали решающее влияние:

- а) пример сверстников, товарищей;
- б) занятия в школе, в кружках, секциях, производственная практика;
- в) просто желание стать специалистом в этой области;
- г) книги, кинофильмы, музей и т.д.

21. Полагаю, что принадлежность к религии:

- а) препятствует военной службе;
- б) накладывает ограничения на военную службу;
- в) не мешает успешной военной службе;
- г) несовместима с военной службой.

22. Если говорить откровенно, то раньше в кругу моих друзей были те, кто...:

- а) пробовал спиртные напитки и даже наркотики;
- б) имел судимость;
- в) имел приводы в полицию (милицию);
- г) вёл себя вызывающее в школе, общественных местах.

23. Считаю, что в семье военного...:

- а) вся жизнь должна быть подчинена служебным интересам мужа военнослужащего;
- б) не должно быть никаких отличий от любой другой семьи;
- в) должно быть полное взаимопонимание, согласие и поддержка;
- г) должны стойко переносить все тяготы и лишения, связанные с условиями службы;

24. Если бы у меня были хорошие музыкальные способности, я хотел бы стать:

- а) руководителем (дирижером) ансамбля, оркестра;
- б) музыкантом-любителем, играть в кругу знакомых;
- в) участником профессионального ансамбля, оркестра;
- г) ведущим солистом ансамбля, оркестра.

25. В ходе обучения чему-либо новому, я ...:

- а) обычно очень увлекаюсь;
- б) чувствую резкий подъем, прилив жизненных сил;
- в) стараюсь спокойно разобраться в сути нового;
- г) конечно, не остаюсь равнодушным.

26. Своё будущее я склонен оценивать как ...:

- а) нормально – всё должно быть хорошо;
- б) время больших тревог и опасений;
- в) с оптимизмом – всё лучшее ещё впереди;
- г) неизбежность, с которой надо смириться.

27. Чтобы поддержать по утрам бодрое настроение, я:

- а) регулярно пью крепкий чай и кофе;
- б) по необходимости принимаю таблетки или капли;
- в) делаю зарядку и принимаю холодный душ;
- г) слушаю веселую музыку и вспоминаю что-нибудь приятное.

28. О своём обычном режиме сна могу сказать, что:

- а) ночного времени мне хватает;
- б) способен сократить время сна без ущерба для себя;
- в) я большой любитель поспать не только по ночам, но и днём;
- г) сон, как и деньги, не бывает лишним.

29. По моему мнению, у военного человека должны преобладать:

- а) умение подчиняться и выполнять указания старших командиров;

- б) военная выправка, выносливость, звучный командный голос;
- в) профессионализм и ответственность за порученное дело;
- г) стремление настоять на своём, добиться выполнения отданного указания.

30. Соответствуют ли Ваши интересы и способности выбранной военной специальности?

- а) твердо уверен, что соответствуют;
- б) всё покажут результаты обучения;
- в) пока затрудняюсь дать однозначный ответ;
- г) без особых сомнений отвечаю положительно.

31. Моё отношение к законам и приказам:

- а) законы и приказы должны исполняться точно и своевременно;
- б) полагаю, что люди, издающие законы, часто ошибаются;
- в) должны исполняться только разумные законы и приказы;
- г) согласно поговорке – «закон, что дышло: как повернул, туда и вышло».

32. По телевидению, в интернете и газетах часто употребляют много иностранных слов, например, «эсперанто». Думаю, что оно означает:

- а) танец;
- б) испанский язык;
- в) ампулу, для лечения алкоголизма;
- г) единый всемирный язык.

33. После получения военной специальности хотел бы служить:

- а) в отдалённом гарнизоне, там, где больше самостоятельности;
- б) там, где можно быстро продвинуться по службе;
- в) там, где требуют интересы дела и принесу больше пользы;
- г) в военном институте или научном учреждении.

34. Осуществление моих стремлений и планов зависит:

- а) от удачи или везения;
- б) от моих способностей и трудолюбия;
- в) от окружающих людей;
- г) от моей настойчивости и упорства.

35. Когда я участвую в каких-либо играх, я ...:

- а) играю с азартом и увлечением;
- б) особенно не волнуюсь за конечный результат;
- в) стремлюсь к победе любой ценой;
- г) радуюсь, когда выигрываю.

36. Если мне что-либо угрожает, то ...:

- а) надо спокойно оценить ситуацию;
- б) скорее всего мне не выкрутиться;
- в) это ещё не значит, что всё плохо;
- г) надо собраться с силами и мобилизоваться.

37. Если меня спросят, мог бы я ударить человека, я отвечу:

- а) нет, это не в моих правилах;
- б) иногда это надо сделать, чтобы тебя уважали;
- в) мог бы, если человек по-другому не понимает;
- г) для этого должны быть очень веские причины.

38. Об отношении к девушкам и женщинам могу сказать, что они:

- а) доставляют мне массу хлопот;
- б) часто меня волнуют, сбивают с ритма жизни;

- в) меня, конечно, интересуют;
- г) занимают в моей жизни большое место.

39. После получения военной специальности мне больше нравилось бы служить:

- а) в управлении, крупном штабе;
- б) в боевых воинских частях, подразделениях (специального и оперативного назначения);
- в) в военном институте или научном учреждении;
- г) в подразделениях тыла.

40. Считаю, что окончательный выбор военной профессии мною ...:

- а) сделан, только бы не «провалиться» в ходе поступления в гражданские учебные заведения;
- б) будет сделан после начала моей военной службы;
- в) уже сделан окончательно;
- г) будет сделан в процессе обучения в военном институте.

41. Считаю, что роль армии в государстве должна заключаться:

- а) в воспитании у молодежи мужества и патриотизма;
- б) в наведении совместно с другими органами «железного» порядка и дисциплины в стране;
- в) в защите государственных интересов и безопасности стран от внешнего нападения;
- г) в улаживании межнациональных конфликтов и распрей.

42. Новые события, происходящие в нашей стране и в мире:

- а) иногда вызывают любопытство;
- б) как правило, интересуют меня;
- в) находят в моей душе живой отклик;
- г) не привлекают моего внимания.

43. Мне нравится, когда на работе:

- а) меня окружают симпатичные люди (хорошие товарищи);
- б) начальник признает мои достоинства;
- в) мой труд меня удовлетворяет;
- г) у меня большая самостоятельность и свобода действий.

44. В будущем я хотел бы:

- а) добиться высокого положения в обществе;
- б) пользоваться повышенным вниманием знакомых девушек и женщин;
- в) пользоваться признанием среди профессионалов в своей области;
- г) иметь авторитет среди родных и близких.

45. Если появляется время для отдыха, я:

- а) организую себе приятные приключения;
- б) стараюсь провести его «на полную катушку»;
- в) стараюсь провести его с пользой;
- г) стараюсь побыть в покое и тишине.

46. Если кто-то препятствует исполнению моих желаний:

- а) я теряю к нему симпатию;
- б) меня это сильно огорчает;
- в) я стараюсь сохранить самообладание;
- г) моё настроение от этого не падает.

47. О своём отношении к мужчинам я бы сказал, что:

- а) они мне больше интересны, чем женщины;
- б) всегда предпочитаю компанию настоящих мужчин;
- в) меня иногда тянет в мужскую компанию;
- г) к ним я равнодушен, не то, что к женщинам и девушкам.

48. Если меня спросят, во что я оцениваю свою жизнь, отвечу:

- а) оцениваю высоко, хочу прожить ее достойно;
- б) моя жизнь мне дороже всего на свете;
- в) за свою жизнь буду бороться изо всех сил;
- г) живу сам, и даю жить другим.

49. Основной трудностью в начале военного обучения для меня было:

- а) армейская дисциплина и жизнь в казарме;
- б) большой объем учебного материала;
- в) подчинение младшим командирам, моим ровесникам;
- г) разлука с родными и близкими.

50. О колебаниях и сомнениях при выборе военной профессии могу сказать, что:

- а) ни раньше, ни сейчас никаких колебаний не было;
- б) выбранная профессия несколько не хуже других;
- в) одно тревожит: хватит ли у меня сил и способностей;
- г) и сейчас гложут сомнения: правильно ли я поступил.

51. Из четырех утверждений мне ближе всего следующее:

- а) не делай другому того, чего не желаешь себе;
- б) своя рубашка ближе к телу;
- в) моя хата с края;
- г) кто смел – тот и съел.

52. Обычно выходные и праздничные дни:

- а) я стараюсь использовать с максимальной пользой;
- б) довольно часто бывают скучными;
- в) тянутся для меня слишком долго;
- г) жду с нетерпением, у меня всегда большие планы.

53. Считаю, что настоящим профессионалом станет тот, кто:

- а) имеет опытных руководителей, наставников;
- б) не тратит время по мелочам;
- в) поддерживает хорошие отношения с товарищами и начальниками;
- г) настойчиво и целеустремленно идет к намеченной цели.

54. Если вести речь о материальных благах, то следовало бы:

- а) иметь их столько, сколько хочется;
- б) иметь их достаточно для полноценной, цивилизованной жизни;
- в) иметь их столько, сколько есть у большинства окружающих;
- г) иметь их столько, сколько заработано собственным трудом.

55. В деловом общении с людьми я:

- а) всегда настойчив, отстаивая свою правоту;
- б) не избегаю повышенных тонов, не жалею сил;
- в) могу и погорячиться, если нужно;
- г) обычно сдержан и уравновешен.

56. В конфликтной ситуации, я обычно:

- а) теряюсь, не знаю, что предпринять;
- б) нервничаю, допускаю ошибочные действия;

- в) энергично ищу выход из создавшегося положения;
- г) стараюсь сохранять спокойствие.

57. Уезжая из дома, от родных и близких, я:

- а) как правило, не скучаю;
- б) испытываю некоторое облегчение;
- в) заметно скучаю, стараясь уйти в дела и заботы;
- г) переживаю, особенно при длительных отъездах.

58. Ко всему новому, неизвестному, я отношусь:

- а) положительно, если это для меня полезно;
- б) как к крупному выигрышу в лотерее;
- в) как очень любознательный человек;
- г) с живым интересом.

59. Стремясь быть настоящим военным, я хотел бы, прежде всего:

- а) стать настоящим мужчиной;
- б) стать профессионалом в своём деле;
- в) стать дисциплинированным и исполнительным;
- г) воспитать в себе высокие волевые качества.

60. О моих планах в отношении военной службы после окончания военного института могу сказать, что:

- а) буду стараться добросовестно служить изо всех сил;
- б) если сильно «повезёт», то буду служить;
- в) должен служить обязательно, верю в успех;
- г) как говорится, «попытка не пытка».

#### Опросник 4

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удаётся склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего решения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причинённое Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественно работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли какие-то помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вам включиться в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удаётся устанавливать контакты с незнакомыми людьми?

14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обещаний, обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удаётся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди мало знакомых для Вас людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую для Вас компанию?
30. Принимали ли Вы участие в общественной работе в школе или другой организации до поступления в военный институт?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?
32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать своё мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринуждённо, попав в незнакомую для Вас компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы оказываетесь в центре внимания у своих товарищей?
39. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
40. Правда, ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

## Опросник 5

1. Прочитав хорошую книгу, я всегда потом долго думаю о ней; хочется её с кем-нибудь обсудить.
2. Когда меня вдруг неожиданно о чём-то спросят, я могу ответить первое, что пришло в голову.
3. Прежде чем набрать номер в телефоне, чтобы позвонить по делу, я обычно мысленно планирую предстоящий разговор.
4. Совершив какой-то промах, я долго потом не могу отвлечься от мыслей о нем.
5. Когда я размышляю над чем-то или беседую с другим человеком, мне бывает интересно вдруг вспомнить, что послужило началом цепочки мыслей.
6. Приступая к трудному заданию, я стараюсь не думать о предстоящих трудностях.
7. Главное для меня – представить конечную цель своей деятельности, а детали имеют второстепенное значение.
8. Бывает, что я не могу понять, почему кто-либо недоволен мною.
9. Я часто ставлю себя на место другого человека.
10. Для меня важно в деталях представлять себе ход предстоящей работы (деятельности).
11. Мне было бы трудно написать серьёзное письмо, если бы я заранее не составил план.
12. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.
13. Я довольно легко принимаю решение относительно дорогой покупки.
14. Как правило, что-то задумав, я прокручиваю в голове свои замыслы, уточняя детали, рассматривая все варианты.
15. Я беспокоюсь о своём будущем.
16. Думаю, что во множестве ситуаций надо действовать быстро, руководствуясь первой пришедшей в голову мыслью.
17. Порой я принимаю необдуманные решения.
18. Закончив разговор, я, бывает, продолжаю вести его мысленно, приводя всё новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения.
19. Если происходит конфликт, то, размышляя над тем, кто в нем виноват, я в первую очередь начинаю с себя.
20. Прежде чем принять решение, я всегда стараюсь всё тщательно обдумать и взвесить.
21. У меня бывают конфликты от того, что я порой не могу предугадать, какого поведения ожидают от меня окружающие.
22. Бывает, что, обдумывая разговор с другим человеком, я как бы мысленно веду с ним диалог.
23. Я стараюсь не задумываться над тем, какие мысли и чувства вызывают в других людях мои слова и поступки.
24. Прежде чем сделать замечание другому человеку, я обязательно подумаю, в каких словах это лучше сделать, чтобы его не обидеть.
25. Решая трудную задачу, я думаю над ней даже тогда, когда занимаюсь другими делами.
26. Если я с кем-то ссорюсь, то в большинстве случаев не считаю себя виноватым.

27. Редко бывает так, что я жалею о сказанном.

### Тест-опросник 6

1. Мне хочется, чтобы мои друзья подбадривали меня.
2. Постоянно чувствую свою ответственность за учёбу (служебную деятельность).
3. Я беспокоюсь о своём будущем.
4. Многие меня ненавидят.
5. Я обладаю меньшей инициативой, нежели другие.
6. Я беспокоюсь за своё психическое состояние.
7. Я боюсь выглядеть глупцом.
8. Внешний вид других куда лучше, чем мой.
9. Я боюсь выступать с речью перед незнакомыми людьми.
10. Я часто допускаю ошибки.
11. Как жаль, что я не умею говорить, как следует с людьми.
12. Как жаль, что мне не хватает уверенности в себе.
13. Мне бы хотелось, чтобы мои действия ободрялись другими чаще.
14. Я слишком скромн.
15. Моя жизнь бесполезна.
16. Многие неправильного мнения обо мне.
17. Мне не с кем поделиться своими мыслями.
18. Люди ждут от меня многого.
19. Люди не особенно интересуются моими достижениями.
20. Я слегка смущаюсь.
21. Я чувствую, что многие люди не понимают меня.
22. Я не чувствую себя в безопасности.
23. Я часто понапрасну волнуюсь.
24. Я чувствую себя неловко, когда вхожу в комнату, где уже сидят люди.
25. Я чувствую себя скованным|
26. Я чувствую, что люди говорят обо мне за моей спиной.
27. Я уверен, что люди почти все понимают легче, чем я.
28. Мне кажется, что со мной должна случиться какая-нибудь неприятность.
29. Меня волнует мысль о том, как люди относятся ко мне.
30. Как жаль, что я не так общителен.
31. В спорах я высказываюсь только тогда, когда уверен в своей правоте.
32. Я думаю о том, чего ждут от меня люди.

## Приложение Г

### Программа дополнительного курса изучения дисциплины

Саратовский военный ордена Жукова Краснознаменный институт  
войск национальной гвардии Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ  
Начальник военного института

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

### ПРОГРАММА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО КУРСА ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

#### Психология и педагогика

*(наименование дисциплины (модуля) по учебному плану)*

#### Специальность

#### 40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

*(код и наименование специальности (направление подготовки))*

#### Специализация

#### Военно-правовая (набор 2021 года)

*(наименование специальности)*

Обсуждено на заседании кафедры

Протокол от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

№ \_\_\_\_

## **1. Место, роль и цели дополнительного курса изучения дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Дополнительный курс изучения дисциплина «Психология и педагогика» реализуется в период базовой обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы специалитета и в соответствии с приказом начальника военного института № 705 от 28.10.2021 г. «О закреплении тем научно-квалификационных работ (диссертаций) за адъюнктами адъюнктуры военного института в 2021 году».

Реализация дополнительного курса изучения дисциплины «Психология и педагогика» осуществляется в часы, отведённые для самостоятельной работы курсантов в распорядке дня военного института (в период проведения ежедневного третьего академического часа самостоятельной работы).

Основной целью освоения дополнительного курса дисциплины является углубленное изучение обучаемыми особенностей работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава:

– закономерностей формирования, развития и проявлений индивидуально-психологических качеств личности военнослужащих и психологии воинского коллектива в условиях учебной, служебной и боевой деятельности, организации качественной психологической подготовки личного состава;

– получение знаний, умений и навыков работы по организации военно-педагогического процесса (обучение и воспитание) в подразделении укомплектованными военнослужащими указанной категории.

Необходимость (актуальность) изучения дисциплины связана с формированием и развитием у обучающихся профессиональной компетентности в работе с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава:

– решении служебно-боевых и военно-профессиональных задач, которые направлены на формирование психологической готовности и поддержании психологической устойчивости у военнослужащих и воинских коллективов, обеспечивающих качественное несение службы и отвечающих интересам повседневной и служебно-боевой деятельности войск;

– воспитание у подчиненных чувства патриотизма и любви к Родине, порядочности и дисциплинированности, личной ответственности за исполнение воинского долга и верности воинской присяге, соблюдении законов и нормативно-правовых актов Российской Федерации.

Дисциплина имеет содержательно-методическую взаимосвязь с дисциплинами: философия, русский язык и культура речи, военная история, логика, культурология и профессиональный этикет, уголовное право, уголовно-процессуальное право, криминалистика, криминология, конституционное право России, административное право, экологическое право, финансовое право, военно-правовое обеспечение деятельности войск, обеспечение собственной безопасности войск национальной гвардии РФ, гражданское право, гражданское процессуальное право, теория государства и права, история государства и права России, история государства и права зарубежных стран, международное право, основы теории национальной безопасности, иностранный язык, физическая подготовка, применение подразделений в повседневных условиях, методика и организация боевой подготовки, организация повседневной деятельности подразделений и обеспечение безопасности военной службы, тактика служебно-боевого применения подразделений, военная топография, инженерное обеспечение СБД войск, разведка, радиационная, химическая и биологическая защита, связь, медицинское обеспечение, огневая подготовка, автомобильная подготовка, эксплуатация бронетанковой техники, морально-психологическое обеспечение, строевая подготовка, общевойсковые уставы ВС РФ.

## 2. Планируемые результаты обучения по дополнительному курсу дисциплины

Формируемые компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	Иные учебные дисциплины, направленные на формирование компетенций
1	2	3
<p>УК-1 «Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий».</p>	<p><b>Знать:</b> сущность понятия, виды и функции конфликтов в воинской среде; социально-психологические причины возникновения и динамика протекания конфликта, приемы и способы его конструктивного разрешения; психолого-педагогические способы профилактики и алгоритм работы командира по предупреждению конфликтных ситуаций среди военнослужащих; сущность, содержание и психолого-педагогические основы работы командира по профилактике девиантного поведения и суицидальных проявлений среди военнослужащих.</p> <p><b>Уметь:</b> применять формы и методы разрешения и урегулирования конфликтов между подчиненными; выявлять военнослужащих с признаками девиантного поведения и проводить с ними индивидуальную воспитательную работу; своевременно реагировать на проблемные ситуации у подчиненных и принимать меры по их разрешению на основе системного подхода; противодействовать коррупционным проявлениям в общественной жизни</p>	<p>Военная история, логика, культурология и профессиональный этикет, криминология, административное право, финансовое право, гражданское право, гражданское процессуальное право, теория государства и права, история государства и права России, история государства и права зарубежных стран, международное право, основы теории национальной безопасности, организация военно-политической (политической) работы.</p>

	<p>военнослужащих.</p> <p><b>Владеть:</b>  навыками применения психодиагностических методик по выявлению военнослужащих, предрасположенных к конфликтному поведению и с нервно-психической неустойчивостью;  методикой конструктивного разрешения конфликтных и проблемных ситуаций у подчиненных в повседневной деятельности и при несении службы.</p>	
<p>УК – 2  «Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла».</p>	<p><b>Знать:</b>  структуру психических явлений и качеств личности военнослужащего;  психофизиологические и половозрастные особенности формирования, развития, становления и особенности проявления личностных качеств у военнослужащих различной категории; мотивационные механизмы побуждения и стимулирования личности военнослужащего к саморазвитию и профессиональному становлению;  социально-психологические особенности формирования социальных групп и становления воинского коллектива.</p> <p><b>Уметь:</b>  управлять процессом саморазвития и профессионального становления личности военнослужащего;  осуществлять руководство процессом формирования здорового социально-психологического климата в</p>	<p>Культурология и профессиональный этикет, уголовное право, уголовно-процессуальное право, криминалистика, криминология, конституционное право России, военно-правовое обеспечение деятельности войск, гражданское право, гражданское процессуальное право, теория государства и права, международное право, основы теории национальной безопасности.</p>

	<p>воинском коллективе; применять психолого-педагогические подходы к развитию положительных качеств личности и сплоченного воинского коллектива;</p> <p>проводить работу по формированию социально-значимых личностных ценностей и профилактике правонарушений.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками применения психодиагностических методик по изучению индивидуальных качеств личностивоеннослужащих и социально-психологических явлений воинского коллектива; методами психолого-педагогического влияния на сознание личности военнослужащих и способами управления воинским коллективом.</p>	
<p>УК – 3</p> <p>«Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели».</p>	<p><b>Знать:</b></p> <p>сущность, содержание и способы овладения педагогическим мастерством офицера; формы, приемы и методы обучения и воспитания военнослужащих;</p> <p>сущность и содержание психолого-педагогических основ формирования воинского коллектива и установления межличностных отношений в социальной группе.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>применять формы и методы обучения военнослужащих, организовывать воспитательную работу с подчиненными; корректно применять методы по убеждению и принуждению</p>	<p>Гражданское право, гражданское процессуальное право, применение подразделений в повседневных условиях, организация повседневной деятельности подразделений и обеспечение безопасности военной службы, тактика служебно-боевого применения подразделений, разведка.</p>

	<p>подчиненных для достижения поставленных целей и поддержания дисциплины среди военнослужащих;</p> <p>оказывать психолого-педагогические воздействия на подчиненных с целью формирования их готовности к выполнению служебно-боевых задач;</p> <p>проводить работу по формированию индивидуального и группового правосознания.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками психологической подготовки подчиненных к несению службы и управлению подчиненными в различных видах деятельности;</p> <p>навыками применения педагогических методов, приемов и способов по коррекции поведения военнослужащих и управлению социальными процессами, происходящими в воинском коллективе.</p>	
<p>УК – 5 «Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия».</p>	<p><b>Знать:</b></p> <p>основные религиозные конфессии и национально-культурологические особенности этнических групп, проживающих на территории России и ближнем зарубежье;</p> <p>психолого-педагогические подходы к обучению и воспитанию военнослужащих с учетом их национально-этнических и религиозных особенностей;</p> <p>методику формирования межличностных отношений</p>	<p>Философия, русский язык и культура речи, культурология и профессиональный этикет, конституционное право России, теория государства и права, история государства и права России, история государства и права зарубежных стран, международное право, иностранный язык, организация военно-политической (политической) работы.</p>

	<p>в многонациональном воинском коллективе на основе межкультурного взаимодействия и бесконфликтного общения.</p> <p><b>Уметь:</b>  организовывать и проводить с военнослужащими многонационального воинского коллектива комплекс воспитательных и профилактических мероприятий;  осуществлять индивидуальную работу с военнослужащими различных национальностей и религиозных конфессий, выявлять проблемы и принимать меры по их разрешению в объеме должностных обязанностей, выявлять и пресекать конфликтные ситуации между военнослужащими на межнациональной или религиозной почве.</p> <p><b>Владеть:</b>  навыками проведения исследований в вопросах этнопсихологии по выявлению у военнослужащих личностных и социальных проблем;  методами и способами психолого-педагогического воздействия на военнослужащих многонационального воинского коллектива в процессе обучения и воспитания.</p>	
<p>УК – 6  «Способен определять и реализовывать приоритеты собственной</p>	<p><b>Знать:</b>  сущность и структуру направленности, ее роль в развитии личности человека; основы</p>	<p>Философия, русский язык и культура речи, военная история, логика, культурология и профессиональный этикет, конституционное право России,</p>

<p>деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни».</p>	<p>возрастной психологии, возрастную периодизацию развития и изменений качества человека; факторы влияющие на становление военно-профессиональных качеств военнослужащих и саморазвитие личности офицера; психолого-педагогические основы развития педагогического мастерства и профессиональной зрелости офицера.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>применять на практике формы и методы самосовершенствования личностных и профессиональных качеств военнослужащих; применять методы и способы психолого-педагогического воздействия на подчиненных для повышения их образовательного и профессионального уровня; поддерживать на должном уровне психологическую готовность военнослужащих для выполнения задач по предназначению; проводить работу по развитию правосознания у подчиненных и противодействовать коррупционным намерениям.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками психодиагностического изучения сформированности у военнослужащих военно-</p>	<p>финансовое право, гражданское право, гражданское процессуальное право, теория государства и права, история государства и права России, история государства и права зарубежных стран, международное право, основы теории национальной безопасности, иностранный язык.</p>
--	--	---

	<p>профессиональных качеств и определения способов их развития;</p> <p>педагогическими методиками по развитию и совершенствованию у подчиненных военно-профессиональных знаний, умений и навыков, в процессе обучения и воспитания.</p>	
<p>УК – 9</p> <p>«Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах».</p>	<p><b>Знать:</b></p> <p>основы психофизиологии и дефектологии, признаки функциональных нарушений психики и их причины; способы и методы психологического изучения личности по выявлению нервно-психической неустойчивости и других видов девиаций;</p> <p>основы организации профессионального психологического отбора кандидатов на военную службу;</p> <p>педагогические и психологические основы профилактики психических нарушений и отклоняющегося поведения у военнослужащих.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>организовывать работу в подразделении по сохранению психического здоровья военнослужащих, профилактике психических нарушений и отклонений; работать с острыми стрессовыми реакциями у военнослужащих на негативные факторы боевой службы и выполняемых ими СБЗ;</p> <p>прогнозировать и своевременно выявлять</p>	<p>Организация военно-политической (политической) работы.</p>

	<p>военнослужащих с признаками психических нарушений, принимать меры по оказанию им первичной психологической помощи.</p> <p><b>Владеть:</b> навыками применения психодиагностических методик по выявлению психической неустойчивости и деструктивных психических состояний у военнослужащих; навыками психолого-педагогического воздействия на военнослужащих с учетом их психофизиологических и индивидуальных особенностей.</p>	
<p>ОПК – 2 «Способен анализировать мировоззренческие, социальные и лично-значимые проблемы в целях формирования ценностных, этических основ профессионально-служебной деятельности».</p>	<p><b>Знать:</b> формы и методы работы командира по формированию военно-профессионального мировоззрения военнослужащих с учетом современной общественно-политической обстановки в стране и мире; психолого-педагогические подходы по воспитанию у подчиненных устойчивой социальной и гражданско-правовой позиции, патриотизма, коллективизма, ответственности и дисциплинированности; психологические основы развития у военнослужащих личностных и социально-значимых качеств в интересах СБД.</p> <p><b>Уметь:</b> целенаправленно формировать у</p>	<p>Философия, логика, культурология и профессиональный этикет, гражданское право, гражданское процессуальное право, история государства и права России, международное право, морально-психологическое обеспечение.</p>

	<p>подчиненных нравственные и профессионально значимые качества в целях успешного выполнения задач служебной деятельности;</p> <p>применять методы и приемы информационно-психологического воздействия на военнослужащих в целях развития их личностных качеств и военно-профессионального мировоззрения;</p> <p>организовывать обучение и воспитание подчиненных с целью развития у них устойчивой гражданско-правовой позиции и нетерпимости к негативным проявлениям в общественной жизни воинского коллектива.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>навыками изучения индивидуально-психологических и социальных свойств личности подчиненных в интересах повышения надежности и качества служебной деятельности;</p> <p>методиками учебно-воспитательного воздействия на сознание подчиненных, с целью формирования у них устойчивого военно-политического мировоззрения и профессиональной надежности.</p>	
<p>ВП.ПК-3 «Способен организовать воинское обучение и воспитание, боевую подготовку</p>	<p><b>Знать:</b></p> <p>основные категории общей и военной педагогики, содержание военно-педагогического процесса; теоретические основы</p>	<p>Конституционное право России, административное право, экологическое право, обеспечение собственной безопасности войск национальной гвардии РФ,</p>

<p>подразделения».</p>	<p>военной дидактики, принципы, методы и формы обучения военнослужащих, методики повышения эффективности обучения; сущность и особенности организации процесса воспитания военнослужащих в духе патриотизма и верности воинскому долгу; педагогические возможности воинского коллектива и особенности его влияния на личность военнослужащего; психолого-педагогические основы изучения психики военнослужащих и социально-психологических явлений воинского коллектива в различных условиях СБД; психолого-педагогические основы организации военно-профессиональной и психологической подготовки военнослужащих к выполнению СБЗ.</p> <p><b>Уметь:</b>      планировать подготовку к проведению занятий, составлять план (план-конспект) проведения занятий, готовить учебно-материальную базу к учебным занятиям; определять необходимые формы и методы обучения военнослужащих с учетом конкретных видов учебных занятий; организовать военно-профессиональную и психологическую подготовку военнослужащих, с учетом их индивидуальных</p>	<p>теория государства и права, международное право, основы теории национальной безопасности, применение подразделений в повседневных условиях, методика и организация боевой подготовки, организация повседневной деятельности подразделений и обеспечение безопасности военной службы, тактика служебно-боевого применения подразделений, военная топография, инженерное обеспечение СБД войск, разведка, радиационная, химическая и биологическая защита, связь, медицинское обеспечение, огневая подготовка, автомобильная подготовка, эксплуатация бронетанковой техники, организация военно-политической (политической) работы, строевая подготовка, общевойсковые уставы ВС РФ.</p>
------------------------	--	---

	<p>особенностей и наличия опыта выполнения СБЗ; комплексно проводить психодиагностическое изучение военнослужащих и социометрическое исследование воинского коллектива; использовать результаты профессионально-психологического отбора военнослужащих в интересах их служебно-боевого применения.</p> <p><b>Владеть:</b> психолого-педагогическими навыками проведения индивидуальной и различных форм групповой воспитательной работы, профилактики конфликтов и негативных социальных явлений в воинском коллективе; методикой применения форм, средств, методов и принципов обучения различных категорий военнослужащих в ходе проведения разнообразных видов учебных занятий по боевой подготовке.</p>	
--	---	--

### 3. Содержание дополнительного курса по дисциплине

#### 3.1. Распределение учебного времени, выделенного на контактную работу обучающихся с преподавателем (по семестрам, разделам и видам учебных занятий), и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объём) дополнительного курса по дисциплине составляет 2,81 зачётных единиц, 101 академический час.

№ темы	Наименование темы дополнительного курса по дисциплине	Всего часов учебных занятий	В том числе		Из них по видам учебных занятий	
			Самостоятельная работа обучающихся	Учебных занятий с преподавателем	Групповые занятия	Практические занятия
1	2	3	4	5	6	7
4 семестр						
1.	Организация и проведение индивидуальной профилактической работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава.	3	1	2	1	1
2.	Учет национальных особенностей в работе по профилактике правонарушений среди военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава.	3	1	2	1	1
3.	Особенности работы по сплочению воинских коллективов, укомплектованных военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава, предупреждению неуставных проявлений, профилактике преступлений против военной службы и рукоприкладств.	3	1	2	1	1

4.	Особенности работы по предупреждению правонарушений против безопасности дорожного движения и эксплуатации транспорта среди военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава.	3	1	2	1	1
5.	Особенности работы по предупреждению правонарушений, связанных с незаконным оборотом наркотических средств и психотропных веществ среди военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава.	3	1	2	1	1
6.	Особенности работы по предупреждению и недопущению экстремистских проявлений среди военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава.	3	1	2	1	1
*	Методическое обеспечение проведения: - ознакомительной практики курсантов (войсковой стажировки);	144**	48*	96**	*	*
	- практики курсантов в несении внутренней и караульной служб.	33**	11*	22**	*	*
	Итого за 4 семестр.	77(59*)	65(59*)	12	6	6
5 семестр						
7.	Особенности работы по предупреждению правонарушений коррупционной направленности среди военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава.	3	1	2	1	1
8.	Психологические аспекты работы по поддержанию и укреплению воинской дисциплины и правопорядка среди военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава.	3	1	2	1	1
9.	Порядок учета и представления информации, касающейся преступлений, происшествий, допущенных военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава. Ответственность за сокрытие	3	1	2	1	1

	информации и меры по их недопущению.					
10.	Особенности работы по предупреждению событий негативного характера, получивших широкий общественный резонанс среди военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава.	3	1	2	1	1
*	Методическое обеспечение проведения практики курсантов в несении внутренней и караульной служб.	36**	12*	24**	*	*
	Итого за 5 семестр.	24(12*)	16(12*)	8	4	4
	Всего за дополнительный курс по дисциплине.	101(71*)	81(71*)	20	10	10

\* в период проведения ознакомительной практики (войсковой стажировки), а также практики курсантов в несении внутренней и караульной служб.

\*\* в общую трудоемкость (объём) дополнительного курса по дисциплине не входит.

### 3.2. Содержание тем дополнительного курса по дисциплине

**Тема 1. «Организация и проведение индивидуальной профилактической работы с военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава».**

Исходя из способов комплектования войск личным составом, характера выполнения служебно-боевых задач основной формой предупреждения правонарушений и происшествий является индивидуальная воспитательная профилактическая работа (руководствуясь приказом Росгвардии 132-21г. и Федеральным законом от 23.06.2016 г. № 182-ФЗ предлагается формулировка «Индивидуальная профилактическая работа»). Индивидуальная профилактическая работа со всеми категориями личного состава осуществляется с учетом требований Федерального закона от 23.06.2016 г. № 182-ФЗ «Об основах системы профилактики правонарушений в Российской Федерации». Она направлена на оказание воспитательного воздействия на определенные категории личного состава, на устранение факторов, отрицательно влияющих на их поведение.

**Тема 2. «Учет национальных особенностей в работе по профилактике правонарушений среди военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава».**

Под национально-психологическими особенностями в широком смысле подразумевают национальные черты, проявляемые в различиях культур, религий, фактов и особенностей повседневного поведения, предубеждений, традиций, этикета и формирования оценок событий и др., что не может не оказывать своего влияния на построение межличностных отношений среди военнослужащих и выполнение личным составом поставленных задач. Учет в работе с личным составом национальных особенностей подразумевает особенности работы с представителями различных регионов Российской Федерации. Знание национальных особенностей подчиненных, умение организовать работу с учетом прогноза развития взаимоотношений в воинском коллективе, является основой эффективного принятия командиром (начальником) управленческих решений, в первую очередь, направленных на предупреждение возникновения национально-обособленных групп, в составе которых сохраняются национальные пережитки, обычаи и привычки, всепрощение в отношении земляка и заступничество за него всех членов микрогруппы, оказание морального или физического давления на его обидчиков.

**Тема 3. «Особенности работы по сплочению воинских коллективов, укомплектованных военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава, предупреждению неуставных проявлений, профилактике преступлений против военной службы и рукоприкладств».**

Проведение мероприятий по сплочению воинских коллективов, предупреждению правонарушений, профилактике воинских преступлений проводятся совместно с представителями военных прокуратур, военных следственных органов и военных судов в соответствии с планами основных мероприятий по координации деятельности правоохранительных органов по борьбе с преступностью в Вооруженных Силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах и работы межведомственной рабочей группы по борьбе с неуставными проявлениями, рукоприкладством и иными насильственными преступлениями.

**Тема 4. «Особенности работы по предупреждению правонарушений против безопасности дорожного движения и эксплуатации транспорта среди военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава».**

Для получения информации о нарушителях дорожно-транспортной дисциплины необходимо ежеквартально проводить сверку с базой данных ГИБДД и Государственной автоматизированной системой Российской Федерации «Правосудие». Проведение мероприятий по предупреждению правонарушений против безопасности дорожного движения и эксплуатации транспорта данного комплекса целесообразно проводить в период перевода техники и вооружения на периоды их эксплуатации, что устанавливает свои сроки его проведения.

**Тема 5. «Особенности работы по предупреждению правонарушений, связанных с незаконным оборотом наркотических средств и психотропных веществ среди военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава».**

Основные формы мероприятий по предупреждению правонарушений, связанных с незаконным оборотом наркотических средств и психотропных веществ среди военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава.

**Тема 6. «Особенности работы по предупреждению и недопущению экстремистских проявлений среди военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава».**

Основные формы мероприятий по предупреждению и недопущению экстремистских проявлений среди военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава.

**Тема 7. «Особенности работы по предупреждению правонарушений коррупционной направленности среди военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава».**

В понятие «коррупция» входят: злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп, либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц, либо незаконное предоставление такой выгоды указанному

лицу другими физическими лицами. Решение об учете и отнесении преступления к категории «коррупционное» принимают органы прокуратуры и следственные органы.

Основные формы мероприятий по предупреждению правонарушений коррупционной направленности среди военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава.

**Тема 8. «Психологические аспекты работы по поддержанию и укреплению воинской дисциплины и правопорядка среди военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава».**

Эффективность реализации направлений психологической работы находится в прямой взаимосвязи с результатами работы по укреплению воинской дисциплины и правопорядка. В рамках профессионального психологического отбора на военную службу в войска национальной гвардии устанавливается наличие признаков отклоняющегося поведения, в том числе делинквентного (противоправного, общественно опасного), определяемых посредством выявления факторов риска путем проведения обследования с использованием полиграфа.

**Тема 9. «Порядок учета и представления информации, касающейся преступлений, происшествий, допущенных военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава. Ответственность за сокрытие информации и меры по их недопущению».**

Порядок представления и учета сообщений о событиях преступлений, происшествиях, донесений о происшествиях, грубых дисциплинарных проступках военнослужащих войск национальной гвардии определен в Инструкции о порядке представления и учета информации, касающейся преступлений, происшествий, нарушений воинской и служебной дисциплины в войсках национальной гвардии Российской Федерации, утвержденной приказом Росгвардии от 24 июля 2020 года № 224. Действия командира в случае, если он не выполнил данные требования, квалифицируются как грубый дисциплинарный проступок – сокрытие командиром информации о совершении подчиненным ему по службе военнослужащим преступления, административного правонарушения или дисциплинарного проступка (приложение №7 к ДУ ВС РФ).

**Тема 10. «Особенности работы по предупреждению событий негативного характера, получивших широкий общественный резонанс среди военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава».**

Общественный резонанс – это реакция множества людей (возмущение, волнение, отклики и т. д.) на определённые действия (информация, поведение, высказывание и тому подобное) кого-либо и чего-либо. Решение об отнесении преступления (происшествия) к категории получивших широкий общественный резонанс и нанесших существенный вред авторитету войск национальной гвардии, принимает командующий войсками округа (заместитель командующего войсками округа по военно-политической работе), а также начальник ГВПУ совместно с ДВСМИ Росгвардии.

#### 4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дополнительного курса по дисциплине

##### 4.1. Учебная литература

№ п/п	Вид и наименование литературы
1	2
<b>Основная</b>	
<b>Учебники</b>	
1.	Алехин, И. А. Военная педагогика: учебник для вузов / И.А. Алехин [и др.]; под общей редакцией И.А. Алехина.-Москва: Издательство Юрайт, 2022.-414 с. - (Высшие образование). - Текст: непосредственный. ISBN 978-5-534-04359-4
2.	Караяни, А. Г. Военная психология: учебник и практикум для вузов / А. Г. Караяни. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. - 593 с. - (Высшие образование). - Текст: непосредственный. ISBN 978-5-534-12209-1
<b>Учебные пособия</b>	
3.	Психология и педагогика: Учебное пособие. Книга 2. Военная педагогика / С. В. Ценцера, Д. В. Дмитриев, Д. А. Мещеряков [и др.]; под общей редакцией С. В. Ценцера. – Саратов: Общество с ограниченной ответственностью Амирит, 2023. – 298 с. – ISBN 978-5-00207-294-1. – EDN OLYDTV.
4.	Психология и педагогика: Учебное пособие. Книга 1. Военная педагогика / С. В. Ценцера, Д. В. Дмитриев, Д. А. Мещеряков [и др.]; под общей редакцией С. В. Ценцера. – Саратов: Общество с ограниченной ответственностью Амирит, 2023. – 298 с. – ISBN 978-5-00207-294-1. – EDN OLYDTV.
5.	Этнопсихология и ее применение при формировании воинского коллектива в подразделениях войск национальной гвардии Российской Федерации: Учебное пособие / Г. А. Кирпиленко, А. А. Теплова, А. А. Никоноров [и др.]. – Саратов: Амирит, 2023. – 194 с. – ISBN 978-5-00207-244-6. – EDN CWHNKP.
<b>Электронные учебные пособия</b>	
6.	Караяни, А. Г. Настольная книга военного психолога [Электронный ресурс]: практическое пособие / А. Г. Караяни. - Москва: Юрайт, 2019. - 332 с. - (Профессиональная практика). - Режим доступа: ЭБС Юрайт [сайт]. - с. 2 - UR: <a href="https://biblio-online.ru/bcode/434309">https://biblio-online.ru/bcode/434309</a>
<b>Дополнительная</b>	
7.	Указ Президента РФ от 10.11.2007 N 1495 (ред. от 01.02.2021) «Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации».
8.	Федеральный закон от 23.06.2016 г. № 182-ФЗ «Об основах системы профилактики правонарушений в Российской Федерации».
9.	Об утверждении наставления по организации в войсках национальной гвардии Российской Федерации военно-политической (политической) работы: приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 20.04.2021 № 132.
10.	Об утверждении Особенности организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального

1	2
	образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, дополнительным профессиональным программам и основным программам профессионального обучения, особенностей организации и осуществления методической и научной (научно-исследовательской) деятельности в области подготовки кадров в интересах обороны и безопасности государства, обеспечения законности и правопорядка, а также деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации : приказ Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 24.05.2022 № 166.
11.	Сборник Методических рекомендаций по организации военно-политической (политической) работы в войсках национальной гвардии Российской Федерации: утверждён распоряжением Федеральная службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 24.05.2021 № 1/4413.
11.1	Обзоры (распоряжения) главного военно-политического управления центрального аппарата Росгвардии, командующих округами и командиров соединений по направлениям военно-политической работы (обзоры о состоянии воинской и служебной дисциплины, правопорядка и законности, которые издаются не реже 1 раза в год).
11.2	Обзоры по видам преступлений и категориям личного состава, их совершивших (исходя из актуальных вопросов состояния воинской и служебной дисциплины и правопорядка).
11.3	Приказы командующих округами, командиров соединений, воинских частей с определением причин и условий, способствующих совершению преступлений, происшествий, грубых дисциплинарных проступков, мерах по улучшению работы и привлечению виновных должностных лиц к дисциплинарной ответственности.
11.4	Приказы (обзоры) командующих округами, командиров соединений, воинских частей об объявлении приговора военного суда об осуждении военнослужащих (по решению, исходя из соответствия тяжести преступления и понесенного за него наказания).
11.5	Обзоры управлений территориальных органов Росгвардии по видам преступлений и категориям личного состава, их совершивших (исходя из актуальных вопросов состояния воинской и служебной дисциплины и правопорядка).

#### **4.2. Программное обеспечение и информационно-справочные системы**

Программное обеспечение, используемое при осуществлении доведения дополнительного курса по дисциплине:

1. Базовый пакет программного обеспечения.
2. Графический редактор.
3. справочная правовая система.
4. Электронно-библиотечная система.
5. Обучающие программы и электронные учебные пособия.
6. Информационные ресурсы единого информационного пространства войск национальной гвардии.
7. Информационные ресурсы информационно-телекоммуникативной сети Интернет.
8. Электронный фонд учебно-методического комплекса дисциплины (видеофрагменты, презентации, задания по каждой изучаемой теме).

#### **5. Учебно-материальная база, необходимая для осуществления доведения дополнительного курса по дисциплине**

Для доведения дополнительного курса по дисциплине используются учебные классы, оборудованные мультимедийной аппаратурой, электронно-вычислительной техникой, комплекты презентационных и видеоматериалов, средства отображения информации (телевизорами с USB входом, аудиторными досками), наглядной агитацией на баннерной основе.

Начальник кафедры военной педагогики и психологии

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Согласовано:

Заместитель начальника военного института по учебной работе

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.

Приложение № 1  
к Программе дополнительного курса  
изучения дисциплины

**Методические рекомендации (материалы) для преподавателей**

Доведение дополнительного курса изучения дисциплины осуществляется на основе научно-теоретических положений психологии и педагогики, посредством сочетания проведения групповых занятий и самостоятельной работы обучающихся, с акцентом на самостоятельное изучение дополнительного курса дисциплины курсантами. Применяя комплексное использование в учебном процессе активных и интерактивных форм и методов проведения занятий (элементов деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, практикумов, выполнения творческих заданий) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Технологии обучения, избираемые преподавателем, должны быть ориентированы на обеспечение:

- личностно-деятельностного подхода к обучению, имеющему профессионально-ориентированный характер;
- взаимосвязанного обучения со всеми видами военно-профессиональной деятельности;
- интенсификации, индивидуализации образовательного процесса, комплексного применения методов, форм и средств обучения;
- комплексной реализации учебных, развивающих и воспитательных задач.

Групповые занятия – проводятся в целях углубленного изучения обучающимися психофизиологических основ формирования личностных качеств, организацию и методику проведения профессионально-психологического отбора военнослужащих на военную службу, специфические особенности обучения и воспитания военнослужащих, проходящих военную службу по контракту рядового и сержантского состава подразделений ВНГ РФ.

Практические занятия – проводятся в целях формирования у обучающихся прочных практических умений применения визуальных и тестовых психодиагностических методик, навыков продуктивного общения, в определении и разрешении конфликтов среди военнослужащих подразделения в различных условиях деятельности, в подготовке и проведении основных форм психологических исследований военнослужащих. Практические занятия могут проводиться методом тренировок. Главным их содержанием является практическая работа каждого обучающегося. В ходе проведения практических занятий отработывался портфель актуальных педагогических ситуаций

моделирования профессиональной деятельности командира в работе с военнослужащими по контракту.

В ходе проведения занятий – основными целями выступают: активное приобретение обучающимися новых знаний, обучение методике подготовки и проведения публичных выступлений на семинарских и других видах занятиях, развитие ораторского мастерства, привитие навыков работы с литературой, формирование культуры умственного труда, развитие самостоятельности в приобретении новых знаний.

В ходе обучения преподаватель должен широко использовать информационные технологии на базе специальных аудиовизуальных средств (использование Интернета, аутентичных видео- и аудиоматериалов и т.д.) и технологии интерактивного обучения (работа в малых группах на занятиях и самостоятельно через Интернет), которые обеспечивают формирование и развитие профессиональной компетентности обучающихся в будущей военно-профессиональной деятельности.

Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Учебно-методическое обеспечение дополнительного курса дисциплины «Психология и педагогика» предназначено для качественного освоения обучающимися программы в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования, с учетом роли и места предмета в общем объеме программы обучения.

В ходе изучения дополнительного курса дисциплины используется следующее материально-техническое обеспечение: тематические учебные классы оборудованные учебно-информационными стендами и оснащенные средствами отображения учебной информации для коллективного пользования (мультимедийный проектор, интерактивная доска, телевизор с USB-входом, съёмный флеш-накопитель, плазменная или жидкокристаллическая панель, проекционный экран), класс на базе ПЭВМ с доступом к презентационным материалам по каждой изучаемой теме, тематическим видео и аудио записям, комплекты общего и специального (учебные программы) лицензионного программного обеспечения.

Приложение № 2  
к Программе дополнительного курса  
изучения дисциплины

**Методические указания (рекомендации) для обучающихся**

Самостоятельная работа обучающихся является составной частью учебной деятельности и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний, умений и навыков, поиск и приобретение новых знаний, в том числе с использованием автоматизированных обучающих курсов (систем), а также выполнение учебных заданий, подготовку к предстоящим занятиям, текущему контролю знаний и экзамену.

Самостоятельная работа организуется командирами подразделений обучающихся, ее методическое обеспечение осуществляется кафедрами. Время на самостоятельную работу отводится в распорядке дня из расчета 3 академических часа ежедневно (кроме предвыходных и предпраздничных дней).

Перед началом самостоятельной работы, на основе задания для подготовки к занятию – получить в достаточном количестве научную и учебную литературу, рекомендованную преподавателем.

Алгоритм подготовки к занятию в часы самостоятельной работы:

- ознакомиться с содержанием задания для подготовки к занятию, выданным преподавателем;
- ознакомиться с названием темы и учебными вопросами предстоящего занятия;
- получить у помощника командира группы рекомендуемую преподавателем литературу;
- при необходимости подготовить вопросы по теме предстоящего занятия, которые вызвали определенные затруднения в ходе самостоятельной работы;
- если по каким-либо причинам обучающийся отсутствовал на прошедших занятиях необходимо спланировать свое время так, чтобы к следующему занятию, после пропущенного, восстановить тезисы группового занятия;
- отсутствие на занятии не освобождает обучающегося от обязанности восстановить учебный материал пропущенного занятия.

Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины предназначено для качественного освоения обучающимися программы дополнительного курса изучения дисциплины, с учетом роли и места предмета в общем объеме программы обучения.

В ходе изучения дополнительного курса дисциплины используется следующее материально-техническое обеспечение: тематические учебные классы оборудованные учебно-информационными стендами и оснащенные средствами отображения учебной информации для коллективного пользования, класс на базе ПЭВМ с доступом к презентационным материалам по каждой изучаемой теме, интернет ресурсам, видео и аудио записям, комплекты общего и специального (учебные программы) лицензионного программного обеспечения для проведения занятий, с использованием современных педагогических и цифровых технологий.

## Приложение Д

### **Методические рекомендации по вопросам организации работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка в подразделениях, укомплектованных военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава в войсках национальной гвардии Российской Федерации в звене рота, взвод, отделение**

#### **I. Общие положения.**

Методические рекомендации определяют основы организации работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка в подразделениях рота, взвод, отделение и им равных подразделениях, укомплектованных военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава в войсках национальной гвардии Российской Федерации<sup>1</sup>.

**Рекомендации необходимо рассматривать и применять творчески, сообразуясь с обстановкой и особенностями воинского коллектива.**

Методические рекомендации разработаны в соответствии с общевоинскими уставами Вооруженных Сил Российской Федерации, Положением о Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации, утвержденного Указом Президента Российской Федерации от 30 сентября 2016 г. № 510 «О Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации», Наставлением по организации в войсках национальной гвардии Российской Федерации военно-политической (политической) работы, утвержденным приказом Росгвардии 20 апреля 2021 г. № 132, а также на основе опыта работы должностных лиц войск национальной гвардии Российской Федерации.

**Основная цель** методических рекомендаций – выработка в ходе проведения ознакомительной практики курсантов (войсковой стажировки в должности командира отделения) единого подхода к организации работы должностных лиц от командира отделения до командира роты включительно по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка, профилактике правонарушений, а так же привитие навыков в выполнении должностных обязанностей командира подразделения (отделения) укомплектованных военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава.

---

<sup>1</sup> Далее – «войска национальной гвардии».

**Работа по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка** это деятельность должностных лиц, направленная на формирование сознательного отношения к выполнению военными, проходящими военную службу в войсках национальной гвардии воинского долга, соблюдение требований Конституции Российской Федерации и законодательства Российской Федерации, воинской дисциплины, а также выявление и устранение причин и условий, способствующих совершению правонарушений и происшествий.

**Важнейшим условием укрепления воинской дисциплины является** воспитание подчиненных в духе безусловного и точного выполнения всех без исключения требований уставов.

Основным методом воспитания у военнослужащих дисциплинированности является **убеждение**. Однако это не исключает возможности применения мер принуждения к тем, кто недобросовестно относится к выполнению своего воинского долга» (ст. 2 ДУ ВС РФ).

Одним из главных направлений достижения высокого уровня состояния воинской дисциплины и правопорядка является «воспитание у военнослужащих сознательного повиновения командирам (начальникам), боевых, морально-политических и психологических качеств» (ст. 4 ДУ ВС РФ).

**Личный пример командира** оказывает важное воспитательное и дисциплинирующее влияние на подчиненных.

Подчиненные стремятся подражать командиру во всем, равняться на него. Как правило, военнослужащие учатся у своего командира не только боевому мастерству. Они перенимают у него манеру поведения. Вот почему командиру необходимо быть для подчиненных образцом во всем, высоко держать свой авторитет.

**Укрепление воинской дисциплины** - задача, которую командир решает повседневно. Она заключается: в обеспечении соблюдения подчиненными уставных норм поведения; организации службы и боевой подготовки личного состава в полном соответствии с требованиями уставов и Других руководящих документов; создании условий, стимулирующих проявление дисциплинированности каждым воином и воинским коллективом.

**Направления работы командира по поддержанию воинской дисциплины определены в статье 6 Дисциплинарного устава Вооруженных Сил Российской Федерации.**

**Основными из них являются:** знание личных качеств подчиненных; сплочение воинского коллектива и поддержание уставных правил взаимоотношений между военнослужащими; воспитание подчиненных в духе высокой исполнительности; создание нетерпимого отношения к нарушениям воинской дисциплины.

**1.1. Основными задачами укрепления и поддержания воинской дисциплины и правопорядка в звене рота, взвод, отделение являются:**

**Укрепление единоначалия.**

Устав Внутренней службы определяет, что единоначалие является одним из принципов строительства Вооруженных Сил Российской Федерации. **Единоначалие** создает условия для высокой организованности, строгой воинской дисциплины и твердого порядка, кроме того, **единоначалие** имеет четкую правовую основу, которую составляют законы, воинские уставы, приказы и директивы.

Следует отметить, что командир (начальник) лично несет ответственность за отданный приказ и его последствия, соответствие отданных распоряжений законодательству, а также злоупотребление властью.

**Главными направлениями в работе по укреплению единоначалия являются:** непрерывное повышение профессиональной подготовки командиров; выработка у них высоких нравственных качеств; совершенствование стиля практической деятельности; воспитание всего личного состава в духе уважения к командирам, беспрекословного повиновения и дисциплинированности; активная деятельность общественных организаций по поддержанию авторитета командиров.

**Особое внимание необходимо уделять обучению сержантского состава (командиров отделений, заместителей командиров взводов и им равным) методике организации профилактической работы по укреплению воинской дисциплины и предупреждению правонарушений в подразделениях, укомплектованных военнослужащими, проходящими военную службу по контракту.**

**Профилактика и предупреждение преступлений, дисциплинарных проступков, нарушений воинской дисциплины и правопорядка.**

Работа по осуществлению профилактики и предупреждению

дисциплинарных правонарушений военнослужащих организуется и проводится в соответствии с Конституцией Российской Федерации и федеральным законодательством, в частности общевоинскими уставами Вооруженных Сил Российской Федерации, утвержденными Указом Президента Российской Федерации.

Работа по профилактике и предупреждению преступлений, дисциплинарных проступков, нарушений воинской дисциплины и правопорядка включает в себя объемную работу младших командиров (сержантского состава), умеющих правильно применять методы, направленные на укрепление правопорядка и дисциплины военнослужащих.

**Основными задачами профилактики дисциплинарных проступков, нарушений воинской дисциплины и правопорядка являются:**

сокращение количества дисциплинарных правонарушений военнослужащих;

выявление, изучение причин и условий совершения дисциплинарных проступков и принятие мер по их устранению (минимизации, нейтрализации);

повышение правосознания и уровня правовой культуры военнослужащих;

разработка приемов, средств, методов предупреждения дисциплинарных правонарушений и совершенствование рекомендаций по наиболее эффективному их применению.

Необходимые условия для предупреждения преступлений и дисциплинарных проступков, укреплению воинской дисциплины и правопорядка способствуют соблюдение установленных норм и ограничений общевоинскими уставами Вооруженных Сил Российской Федерации, приказы и распоряжения командиров и начальников.

Работа по профилактике дисциплинарных проступков и правонарушений военнослужащих не исключает привлечение, к дисциплинарной ответственности, которое несет в себе предупредительный характер.

При своевременном выявлении и пресечении дисциплинарных проступков роль профилактики заключается, в том числе и в создании предпосылок к нетерпимости дисциплинарных проступков и нарушений воинской дисциплины и правопорядка в воинском коллективе.

Профилактику дисциплинарных правонарушений военнослужащих можно представить как особый вид дисциплинарной практики, обеспечивающий целенаправленное воздействие на военно-служебные

отношения с целью предупреждения нарушения воинской дисциплины, а также выявления, нейтрализации и устранения факторов и обстоятельств, способствующих совершению дисциплинарных проступков, установлению лиц, склонных к их совершению и оказанию на них корректирующего воздействия.

Обоснованием вышесказанного может служить тот факт, что применение мер **поощрения** и **взыскания** военнослужащих в совокупности образует собой основное содержание дисциплинарной практики и, в свою очередь, является важным инструментарием профилактики дисциплинарных правонарушений в руках должностных лиц подразделений.

Командиры (начальники) должны (обязаны) использовать предоставленную им дисциплинарную власть путем применения средств **поощрения** и **принуждения** в целях воспитания у военнослужащих высокой ответственности и сознательного отношения к выполнению воинского долга, требований законов, воинских уставов и приказов, укрепления воинской дисциплины и предупреждения правонарушений.

**Предупреждение**, является составной частью **профилактики**, и в основе направлено на **недопущение** замышляемых и подготавливаемых дисциплинарных правонарушений и реализуется непосредственно «на местах».

Профилактика направлена **не только** на предупреждение правонарушений, но и на **выявление, нейтрализацию и устранение** факторов и обстоятельств, способствующих совершению дисциплинарных правонарушений, **установление** лиц, склонных к их совершению, и **оказание** на них определенного воздействия.

#### **Обеспечение соблюдения военнослужащими законности, требований безопасности, в том числе безопасности военной службы.**

Составной частью повседневной жизни и деятельности военнослужащих является соблюдение ими законности, требований безопасности, в том числе безопасности военной службы.

Должностные лица подразделения осуществляют проведение мероприятий по организации и руководству повседневной деятельностью и обеспечению безопасности военной службы в соответствии с требованиями законов, общевойсковых уставов, приказов и директив, наставлений и руководств, должностными и специальными обязанностями.

**Основными условиями обеспечения соблюдения военнослужащими законности, требований безопасности, в том числе безопасности военной службы являются:**

**поддержание воинской дисциплины, обеспечение удовлетворительного морально-политического и психологического**

состояния и состояния здоровья военнослужащих;

проверка и оценка состояния безопасности военной службы в подразделении;

обеспечение пожарной безопасности;

обеспечение травмобезопасности при несении боевого дежурства, гарнизонной, караульной и внутренней служб, в ходе боевой подготовки, эксплуатации вооружения и военной техники, проведения ремонтно-строительных, хозяйственных работ и при выполнении других задач повседневной деятельности;

соблюдение установленных правил внутреннего порядка;

обеспечение социальной защиты военнослужащих в соответствии с требованиями федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации;

обеспечение удовлетворительного санитарно-эпидемиологического состояния подразделения.

**Подготовка военнослужащих к выполнению требований безопасности в повседневной деятельности включает:** обучение требованиям безопасности (проведение занятий и проверок теоретических знаний и практических навыков по требованиям безопасности) и проведение установленных видов инструктажей.

Одной из важнейших функций управления обеспечением безопасности военной службы является **контроль**. **Задачи контроля** – проверка правильности организации работ (занятий) и деятельности должностных лиц по созданию и обеспечению безопасных условий в местах исполнения личным составом обязанностей военной службы.

Регулярный и целенаправленный контроль исполнения требований безопасности в подразделении позволяет вовремя вскрывать и устранять недостатки и упущения в обучении, воспитании, материально-бытовом, медицинском обеспечении личного состава, несении им службы и других вопросах повседневной деятельности.

**Командиры подразделений отвечают за безопасность военной службы в подчиненных подразделениях в соответствии с должностными, специальными обязанностями и главой 7 Устава внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации.**

**Выявление и устранение причин и условий, способствующих совершению преступлений, дисциплинарных проступков, нарушений воинской дисциплины и происшествий.**

**Выявить преступление, дисциплинарные проступки, нарушение воинской дисциплины и происшествий** – значит обнаружить действие или бездействие, событие, содержащее признаки, характеризующие его как преступление, происшествие, дисциплинарный проступок, нарушение

воинской дисциплины и то есть деяние, которое в законодательстве Российской Федерации описывается в качестве преступного, нарушение тех или иных требований, установленных норм.

**Для качественного проведения работы по выявлению и устранению причин и условий, способствующих совершению преступлений, дисциплинарных проступков, нарушений воинской дисциплины и происшествий необходимо проведение следующих мероприятий:**

- систематически анализировать состояние воинской дисциплины, изучать структуру и динамику правонарушений, совершённых подчинёнными;
- работа с неформальными группами с отрицательной направленностью;
- исследование психологических особенностей военнослужащих и воинских коллективов;
- обобщать и систематизировать единичные причины и условия совершённых правонарушений;
- выявлять слабые места в профилактической работе;
- проведение разбирательств по каждому дисциплинарному проступку;
- изобличить всех виновных, разрушить «круговую поруку» и восстановить социальную **справедливость**, что будет иметь широкое предупредительное значение.

Особую роль в выявление и устранение причин и условий, способствующих совершению преступлений, дисциплинарных проступков, нарушений воинской дисциплины и происшествий занимает индивидуально-воспитательная работа, проводимая совместно с психологической работой (психологами).

При проведении данной работы необходимо учитывать и те установленные нормы Уставом внутренней службы ВС РФ, что каждый военнослужащий обязан содействовать командиру (начальнику) в восстановлении порядка и дисциплины. За уклонение от содействия командиру (начальнику) военнослужащий несет ответственность.

**Основные причины и условия, способствующих совершению преступлений, дисциплинарных проступков, нарушений воинской дисциплины и происшествий, как правило, делаться на две группы.**

Первая группа - причины, связанные с недостатками в работе должностных лиц по организации профилактики правонарушений, учебно-воспитательного процесса:

- отсутствие системы работы по профилактике правонарушений, укреплению воинской дисциплины;

- низкая требовательность командиров к себе и подчиненным, отсутствие твердого уставного порядка;
- недостатки в организации воспитательного процесса;
- нарушение законов, злоупотребление служебным положением, искривление дисциплинарной практики;
- ослабление контроля за исполнением приказов, распоряжений, низкая исполнительская дисциплина;
- беспринципность, сокрытие правонарушений, непринятие мер к виновным;
- недостаточные знания и практические навыки в организации работы по укреплению воинской дисциплины и правопорядка.

Вторая группа - причины, связанные с индивидуальными особенностями военнослужащих:

- низкая ответственность, отрицательные черты характера, вредные привычки;
- недостаточное или искаженное понимание воинского долга;
- слабые знания требований уставов, приказов о порядке и правилах несения службы;
- недостаточный уровень специальной подготовки;
- семейные неурядицы, физические недостатки, болезненное состояние, нарушения психики.

#### **Сбор и анализ информации, касающейся преступлений, происшествий, нарушений воинской дисциплины.**

Основными источниками для сбора и анализа являются:

- доклады соответствующих командиров (начальников), должностных лиц суточного наряда, рапорта дежурных, постовые ведомости, приказы по воинской части, сведения о состоянии воинской дисциплины в подразделении;
- протоколы общих собраний сержантов, личного состава;
- письма, жалобы и заявления военнослужащих;
- индивидуальные беседы с военнослужащими;
- служебные карточки военнослужащих;
- информация из военной прокуратуры, военного суда и военно-следственного отдела, медицинской службы, местных органов власти МВД, лечебных учреждений и т.д.;
- личные наблюдения и собеседования.

#### **Обеспечение объективности в оценке служебной деятельности военнослужащих, всестороннее изучение их личных и деловых качеств.**

Индивидуально-воспитательная работа основывается на всестороннем изучении и учете командиром социальных,

психологических, педагогических и других особенностей каждого в отдельности военнослужащего, его индивидуальности.

**Изучение подчиненных - одна из уставных обязанностей каждого командира (начальника).**

В соответствии с требованиями Устава внутренней службы ВС РФ установлен необходимый и обязательный перечень знаний офицеров (должностных лиц) о своих подчиненных, который включает: воинское звание, фамилию, национальность, срок службы, занимаемую должность и специальность, семейное положение, деловые и морально-психологические качества каждого военнослужащего подчинённого подразделения, постоянно проводить с ними индивидуальную работу по воинскому воспитанию.

Эти и другие данные можно получить, изучив личное дело и другие документы военнослужащего, по возможности побеседовав с его родными, а также в индивидуальной ознакомительной беседе.

Однако, не стоит ограничиваться только изучением биографических данных подчиненных. Наряду с этим необходимо изучать и знать социально-психологические особенности личности военнослужащего:

- степень включенности в систему связей с сослуживцами, командирами другими людьми;
- общительность (коммуникативность);
- место в коллективе (лидер, середнячок, аутсайдер и др.);
- степень влияния на других военнослужащих (авторитетность);
- способность адаптироваться к условиям военной службы и др.

В совокупности эти данные должны способствовать пониманию командиром, воспитателем места и роли военнослужащего в воинском коллективе и того, как коллектив отражается в его личности.

#### **Формирование у военнослужащих чувства ответственности за выполнение воинского долга.**

Выполнение требований внутренней службы развивает у военнослужащих чувство ответственности, самостоятельность, аккуратность и добросовестность. Взаимопонимание, доброжелательность и готовность помочь друг другу – способствуют укреплению войскового товарищества и сплочению воинских коллективов, позволяют не только выполнять задачи в повседневной деятельности, но и выдерживать тяжелые испытания в боевой обстановке.

Для формирования у военнослужащих чувства ответственности за выполнение воинского долга, необходимо развивать чувство патриотизма.

**Патриотизм** – одно из наиболее глубоких человеческих чувств, закрепленных веками и тысячелетиями. Под ним понимается преданность и любовь к своему Отечеству, к своему народу, гордость за их прошлое и

настоящее, готовность к их защите.

Опыт народа и армии, приобретенный в суровые годы войны, подвиги фронтовиков являются бесценным духовным достоянием нашего общества, важным средством формирования у военнослужащих, патриотических качеств, равняться на героев и формировать у военнослужащих чувства ответственности за выполнение воинского долга.

В практике необходимо проводить воспитание военнослужащих на боевых традициях (ритуалах), примерах мужества и героизма военнослужащих используя в том числе опыт Великой Отечественной войны, специальной военной операции и других боевых действий.

В основе этой работы лежит организация и проведения всех направлений военно-политической работы, однако основными являются агитационно-пропагандистской и военно-патриотической работы в подразделениях.

**1.2. Основными направлениями укрепления и поддержания воинской дисциплины и правопорядка в звене рота, взвод, отделение являются:**

**Организация и проведение правового обучения (правового воспитания), разъяснение ответственности за совершение правонарушений и нарушений воинской дисциплины и правопорядка.**

Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации определено, что «Воинская дисциплина основывается на осознании каждым военнослужащим воинского долга и личной ответственности за защиту Российской Федерации. Она строится на правовой основе, уважении чести и достоинства военнослужащих».

**Правовое воспитание (обучения)** – это целенаправленный процесс воспитательного воздействия на сознание военнослужащих с целью формирования у них устойчивых правовых знаний, убеждений, сознательного правового поведения, обеспечивающих соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации, развитие высокой правовой культуры.

**Основными мероприятиями правового воспитания являются:**

– изучение правовой тематики в системе военно-политической подготовки;

– проведение вечеров вопросов и ответов на правовые темы и проведение бесед;

– открытые судебные процессы на территории воинских частей (организаций);

– проведение общих собраний военнослужащих по вопросам укрепления воинской и служебной дисциплины и правопорядка;

– беседы по разъяснению требований законодательства Российской

Федерации, присяги и по вопросам необходимости поддержания крепкой воинской дисциплины и правопорядка;

- беседы о здоровом образе жизни, разъяснение вреда употребления алкоголя, наркотических средств и психотропных веществ для здоровья людей, доведение уголовной ответственности за правонарушения, связанные с незаконным оборотом наркотических средств и психотропных веществ;

- информирование личного состава о соблюдении требований воинской дисциплины;

- доведение требований Уголовного кодекса Российской Федерации об ответственности за преступления;

- доведение приговоров судов об осуждении военнослужащих, сотрудников за преступления;

- ознакомление военнослужащих об уголовной ответственности (в том числе с внесением записи в карту индивидуальной воспитательной работы военнослужащего).

**Ознакомление со статьями УК РФ планировать** на начальном этапе службы и доводить до военнослужащих по контракту – при заключении первого контракта, в дальнейшем данную работу проводить по отдельным распоряжениям.

Указанные мероприятия реализуются при проведении агитационно-пропагандистской работы в часы военно-политического информирования, в системе военно-политической подготовки с использованием установленных основных форм.

В подразделениях, укомплектованных военнослужащими, проходящими военную службу по призыву (в т.ч. и смешанных), рекомендуется иметь наглядно оформленную информацию об официальных интернет-сайтах и телефонах командования округом, соединения, воинской части, военной прокуратуры гарнизона, схему проезда к военной прокуратуре, телефоны комитета солдатских матерей региона и др.

В подразделениях, укомплектованных военнослужащими, проходящими военную службу по контракту рядового и сержантского состава, информацию о правовых нормах воинской деятельности, законодательных и других нормативных правовых актов, касающихся военнослужащих их прав и обязанностей размещать на информационных стендах.

#### **Мониторинг и анализ состояния воинской дисциплины.**

Мониторинг – это система постоянного наблюдения за явлениями и процессами, проходящими в воинских коллективах, результаты которого служат для обоснования принимаемых управленческих решений по обеспечению воинской дисциплины и правопорядка. В рамках мониторинга

(наблюдения) происходит оценка, состояния воинской дисциплины в зависимости от воздействия определённых факторов.

Анализ воинской дисциплины направлен на изучение видов преступлений, происшествий, грубых дисциплинарных проступков, нарушений воинской дисциплины, совершаемых личным составом, их причин и условий, а также результативностью принимаемых профилактических мер.

Основным содержанием анализа состояния воинской дисциплины и правопорядка является определение, в какой степени состояние воинской дисциплины и правопорядка способствует выполнению служебно-боевых задач подразделения.

**К количественным показателям анализа состояния воинской дисциплины и правопорядка относятся:**

- количество погибших военнослужащих в результате преступлений и происшествий;

- количество происшествий;

- количество преступлений, совершенных военнослужащими (в отношении которых возбуждены уголовные дела);

- количество преступлений и происшествий, имевших широкий негативный общественный резонанс;

- наличие фактов сокрытия преступлений, происшествий;

- количество военнослужащих, допустивших грубые дисциплинарные проступки.

Данные о проступках военнослужащих служат исходным материалом для анализа состояния воинской дисциплины в подразделении.

**На их основе командир может сделать выводы:**

- какие нарушения воинской дисциплины являются наиболее характерными для подразделения, для данного периода времени;

- какие категории военнослужащих (по периодам службы) являются основными нарушителями;

- в каком подразделении состояние правопорядка лучше и за счет чего, в каких ухудшается (хуже).

Сравнивая данные о количестве и видах имеющихся проступков с данными за прошедший период, необходимо определить тенденции развития в состоянии воинской дисциплины.

Заместитель командира по военно-политической работе на основе анализа, дисциплинарной практики, причин и условий, способствовавших совершению правонарушений и происшествий вырабатывает и докладывает командиру предложения по повышению эффективности профилактической работы, участия в ней должностных лиц всех категорий.

При отсутствии в подразделениях преступлений, происшествий, грубых дисциплинарных проступков проводится анализ дисциплинарных проступков (нарушений воинской дисциплины, за которые военнослужащие привлечены к дисциплинарной ответственности).

При оценке состояния воинской дисциплины и правопорядка в подразделениях воинской части (отделение, взвод, рота, батальон им равных) индекс негативных явлений использовать **нецелесообразно**.

### **Организация представления информации, касающейся преступлений, происшествий, нарушений воинской дисциплины.**

Доклад непосредственным и прямым начальникам о проступках подчиненных, о состоянии воинской дисциплины, должно быть, внесено в обязанности должностных лиц **от командира отделения и выше**.

При выявлении события (как стало известно) преступления, происшествия, нарушений воинской дисциплины и правопорядка немедленно докладывает по команде и принимает первичные меры (алгоритм действий должностных лиц при поступлении информации о преступлениях и происшествиях), **приложение № 6**.

О преступлениях и происшествиях в подразделении обязаны докладывать по подчиненности и лица суточного наряда, как правило, устно.

Следует отметить, что сокрытие командиром информации о совершении подчиненным ему по службе военнослужащим преступления, административного правонарушения или дисциплинарного проступка является **грубым дисциплинарным проступком**.

**1.3. Основными формами укрепления и поддержания воинской дисциплины и правопорядка в звене рота, взвод, отделение являются:**

### **Подведение итогов работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка.**

Подведение итогов работы, анализ результатов деятельности должностных лиц по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка.

**Подведение итогов работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка, проводится:**

- в ротам (им равных подразделениях) – за месяц;
- во взводах (им равных подразделениях) – 2 раза в месяц;
- в отделениях - ежедневно, на построении отделения (устно).

**Итоги состояния воинской дисциплины целесообразно рассматривать одним из вопросов при подведении итогов служебно-боевой деятельности.**

При подведении итогов рассматриваются как вопросы состояния воинской дисциплины и правопорядка, так и итоги работы должностных лиц по их поддержанию и укреплению.

Вопросы состояния воинской дисциплины целесообразно рассматривать от взвода (ему равного подразделения), на **общем собрании** личного состава. При этом учитываются организационно-штатная структура, характер служебно-боевых задач, особенности дислокации.

Итоги **работы** должностных лиц по поддержанию и укреплению воинской дисциплины рассматриваются на служебных совещаниях, категории привлекаемых лиц (**от командира отделения**) определяет должностное лицо, которое организует подведение итогов.

Вопросы работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка, необходимо обсуждать и с отдельными категориями личного состава (**командиры отделений**, старшины, командиры взводов). При этом рассматривается не только их работа по предупреждению проступков среди подчиненных, но и вопросы личной примерности, с заслушиванием должностных лиц с отчетом о выполнении должностных обязанностей по поддержанию воинской дисциплины и правопорядка.

С целью формирования в воинских коллективах обстановки нетерпимости к нарушителям воинской дисциплины, организация персонального спроса за нарушения воинской дисциплины проводится заслушивание и самих военнослужащих, совершивших дисциплинарные проступки на собраниях личного состава с учетом категорий личного состава. Порядок подготовки и проведения представлено **в приложении № 5**.

По результатам анализа деятельности **командиров взводов, отделений** (им равных подразделений) по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка принимаются решения, направленные на совершенствование профилактической работы. При необходимости применяются меры поощрения или дисциплинарной ответственности.

Контроль за принятыми решениями по вопросам укрепления и поддержания воинской дисциплины и правопорядка осуществляется командиром подразделения, его заместителем по работе с личным составом.

В период подготовки к подведению итогов работы по поддержанию воинской дисциплины и правопорядка оформляется информационно-справочный материал. Методические рекомендации по подготовке и проведения подведения итогов работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка в звене взвод-рота изложены **в приложении № 4**.

**Подведение итогов о состоянии воинской дисциплины и правопорядка в звене отделения, целесообразно проводить еженедельно.**

**Командир отделения должен дать общую оценку состояния воинской дисциплины за неделю, при этом следует показать:**

- состояние дисциплины и организованности в боевой подготовке, выполнении расписания занятий, распорядка дня и регламента служебного времени;

- состояние дисциплины при несении караульной, внутренней службы и боевого дежурства;

- уровень исполнительской дисциплины, точность и своевременность исполнения приказов и распоряжений командиров и начальников;

- анализ внутриколлективных отношений между военнослужащими и их соответствие требованиям уставов и норм морали;

- лучших военнослужащих в соблюдении требований военной присяги и общевоинских уставов, поставить их в пример всему личному составу;

- нарушителей воинской дисциплины и получивших взыскания;

- показать, какие отступления от требований воинских уставов были допущены (по каждому нарушителю воинской дисциплины проанализировать причины, которые привели его к данному нарушению);

- вред, нанесенный дисциплинарными проступками подразделению, их потенциальную возможность перерасти в происшествие, преступление или привести к гибели, травматизму.

Далее необходимо поставить конкретные задачи по устранению причин, способствующих нарушениям (например: изучить статьи общевоинских уставов, наставлений, приказов; привести внешний вид в соответствие с требованиями уставов и т. п.).

Кроме того, следует поощрить отдельных военнослужащих за образцовую воинскую дисциплину и безупречное выполнение требований уставов Вооружённых сил РФ.

**Перечень мероприятий из комплексного плана по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка, на полугодие разрабатываемый вышестоящим военным органом, который направляется в подразделения для организации и проведения мероприятий в подразделениях, путем их включения в общее планирования.**

#### **Групповые и индивидуальные профилактические мероприятия.**

**Групповые мероприятия:** проведение бесед с лицами, совершившими нарушения, доведение информационных материалов по соответствующей тематике, проведение занятий по соблюдению

требований безопасности (все виды инструктажей по требованиям безопасности), работа с личным составом с признаками отклоняющегося поведения, работа с военнослужащими и сотрудниками, имеющими непосильные кредитные обязательства, изучение социально-психологических процессов в воинских, служебных коллективах, проведение анонимного анкетирования и т.д.

**Индивидуальные мероприятия**, как правило, проводятся с лицами, допустившими нарушения воинской дисциплины и правопорядка, либо склонными к таким видам нарушений, а также с отдельными категориями личного состава (недавно принятыми на военную службу, систематически нарушающими дорожно-транспортную дисциплину и другими, с учетом их должностных обязанностей).

**Индивидуальное профилактическое воздействие**, организуется и осуществляется:

– в отношении тех лиц, которые уже совершили неоднократное нарушение воинской дисциплины или противоправное деяние, с целью недопущения повторных нарушений;

– в отношении лиц, склонных к противоправным деяниям, выявленных при их изучении или о которых поступила информация из различных источников;

– в отношении тех, на кого воздействуют по характеру служебной деятельности факторы, в первую очередь коррупционные, позволяющие стать на путь незаконной деятельности.

**Организации проведения индивидуальной профилактики** предшествуют этап выявления, изучения и включения в списки лиц, которые могут, судя по их результатам изучения, характеру служебной деятельности, поведению, характеристикам, данным им командирами и начальниками, сослуживцами, должностными лицами взаимодействующих органов, совершить правонарушение (**список лиц, с которыми проводится целенаправленная профилактическая работа**).

Обеспечение полного выявления всех лиц, которые могут стать на путь правонарушений, требует систематического и своевременного получения информации из всех возможных источников.

**Среди военнослужащих проходящих военную службу по контракту** включаются: подвергшиеся уголовному преследованию и не уволенные в связи с приговором суда в том числе к которым применен досудебный штраф, назначено условное осуждение или уголовное дело прекращено по не реабилитирующим основаниям; склонные к рукоприкладству к подчиненным; лица на которых возложены должностные обязанности по учету, распределению и выдаче материальных и денежных средств; лица лишённые права на управление транспортными средствами или допустившие случаи управления транспортным средством в состоянии опьянения или отказавшиеся пройти

проверку на состояние опьянения; совершившие грубые дисциплинарные проступки или административные правонарушения (кроме однократного в течение года нарушения ПДД РФ).

Мероприятия профилактической работа учитываются при организации индивидуальной воспитательной работы в подразделениях и могут включаться в план ВПР подразделений.

В индивидуальной профилактической работе участвуют прямые начальники от командира взвода, с отражением в картах ИВР, где указываются выводы и рекомендации непосредственным и прямым начальникам.

### **Планирование и реализация профилактических мероприятий по укреплению воинской дисциплины и правопорядка.**

**Профилактика воинской дисциплины и правопорядка** – совокупность мер социального, правового, организационного, информационного и иного характера, направленных на выявление и устранение причин и условий, способствующих совершению правонарушений, а также на оказание воспитательного воздействия на лиц в целях недопущения совершения правонарушений.

Для планирования и реализации профилактических мероприятий по укреплению воинской дисциплины и правопорядка используются все формы и методы работы с личным составом (инструктажи, занятия, беседы, лекции, показ видеоматериалов, наглядная агитация и др.), как общего характера, так и в зависимости от вида дисциплинарного проступка и правонарушения.

Планирование профилактических мероприятий, как правило, проводится до роты.

Профилактические мероприятия могут быть спланированы как в виде отдельного плана, так и в общем планировании и реализуется в виде (форме) проведения конкретных мероприятий соответствующими должностными лицами в составе подразделений или отдельно взятых военнослужащих.

**Профилактическое воздействие может осуществляться в следующих формах:**

- правовое просвещение и правовое информирование;
- профилактическая беседа;
- объявление официального предостережения (предостережения) о недопустимости действий, создающих условия для совершения правонарушений, либо недопустимости продолжения противоправного поведения;
- внесение представления об устранении причин и условий, способствующих совершению правонарушения;
- профилактический надзор;

- социальная адаптация;
- социальная реабилитация;
- помощь лицам, пострадавшим от правонарушений или подверженным риску стать таковыми.

### **Пропаганда передового опыта по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка.**

Укрепления и поддержания воинской дисциплины и правопорядка необходимо строить на основе конкретного передового опыта.

**Передовой опыт** – это опыт, реализующий прогрессивные тенденции развития воспитания и социальной помощи, опирающийся на достижения, создающий нечто новое в содержании, средствах, способах воспитательного процесса и в силу этого позволяющий достигать оптимально возможных в конкретных условиях и ситуациях результатов.

**Положительный опыт** – это опыт, позволяющий, опираясь на традиционные подходы, получать результаты, отвечающие современным требованиям. Этот опыт, как правило, опережает тот уровень, который достигнут в практике.

Пропагандой передового опыта по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка может служить и отрицательный опыт, из которого необходимо делать соответствующие уроки и выводы, в целях недопущения подобного.

Накопленный опыт работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины среди военнослужащих свидетельствует, что индивидуальные формы профилактической работы, применительно к конкретному военнослужащему, являются более эффективными, так как позволяют учитывать характер его службы, служебный и жизненный опыт выявленные недостатки, черты характера, состояние личной дисциплинированности.

Распространение передового опыта должно вестись на основе современных концепций воспитания, обучения и социальной помощи. Распространять и внедрять нужно, не сам опыт, а прежде всего идею, мысль, извлеченную из опыта, подходы, закономерности. Кроме того, передовой опыт должен изучаться и распространяться комплексно, с учетом запросов воинского коллектива (военнослужащего), реальных проблем и задач, условий региона (мест дислокации подразделения).

При распространении передового (положительного) опыта необходимо учитывать и то, что давно освоено одним коллективом, может быть перспективным, передовым для другого. Нужно учитывать при внедрении актуальные (сегодняшние) и перспективные возможности коллектива и отдельных его членов, обеспечивая при необходимости поэтапное внедрение нового, дифференцировать цели обращения к опыту: инициирование творчества в коллективе, заимствование идеи,

использование технологии, комплексное использование опыта и др.

**1.4. Результатами работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка в звене рота, взвод, отделение являются:**

- снижение преступности, количества нарушений воинской дисциплины;
- обеспечение ранней профилактики правонарушений;
- снижение количества происшествий, допущенных по вине личного состава и небоевых потерь.

**II. Организация работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка в звене рота, взвод, отделение:**

**2.1. Принятие командиром (начальником) решения по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка:**

Решение по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка принимается на основе поставленных задач (специфики выполняемых задач), анализа состояния воинской дисциплины и правопорядка подразделения, причин совершения преступлений, происшествий, грубых дисциплинарных проступков.

**Решение по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка принимается, как правило, от командира роты и выше.**

Решение по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка командир роты оформляет в книге боевой службы роты, в первой части на месяц и во второй части на сутки (**приложение № 1, 2**). В дальнейшем при подведении итогов служебно-боевой деятельности, при рассмотрении вопроса состояния воинской дисциплины и правопорядка.

Общие мероприятия по поддержанию воинской дисциплины и правопорядка отражаются в плане военно-политической работы служебно-боевой деятельности подразделения на месяц (**приложение № 3**).

**Контроль за принятыми решениями по вопросам укрепления и поддержания воинской дисциплины и правопорядка осуществляется командиром подразделения, его заместителем по военно-политической работе.**

**2.2. Планирование работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка.**

**Планирующими (отчетными) документами в роте являются:**

- перечень мероприятий из комплексного плана работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка (воинской части) – на полугодие;
- должностные обязанности;

- решение командира роты на месяц и сутки;
- план военно-политической работы служебно-боевой деятельности роты на месяц;
  - выписки из планов (планы, иное) профилактических мероприятий по поддержанию воинской дисциплины и правопорядка;
  - планы подведения итогов со справочным материалом;
  - анализ (учет) дисциплинарной практики и выводы из них;
  - расписание занятий подразделения (роты, отдельного взвода) – на неделю;
  - план-конспекты (планы) проведения (реализации) профилактических мероприятий.

**Планирующими (отчетными) документами во взводе являются:**

- должностные обязанности;
- планы подведения итогов со справочным материалом;
- план-конспекты (планы) проведения (реализации) профилактических мероприятий.

**Планирующими (отчетными) документами в отделении являются:**

- должностные обязанности;
- план-конспекты (планы) проведения (реализации) профилактических мероприятий.

**2.3. В роте организация работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка возлагается на командира роты и его заместителя по военно-политической работе:**

**Командир роты:**

- изучает деловые, морально - психологические качества и особенности всех военнослужащих;
- осуществляет отбор кандидатов для приема на военную службу по контракту, организывает размещение личного состава, подготовку лиц, назначаемых в суточный наряд от роты с учетом психологической совместимости военнослужащих и рекомендаций специалиста психологической работы (психолога);
  - планирует мероприятия по поддержанию воинской дисциплины, укреплению психического здоровья военнослужащих и обеспечение их качественной подготовки и проведения;
  - пользуется предоставленной дисциплинарной властью по применению поощрений и дисциплинарных взысканий к подчиненным военнослужащим;
  - ежедневно ставит сержантскому составу конкретные задачи по поддержанию воинской дисциплины и правопорядка и подводит итоги их

выполнения, требовать обязательных докладов о совершенных проступках и принятых по этому поводу мерах с их стороны;

– **проводить занятия по военно-политической подготовке в одной из групп (как правило с группой сержантов); инструкторско-методические занятия с сержантами роты по вопросам поддержания воинской дисциплины;**

– не реже одного раза в неделю проводить телесный осмотр личного состава роты (результаты докладывать вышестоящему командиру, начальнику);

– не реже одного раза в месяц организовывать и проводить общие собрания военнослужащих с обсуждением на них вопросов, связанных с состоянием и укреплением воинской дисциплины, сплочением воинского коллектива, а также с рассмотрением дисциплинарных проступков, совершенных военнослужащими;

– постоянно проводит индивидуально - воспитательную работу, индивидуальные беседы с военнослужащими, имеющими дисциплинарные взыскания.

**Заместитель командира роты по военно-политической работе:**

– изучает деловые, морально - психологические качества и особенности всех военнослужащих;

– организовывает и проводит в роте военно-политическую работу, направленную: на формирование у военнослужащих высоких морально-политических и психологических качеств; на укрепление единоначалия; на воспитание военнослужащих в духе патриотизма, верности воинскому долгу и Военной присяге; на обеспечение соблюдения военнослужащими законодательства Российской Федерации и требований общевоинских уставов, беспрекословного выполнения приказов командиров (начальников); на повышение бдительности и строгое выполнение требований по защите государственной тайны; мероприятия по сплочению воинского коллектива роты;

– проводить занятия по военно-политической подготовке, военно-политическое информирование личного состава;

– разъяснять личному составу роты решения Президента Российской Федерации, Верховного Главнокомандующего Вооруженными Силами Российской Федерации по вопросам государственной политики в области обороны, задачи роты, ее подразделений и каждого военнослужащего;

– обучает офицеров, прапорщиков и сержантов роты методике индивидуальной работы с подчиненным личным составом;

– участвует в составлении расписания занятий на неделю, в подведении итогов боевой подготовки, состояния воинской дисциплины и правопорядка;

– изучает и распространять передовой опыт;

– анализирует состояние воинской дисциплины, причины

*преступлений и происшествий, ведет учет дисциплинарных проступков (взысканий);*

*– проводит мероприятия по укреплению воинской дисциплины, предупреждению правонарушений, отклонений в поведении военнослужащих и по предотвращению наркомании;*

*– периодически присутствует на подъеме и вечерней поверке в роте;*

*– принимает меры по разрешению обращений (предложений, заявлений или жалоб) военнослужащих;*

*– своевременно докладывает командиру роты о воинской дисциплине в роте, морально-политическом и психологическом состоянии личного состава.*

***В основу профилактической работы с военнослужащими по укреплению воинской дисциплины в роте (ей рваной) следует положить индивидуальную работу.***

***Особое внимание уделять военнослужащим, испытывающим (временные) трудности в период адаптации к условиям военной службы, требующим дополнительного психолого-педагогического внимания, имеющим признаки нервно-психической неустойчивости, суицидального риска, а также имеющим не погашенные кредитные и долговые обязательства, нарушителям дорожно-транспортной дисциплины, склонных к употреблению спиртных напитков.***

**2.2. Во взводе организация работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка возлагается на командира взвода, заместителя командира взвода и командира отделения:**

**Командир взвода (заместитель командира взвода):**

*В целях укрепления правопорядка и воинской дисциплины им необходимо:*

*– знать фамилию, имя, отчество, год рождения, национальность, род занятий до военной службы, семейное положение каждого военнослужащего, его деловые и морально-психологические качества;*

*– при поступлении во взвод нового пополнения провести с военнослужащими индивидуальные беседы, в том числе с целью выявления лиц, совершивших до призыва асоциальные поступки, злоупотреблявших алкоголем, употреблявших наркотические средства или токсические вещества, имевших приводы в полицию. Написать письма их родителям (ближайшим родственникам, учебное заведение (школа), военный комиссариат от куда был призван, администрацию населенного пункта, где проживал до призыва).*

*Ежедневно лично беседовать с 2–3 подчиненными военнослужащими. В ходе бесед выявлять неформальных лидеров, склонных к насилию, и принимать меры по их нейтрализации.*

*Требовать строгого соблюдения воинской дисциплины личным*

*составом взвода.*

*Не допускать и пресекать попытки нарушения уставных правил взаимоотношений между подчиненными, с военнослужащими других подразделений, а также совершения иных правонарушений.*

*Не реже одного раза в неделю:*

*– присутствовать на подъеме, утреннем осмотре и вечерней поверке во взводе;*

*– проводить телесный осмотр личного состава взвода, о результатах докладывать командиру роты.*

*Принимать меры по выполнению подчиненным личным составом требований безопасности военной службы на занятиях, стрельбах и учениях, при работе с вооружением и военной техникой, а также при проведении других мероприятий повседневной деятельности.*

*Вырабатывать и принимать меры по предупреждению нарушений воинской дисциплины.*

*Лично и через своего заместителя, командиров отделений проводить дополнительные мероприятия с военнослужащими, привлеченными к дисциплинарной ответственности.*

*Использовать в полном объеме дисциплинарную власть, определенную Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации, по применению поощрений и дисциплинарных взысканий к подчиненным военнослужащим. Докладывать командиру роты о поощрениях и наложенных дисциплинарных взысканиях.*

*Участвовать в ведении служебных карточек (личных дел) на военнослужащих взвода, знакомить их под личную роспись с записями в служебной карточке в установленные сроки.*

*Своевременно ходатайствовать о снятии с подчиненных военнослужащих дисциплинарных взысканий, объявленных старшими начальниками, если они сыграли свою воспитательную роль, и военнослужащий исправил свое поведение образцовым выполнением воинского долга.*

*Принимать ежедневно доклады от командиров отделений и докладывать командиру роты о настроениях, самочувствии, об отклонениях в поведении и проблемах подчиненных военнослужащих.*

*Подводить с личным составом взвода итоги состояния воинской дисциплины.*

#### **Командир отделения:**

*В связи с тем, что командир отделения (ему равного) несет ответственность за воинскую дисциплину в отделении, ему необходимо:*

*– знать фамилию, имя, отчество, дату рождения, национальность, личные качества, род занятий до военной службы, семейное положение каждого военнослужащего;*

*– при поступлении в отделение нового пополнения проводить с*

военнослужащими индивидуальные беседы. Демографические сведения о каждом из них (и его ближайших родственниках) следует отразить в рабочей книжке командира отделения;

– проводить телесный осмотр личного состава на утреннем осмотре (вечерней поверке), результаты которого докладывать командиру взвода (его заместителю);

– индивидуальные беседы с военнослужащими, направленные на повышение у них дисциплинированности и исполнительности, неукоснительное выполнение требований общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации;

– постоянно контролировать военнослужащих, имеющих признаки отклоняющегося поведения, имеющих неснятые дисциплинарные взыскания;

– требовать соблюдения личным составом воинской дисциплины;

– не допускать и пресекать попытки нарушения уставных правил взаимоотношений между подчиненными, с военнослужащими других подразделений, а также совершения иных правонарушений;

– использовать в полном объеме дисциплинарную власть, определенную Дисциплинарным уставом Вооруженных Сил Российской Федерации, по применению к подчиненным военнослужащим поощрений и дисциплинарных взысканий, при этом докладывать ежедневно командиру взвода (его заместителю), о поощрениях и наложенных на них дисциплинарных взысканиях, настроениях, самочувствии, а также об отклонениях в поведении и проблемах подчиненных военнослужащих, совершенных подчиненными военнослужащими проступках, нарушениях требований безопасности военной службы и принятых мерах по их предупреждению, ставших ему известными случаях вымогательства, угроз, других преступных посягательств.

Приложение № 1  
к Методическим рекомендациям

УТВЕРЖДАЮ  
Командир войсковой части  
0000

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г.

**РЕШЕНИЕ**  
командира роты на месяц (февраль 202\_ г.)

Приложение № 2  
к Методическим рекомендациям

УТВЕРЖДАЮ  
Командир войсковой части  
0000

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г.

**РЕШЕНИЕ**  
командира роты на сутки (1 февраля 202\_ г.)

Приложение № 3  
к Методическим рекомендациям

**Рекомендуемый образец  
плана военно-политической работы  
служебно-боевой деятельности подразделения на месяц**

*УТВЕРЖДАЮ*  
Командир войсковой части 0000

«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_ г.

План военно-политической работы  
служебно-боевой деятельности подразделения на месяц (февраль 202\_ г.)

№ п/п	Мероприятия	Дата проведения	Ответственный	Отметка о выполнении
1 февраля 202_ г.				
2 февраля 202_ г.				
3 февраля 202_ г.				
4 февраля 202_ г.				

Заместитель командира роты по военно-политической работе  
старший лейтенант

**Методические рекомендации  
по подготовке и проведению подведения итогов работы по  
укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка  
в звене взвод-рота**

Уставом внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации командирам (начальникам) вменено в обязанности: «систематически подводить с подчиненными итоги боевой подготовки, **состояния воинской дисциплины**, поддержания внутреннего порядка и определять меры по улучшению полученных результатов; регулярно рассматривать эти и другие вопросы жизни и быта на **общих собраниях военнослужащих**, учитывать выработанные на них предложения при решении в подразделении соответствующих задач» (ст. 83 Устава внутренней службы ВС РФ).

Выполнение данной нормы устава позволяет командиру совершенствовать методы управления подразделением.

**Подведение итогов работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка** проводится при общем подведении итогов служебно-боевой деятельности. При этом следует учесть, что на общих собраниях личного состава подводятся итоги состояния воинской дисциплины, а итоги **работы** должностных лиц по поддержанию и укреплению воинской дисциплины подводятся отдельно с должностными лицами по категориям (**от командира отделения**), информация доводится в части касающейся.

**Подведение итогов состояния воинской дисциплины.** Собрание в роте проводится, как правило, в первой декаде месяца, а во взводах два раза в месяц, в соответствии с решением, но, как правило, в первой декаде месяца, после подведения итогов в роте и соответственно в начале второй декады месяца.

Перед его началом командиром ставится задача о подготовке материалов по повестке дня, соответствующим должностным лицам.

Состояние воинской дисциплины может быть отражено в отдельном докладе (выступлении) заместителя командира подразделения по ВПР или разделом в общем докладе командира подразделения. Командир взвода отражает в своем докладе отдельным разделом в общем докладе.

**В докладе (выступлении) отражаются:**

– вопросы общего состояния воинской дисциплины с начала года с нарастающим итогом и за прошедший месяц, при этом:

*основными показателями являются количество небоевых потерь, преступлений, происшествий, грубых дисциплинарных проступков, при /*

*учете в подразделении правонарушений и происшествий кратко доводятся их обстоятельства и причины совершения;*

*анализируется также количество дисциплинарных проступков и лиц, к которым применены дисциплинарные взыскания (с учетом категорий военнослужащих), отдельно выделяются дисциплинарные проступки при выполнении служебно-боевых задач и в суточном наряде;*

– случаи нарушения требований безопасности военной службы, доводятся случаи травматизма и их причины (при наличии);

– информация о привлечении военнослужащих к административной ответственности, нарушениях дорожно-транспортной дисциплины (при наличии);

– вопросы поддержания внутреннего порядка выполнения распорядка дня, внешнего вида военнослужащих, замечания от старших начальников и меры по их устранению (приводятся примеры);

– объявляются взвода, в которых за прошедший месяц улучшилось состояние воинской дисциплины, а также в каких взводах допущено ухудшение, причины такого положения дел (места взводов целесообразно определять по итогам полугодия и года);

– доводится сколько было объявлено поощрений и кем:

*военнослужащим могут объявляться поощрения за усердие и отличие по службе, командирам за обеспечение должного уровня состояния воинской дисциплины, эффективному использованию своей дисциплинарной власти и исполнению своих обязанностей в целях своевременного предупреждения нарушений воинской дисциплины;*

– определяются задачи по укреплению воинской дисциплины на следующий месяц, период выполнения какой-либо важной задачи, а также на квартал, полугодие.

С учетом положения дел могут уточняться задачи до конца года, полугодия всему подразделению, могут ставиться отдельные задачи взводам и отделениям, с учетом положения дел, а также отдельно офицерам, прапорщикам **сержантам**.

С учетом наличия технических возможностей готовятся наглядно (в электронном виде) таблицы, схемы, отражающие состояние воинской дисциплины за месяц и с нарастающим итогом.

В отдельном разделе доклада до **сержантов**, прапорщиков и офицеров доводится анализ состояния работы должностных лиц по поддержанию воинской дисциплины и правопорядка, предупреждению правонарушений. Определяются основные недостатки в работе, их причины, меры по повышению эффективности работы. Объявляются **сержанты**, прапорщики, офицеры, добившиеся лучших результатов в работе, указывается конкретные недостатки и их причины отстающим.

При необходимости проводится заслушивание с учетом категорий должностных лиц о положительном опыте достижения высоких результатов в поддержании воинской дисциплины и правопорядка, а также о причинах и условиях способствующих совершению правонарушений среди подчинённых и мерах по недопущению дисциплинарных проступков.

В ходе собрания слово для выступления может предоставляться военнослужащим подразделения которые высказывают своё отношение к лицам совершившим дисциплинарные проступки, критику их поведения, причины почему сослуживцы не удержали их от недостойных поступков, предлагают провести мероприятия воспитательного и организационного характера, направленные на укрепление воинской дисциплины (по сплочению воинского коллектива, предупреждению пьянства, наркомании, разъяснению правил поведения в общественных местах, дорожно-транспортной дисциплине и др., организации выполнения служебно-боевых задач, организации быта). При этом недопустимы обсуждения приказов (действий) командиров и начальников. Перед началом собрания заместитель командира по ВПР, командиры рот и взводов, в случае необходимости, должны оказать помощь военнослужащим из числа **солдат и сержантов** в подготовке выступления.

*До офицеров доводится анализ проведения ими мероприятий по укреплению воинской дисциплины и предупреждению правонарушений, выполнению требований безопасности военной службы, поддержанию на должном уровне морально-политического и психологического состояния личного состава. Анализируется дисциплинарная практика офицеров, указывается на упущения по службе, которые явились причиной дисциплинарных проступков подчиненных. Доводится об объявленных поощрениях офицерам и привлечении их к дисциплинарной ответственности.*

По решению командира подразделения проводится обмен положительным опытом достижения высоких результатов в поддержании воинской дисциплины, применении результативных форм работы, а также отчеты о причинах упущений по службе, совершенных дисциплинарных проступках, принятых мерах по устранению недостатков, о принятии необходимых мер в пределах своих полномочий по предупреждению правонарушений и происшествий, привлечению к ответственности виновных лиц.

Решение по обсуждаемым вопросам рекомендуется принимать только на общих собраниях личного состава.

**Методические рекомендации  
по вопросам организации заслушивания и обсуждения  
военнослужащих на собраниях**

В целях общественного осуждения военнослужащего, совершившего дисциплинарный проступок, по решению командира (начальника) может быть рассмотрен и обсужден: **солдат** – на собраниях личного состава; **сержантов** и старшин - на собраниях сержантов и старшин; прапорщиков и мичманов – на собраниях прапорщиков и мичманов; офицеров – на офицерских собраниях (ст. 53 ДУ ВС РФ).

Как правило, обсуждение проступка проводится после проведения разбирательства и принятия решения о привлечении виновного лица к дисциплинарной ответственности. Рассматриваются и обсуждаются на общих собраниях все грубые дисциплинарные проступки военнослужащих.

По дисциплинарным проступкам, не являющимися грубыми командир (начальник) принимает решение о вынесении на обсуждение в зависимости от характера, обстоятельства и последствия его совершения, личности военнослужащего, совершившего дисциплинарный проступок, обстоятельства, смягчающие и отягчающие дисциплинарную ответственность.

**При происшествии с участием военнослужащего решение о вынесении вопроса об обсуждении принимается заместителем командира воинской части по ВПР с учетом вида происшествия, последствий, наличия его вины или других военнослужащих.**

В случае совершения преступления рассмотрение на общих собраниях может проводиться после вступления приговора в законную силу, если соответствующим командиром (начальником) принято решение об оставлении военнослужащего на военной службе (в зависимости от вида наказания и характера совершенного преступления).

**В остальных случаях информация о преступлениях и происшествиях доводится до личного состава на общих собраниях в части касающейся.**

Рассмотрение проступка военнослужащего может быть проведено на общем собрании роты (ей равном подразделении) или собрании по **категориям** военнослужащих при подведении итогов работы по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка или в часы, определенные распорядком дня для проведения военно-политической работы.

Проступки **сержантов**, проходящих военную службу на должностях командиров отделений, заместителей командиров взводов, старшин подразделений (им равных должностях) следует обсуждать на собраниях военнослужащих, проходящих военную службу на аналогичных должностях или выше в масштабах батальона или воинской части.

Предлагается выступить непосредственному начальнику, прямым начальникам, другим военнослужащим подразделения. Для того чтобы выступающие смогли подготовиться они могут предупреждаться заранее.

Мерами общественного воздействия могут быть: **общественное порицание, указание коллектива на недопустимость подобного поведения, общественный выговор, ходатайство перед командованием о привлечении военнослужащего к строгой дисциплинарной ответственности.** Если проступок совершен впервые, не повлек тяжких последствий, военнослужащий признал вину и раскаялся, то может быть принято решение **ограничиться обсуждением и товарищеской критикой поведения.**

Присутствие военнослужащего, совершившего дисциплинарный проступок **обязательно**, за исключением случаев, когда он находится под стражей (кроме дисциплинарного ареста) или издан приказ об его увольнении. В таком случае до личного состава доводится информация о дисциплинарном проступке военнослужащего и привлечении его к дисциплинарной, административной, материальной, гражданско-правовой и уголовной ответственности в зависимости от характера и тяжести совершенного правонарушения, с учетом невмешательства в проведение следственных и иных процессуальных действий.

Принятое решение записывается в карту ИВР военнослужащего. Непосредственный (прямой) начальник военнослужащего, который был заслушан, информирует на следующих собраниях о состоянии воинской дисциплины, сделанных выводах. Рекомендуемые сроки: солдат, сержантов по контракту, прапорщиков и офицеров – не ранее шести месяцев.

#### **Порядок ведения общих собраний военнослужащих**

Председательствующим на собрании является командир подразделения (взвод, рота и им равные) ведет собрание заместитель командира подразделения по ВПР, при его отсутствии другой офицер, прапорщик, сержант знающий порядок ведения собрания.

Ведение протокола поручается одному из военнослужащих подразделения.

Заместитель командира (старший по должности, званию) для воинского приветствия подает команду "СМИРНО" или "ВСТАТЬ. СМИРНО" и докладывает командиру (начальнику) о готовности к собранию.

Командир открывает собрание и предоставляет слово для ведения собрания лицу, указанному выше. Должностное лицо ведущее собрание объявляет повестку дня. Повестка дня может включать несколько вопросов, в их числе итоги служебно-боевой деятельности, боевой подготовки, воинской дисциплины, внутреннего порядка.

После доклада с оценкой состояния воинской дисциплины в подразделении, задачах по ее поддержанию и укреплению целесообразно выступить лицу который приглашен на общее собрание из командования роты или воинской части (батальона).

Далее слово для выступления предоставляется военнослужащим подразделения (рекомендуется 2–3 человека с учетом **категорий** личного состава, актива подразделения).

После выступлений командир или по его поручению заместитель по ВПР отвечает на возникшие вопросы, или информирует о том, что по компетенции они будут направлены командованию воинской части (соединения), администрации объекта и ответ буде дан позже.

Проект его доводится командиром подразделения или одним из офицеров подразделения и включает несколько мероприятий направленных на оказание товарищеской помощи отстающим, мобилизации военнослужащих на успешное выполнение задач, решаемых подразделением (отдельных задач которые будут решаться в следующем месяце, полугодии), достижение высоких результатов в состязаниях военнослужащих и подразделений, изучении передового опыта и отражении его в элементах наглядно-художественного оформления подразделения и др.

Если в повестку дня включен вопрос рассмотрения и обсуждения дисциплинарного проступка слово предоставляется должностному лицу (от командира взвода и выше), которому было поручено подготовить информацию и довести ее до присутствующих на собрании (о событии дисциплинарного проступка, вине военнослужащего, мотивах совершения, краткая характеристика военнослужащего, наличие поощрений и взысканий, наличие и характер вредных последствий). **Категории** присутствующих на заслушивании военнослужащих определены в ст. 53 Дисциплинарного устава ВС РФ. Перед началом обсуждения присутствующим доводится меры общественного воздействия, которые правомочно принять собрание.

Затем слово представляется лицу, совершившему дисциплинарный проступок, ему рекомендуется рассказать о причинах совершенного дисциплинарного проступка и сделанных выводах.

После этого слово предоставляется другим военнослужащим присутствующим на собрании. В выступлениях они высказывают свое отношение к проступку, предлагают меры общественного воздействия.

Перед голосованием слово может быть предоставлено военнослужащему, чей дисциплинарный проступок обсуждается.

Поступившие предложения выносятся на голосование, принятым считается то, за которое подано больше голосов. Голосуют поднятием руки: «за», «против», «воздержался».

Принятое решение объявляется заслушанному военнослужащему.

**Алгоритм действий должностных лиц  
при поступлении информации о преступлениях и происшествиях  
(вариант)**

**При получении информации** о событии преступления (происшествия) (далее – сообщение) немедленно докладывает командиру воинской части и его заместителю по военно-политической работе.

**В течении 30 минут** после получения сообщения:

- осуществляет сбор первичной информации;
- **через 30 минут** предоставляет справку по образцу в отделение (группу) ВПР воинской части.

*Находится на своем рабочем месте, в готовности для уточнения информации.*

После уточнения вопросов по представленной справке, доложить о событиях с признаками преступления (происшествия) заместителю командующего округом по военно-политической работе.

*После доклада находится на своем рабочем месте, быть в готовности для уточнения информации.*

**В течении 2 часов** после доклада продолжает дальнейший сбор информации, предоставляет информацию в отделение (группу) ВПР воинской части.

О событии преступления (происшествия) уведомить военного прокурора и руководителя ВСО СК России по гарнизону.

**В течении 1 недели** с момента совершения преступления (происшествия) провести рабочие (служебные) совещания, заседания командования, общие собрания воинских коллективов (собрания прапорщиков, офицерские собрания) в ходе которых рассмотреть причины и условия, способствующие совершению преступления (происшествия).

**В течении 2 недели** заслушать на совещании командования воинской части (рабочем совещании, комиссии по профилактике правонарушений, аттестационной комиссии) должностных лиц, допустивших упущения в вопросах профилактики преступлений (происшествий).

Копию протокола общего собрания воинского коллектива (собрания прапорщика, офицерского собрания) с фотоотчетом – в течении суток, после проведения указанных мероприятий.

Копию административного расследования и приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности – в течении 10 суток, после утверждения разбирательства и издания приказа.