

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

На правах рукописи

Тепляков Сергей Викторович

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЦЕННОСТНЫХ
ОРИЕНТАЦИЙ ВОЕННОСЛУЖАЩИХ ПО КОНТРАКТУ
ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ**

5.8.7. Методология и технология профессионального образования

Диссертация
на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
Александрова Екатерина Александровна
доктор педагогических наук, профессор

Саратов – 2025

Оглавление

Введение	4
Глава 1 Теоретические и прикладные основы формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии	19
1.1 Теоретическое обоснование педагогической сущности и структуры профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии	19
1.2 Анализ традиций и современной практики формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии.....	47
1.3 Модель формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии.....	74
Выводы по главе 1.....	94
Глава 2 Опытное-экспериментальное исследование по формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии	96
2.1 Организация, содержание и методика опытно-экспериментального исследования по формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии.....	96
2.2 Реализация модели формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии.....	120
2.3 Результаты опытно-экспериментального исследования по формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии.....	144
Выводы по главе 2	161
Заключение.....	163

Список литературы.....	166
Приложение А Целевая педагогическая программа по формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии.....	194
Приложение Б Проект приказа об утверждении порядка организации наставнической работы в округе войск национальной гвардии.....	202

Введение

Актуальность темы исследования. В условиях сложной современной военно-политической обстановки, в целях укрепления обороноспособности и сохранения целостности нашего государства, руководство страны придаёт приоритетное значение вопросам комплектования, оснащения и перевооружения Вооруженных Сил Российской Федерации (далее – ВС РФ). Одним из основных направлений профессионализации ВС РФ является комплектование воинских подразделений военнослужащими, проходящими военную службу по контракту (далее – военнослужащих по контракту). Тенденция установления штатной численности ВС РФ (Указ Президента Российской Федерации от 16 сентября 2024 г. № 792), обусловленная, прежде всего специальной военной операцией, свидетельствует о планомерном усилении армии, в том числе за счет увеличения численности военнослужащих по контракту. Это обуславливает увеличение штатной численности Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации (далее – ВНГ РФ) и выдвигает повышенные требования к подготовке младших военных специалистов – военнослужащих по контракту рядового и сержантского состава, к уровню их профессионального и нравственного развития. Наряду с укреплением обороноспособности государства, одним из актуальных вопросов в сфере обеспечения национальной безопасности Российской Федерации является сохранение и укрепление традиционных российских ценностных ориентиров. Именно традиционные российские ценности в соответствии с Основами государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей, утвержденных Указом Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 (далее – Основы государственной политики), являются стержнем российского общества, позволяющим защищать и укреплять суверенитет России. Одним из рисков распространения деструктивной идеологии, представляющей угрозу для традиционных ценностей, в соответствии с

Основами государственной политики, является дискредитация идеи служения Отечеству и формирование негативного отношения к военной службе.

Интеграция вышеуказанных ключевых аспектов обеспечения национальной безопасности предполагает подготовку компетентных военных специалистов посредством внедрения аксиологической парадигмы в учебно-воспитательный процесс, которая будет способствовать формированию личности военного профессионала, способного и готового на высоком уровне выполнять поставленные служебно-боевые задачи. В этой связи, именно профессиональные ценностные ориентации и их формирование у военнослужащих по контракту, будут способствовать удовлетворению запросов государства и общества в комплектовании воинских подразделений военными специалистами на добровольной основе, к уровню их подготовки, и одновременно выступать одним из механизмов реализации целей и задач государственной политики по сохранению и укреплению традиционных ценностных ориентиров в отношении данной категории военнослужащих.

Таким образом, заявленная тема исследования соответствует запросам государства и общества, отражает основные требования государственной политики в области обеспечения национальной безопасности и способствует решению практических задач военно-профессионального образования.

Степень разработанности темы исследования. Проведенный анализ научно-педагогической литературы позволяет констатировать, что проблема формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, в том числе военнослужащих ВНГ РФ, не являлась предметом самостоятельного педагогического исследования. Несмотря на это, отечественная наука располагает достаточным арсеналом научных исследований, которые могут выступать в качестве теоретической основы практического решения указанной проблемы. Учитывая обширность понятийного аппарата исследуемой проблемы, для наиболее полного отражения содержательной картины ее состояния, целесообразно выделить следующие группы доступных научных трудов, рассматривающих категории,

составляющих основу терминологического поля исследования в соответствии с ее логикой:

Первую группу составляют работы отечественных мыслителей и исследователей, раскрывающих природу понятия «ценность», ее сущность и понимание в социально-гуманитарном дискурсе. Данные идеи представлены в трудах таких авторов, как В.П. Бездухов, Б.С. Братусь, О.С. Газман, О.Г. Дробницкий, В.И. Загвязинский и др.

Вторая группа источников раскрывает содержание профессиональных ценностей, в контексте настоящей диссертации – ценностей военной службы и акцентирует внимание на особенностях деятельности по их формированию у военнослужащих различных категорий. Данные аспекты отражены в работах А.А. Зотова, А.А. Лаптева, А.Н. Мушкировой, Е.Л. Орловой, А.А. Утюганова, А.П. Шарухина и др.

К третьей группе относятся источники, раскрывающие понятие «ценностные ориентации», а также определяющие сущность и содержание данной ценностной категории в различных аспектах ее проявления, в том числе в условиях военной службы. Данные идеи представлены в трудах В.И. Загвязинского, П.А. Куксы, А.П. Ромахина, В.А. Сластенина, С.С. Соловьева и др.

Четвертая группа представлена научными трудами, посвященными специфике формирования профессиональных ценностных ориентаций специалистов различных сфер деятельности, в том числе представителей силовых структур. Данная специфика представлена в исследованиях А.С. Андрюниной, Т.В. Васильевой, И.А. Гехт, Е.В. Дермелевой, Н.А. Долгушиной, А.В. Лысенко, Н.А. Самойлик, О.Н. Штаб и др.

Пятую группу составляют исследования военно-социального характера, в которых рассмотрены отдельные аспекты организации процесса воспитания и обучения военнослужащих по контракту современной России. Непосредственно данные аспекты отражены в работах таких исследователей,

как В.И. Дробышев, О.В. Гаврилов, Д.А. Егоров, А.В. Евстифеев, В.А. Митрахович, А.В. Трухин, А.З. Шидов, О.М. Якубовская и др.

Несмотря на наличие значительного количества теоретических и эмпирических материалов в области формирования и развития ценностных категорий личности, приходится констатировать, что проблема формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту специально не изучалась.

Содержательный анализ научных источников и накопленного педагогического опыта подготовки военнослужащих позволил выявить ряд сложившихся **противоречий** между:

- объективной потребностью государства в военных специалистах, способных и готовых к эффективному выполнению служебно-боевых задач в любых условиях обстановки и реальными профессиональными ценностными ориентациями военнослужащих по контракту в современных условиях;

- требованиями государственной политики по сохранению и укреплению традиционных ценностных ориентиров и недостаточным вниманием к основным аспектам реализации данных требований в ходе организации подготовки военнослужащих по контракту;

- необходимостью формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту и отсутствием в научных трудах положений, отражающих специфику данного процесса в ходе воспитания и обучения военных специалистов;

- необходимостью профессионализации военнослужащих по контракту посредством интеграции учебно-воспитательной, служебно-боевой и внеслужебной видов деятельности и ограниченностью подготовки военных специалистов рамками учебно-воспитательной деятельности.

Анализ выявленных противоречий и поиск путей их разрешения определяет **проблему исследования**: в чем заключается специфика формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту?

Актуальность, теоретическая и практическая значимость проблемы исследования, а также ее недостаточная разработанность в научно-педагогической литературе послужили основанием для определения темы диссертационного исследования: **«Формирование профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии».**

Объект исследования: процесс воспитания и обучения военнослужащих по контракту.

Предмет исследования: формирование профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.

Цель диссертационного исследования заключается в обосновании содержания процесса формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.

Поставленная цель, объект и предмет исследования позволили определить следующие **задачи**:

1. Уточнить сущность профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.

2. Определить ценности военной службы, которые будут играть ключевую роль в процессе формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту в современных условиях.

3. Выявить и обосновать основные педагогические условия, способствующие эффективному формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.

4. Разработать, теоретически обосновать и провести опытно-экспериментальную проверку модели формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.

Гипотеза исследования представляет собой предположение, что формирование профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту будет эффективным, если:

– профессиональные ценностные ориентации военнослужащих по контракту будут выступать в качестве системы определенных профессиональных представлений военных специалистов, необходимых для качественного выполнения ими служебно-боевых задач и характеризующих отношение к военно-профессиональной деятельности как лично и социально-значимой;

– предложена классификация ценностей военной службы, в соответствии с которой они будут играть ключевую роль на протяжении всех этапов формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту;

– педагогическим условием эффективного формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту будет являться интеграция возможностей учебно-воспитательной, служебно-боевой и внеслужебной видов деятельности военнослужащих с основными возможностями формального, неформального и информального образования в рамках учебно-воспитательного процесса, а также, возможно иные условия;

– разработана, теоретически обоснована и экспериментально проверена модель формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, которая возможно, будет способствовать разрешению проблемы исследования и отражать основные аспекты специфики формирования исследуемого феномена в современных условиях.

Научная новизна исследования:

1. Установлено, что с учетом необходимости ориентировать военных специалистов на осуществляемую в настоящее время и будущую профессиональную деятельность, профессиональные ценностные ориентации военнослужащих по контракту отражают позицию уже сформировавшихся специалистов и представляют собой систему значимых профессиональных представлений о цели и результате военно-профессиональной деятельности, а также профессиональных отношениях, знаниях и качествах, необходимых для

качественного выполнения ими служебно-боевых задач в соответствии с предназначением и характеризующих отношение к осуществляемой и будущей военно-профессиональной деятельности как личностно и социально-значимой.

2. Предложена классификация ценностей военной службы военнослужащих по контракту, в соответствии с которой, ценности распределены по отношению: к себе, к профессии, к другим, к стране.

3. Выявлены и обоснованы основные педагогические условия, способствующие эффективному формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту: интеграция возможностей учебно-воспитательной, служебно-боевой и внеслужебной видов деятельности военнослужащих с основными возможностями формального, неформального и информального образования в рамках учебно-воспитательного процесса; контрпропаганда деструктивных ценностей; актуализация аксиологического потенциала содержания учебно-воспитательного процесса в ходе подготовки военнослужащих по контракту; организация наставнической работы.

4. На основе аксиологического, личностно-деятельностного и дискурсивно-оценочного подходов разработана, теоретически обоснована и экспериментально проверена модель формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, специфика которой заключается в поэтапном процессе формирования исследуемого феномена в условиях военной службы, где каждому этапу характерны определенные: формируемый компонент, вид деятельности, основные возможности видов образования, которые в совокупности способствуют переходу военнослужащих на новый, более качественный уровень сформированности профессиональных ценностных ориентаций.

Теоретическая значимость исследования заключается в расширении теоретических представлений о формировании профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту и обогащении педагогической составляющей теории военно-педагогического процесса за счет:

- уточнения сущности профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, которая способствует дальнейшему развитию аксиологического потенциала учебно-воспитательного процесса;

- определения в соответствии с предложенной классификацией ценностей военной службы, которые способствуют систематизации работы субъектов учебно-воспитательного процесса при трансляции широкого спектра ценностей и позволяют акцентировать внимание на наиболее значимых, актуальных современным требованиям и соответствующих специфике выполняемых задач ценностях;

- выявленных и обоснованных педагогических условий эффективного формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, которые конкретизируют теоретические положения об организации процесса воспитания и обучения в воинском подразделении;

- разработанной модели формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, которая расширяет представления о педагогическом моделировании, обеспечивает организацию и управление процессом формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.

Практическая значимость исследования обусловлена:

- разработкой и внедрением в учебно-воспитательный процесс военнослужащих по контракту модели формирования профессиональных ценностных ориентаций;

- внедрением в систему военно-политической работы воинских подразделений основных положений разработанной целевой педагогической программы (далее – Программы) по формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту;

- разработкой проекта приказа «Об организации наставнической работы с военнослужащими по контракту» и успешной реализацией его основных положений в повседневной деятельности воинской части;

– внедрением в систему работы группы по военно-политической работе рационализаторского предложения, позволяющего оперативно оценивать уровень сформированности профессиональных ценностных ориентаций действующих военнослужащих по контракту, а также кандидатов, на этапе их трудоустройства на военную службу.

Исследование осуществлялось в течение четырех лет (2021-2024 гг.) в три логически взаимосвязанных этапа:

– *этап первый – теоретико-поисковый* (2021-2022 гг.) был посвящен: изучению научной литературы с целью обобщения имеющихся знаний по проблеме исследования; обоснованию востребованности и степени разработанности проблемы исследования в педагогической теории и практике; уточнению методологических характеристик работы; систематизации понятийно-категориального аппарата исследования; определению варианта классификации ценностей военной службы военнослужащих по контракту; анализу традиций и современной практики формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту; выявлению педагогических условий, способствующих эффективному формированию исследуемого феномена; подбору базы для проведения опытно-экспериментального исследования;

– *этап второй – опытно-экспериментальный* (2022-2023 гг.) предусматривал: изучение научной литературы, преимущественно посвященной проблемам педагогического моделирования; разработку и внедрение модели формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту с учетом выявленных педагогических условий; составление и апробацию Программы формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, способствующей эффективной реализации разработанной модели; оценку эффективности использования разработанной модели посредством изучения динамики уровней сформированности профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.

– этап третий – результативно-обобщающий (2024 г.) содержал: обобщение используемых научных источников; анализ, систематизацию, интерпретацию и оформление результатов исследования; уточнение теоретических положений и формулировку выводов проведенного исследования; оформление материалов диссертации; определение перспектив исследования.

Теоретико-методологическую основу исследования составили:

– аксиологический подход, утверждающий значимость ценностей в формировании профессиональных ценностных ориентаций (И.В. Власюк, А.Г. Здравомыслов, И.Ф. Исаев, А.В. Кирьякова, А.В. Мудрик и др.);

– личностно-деятельностный подход, обеспечивающий учет индивидуальных особенностей личности и возможностей видов деятельности военнослужащих в процессе формирования профессиональных ценностных ориентаций, позволяющий определить специфику видов деятельности, а также раскрывающий механизмы (интериоризации, идентификации, экстериоризации) присвоения и реализации личностью ценностей (Б.Г. Ананьев, Е.В. Бондаревская, В.В. Сериков и др.);

– дискурсивно-оценочный подход, выступающий в качестве основы для классификации ценностей военной службы и позволяющий с помощью дискурсивной практики конкретной деятельности социальных субъектов оценить их деятельность и поведение (А.А. Сафиуллин, В.А. Чигирев, П.И. Юнацкевич);

– положения о понятии и сущности категории «ценность» (С.Ф. Анисимов, П.В. Бездухов, Б.И. Додонов, О.Г. Дробницкий, И.А. Ильин, М.С. Каган, Н.С. Розов, В.П. Тугаринов и др.);

– педагогические теории формирования ценностных ориентаций (Е.В. Бондаревская, В.А. Караковский, А.С. Макаренко и др.);

– научно-методологические положения и практики по реализации требований государственной политики в сфере сохранения и укрепления

традиционных ценностных ориентиров российского общества (О.Н. Володин, В.А. Чигирев, Т.Д. Эсеналиев, П.И. Юнацкевич);

– положения методологии педагогических исследований (А.В. Барабанщиков, В.П. Давыдов, А.В. Мудрик, Е.В. Титова, Э.Г. Юдин);

– теория педагогического сопровождения развития личности (Е.А. Александрова, Л.В. Байбородова, О.С. Газман, Е.И. Казакова, М.И. Лукьянова, А.В. Мудрик и др.);

– концептуальные положения о военно-педагогической теории воспитания личности военнослужащего (И.А. Алехин, А.В. Барабанщиков, В.И. Вдовюк, А.Н. Томилин, А.П. Шарухин и др.);

– ведущие идеи и научные положения, определяющие сущность формального, неформального и информального видов образования в рамках организации непрерывного образования взрослых (М.Р. Илакавичус, Н.В. Ляшевская, Д.Г. Сидоров, Н.В. Черняева и др.), в том числе военнослужащих (В.А. Чигирев, П.И. Юнацкевич);

– система научных идей о педагогических технологиях, применяемых в образовательном (Г.К. Селевко, В.А. Сластенин и др.) и военно-педагогическом процессах (И.А. Алехин, В.И. Вдовюк, О.Ю. Ефремов, В.А. Митрахович, В.Я. Слепов, Е.И. Федак, А.П. Шарухин и др.);

– положения педагогического моделирования, определяющие требования к построению моделей (В.П. Беспалько, Н.М. Борытко, В.И. Загвязинский, В.В. Краевский, Д.А. Новиков, Н.Д. Никандров и др.).

Методы исследования:

общенаучные (теоретический анализ философских, социологических и психолого-педагогических источников, контент-анализ нормативно-правовых документов, регламентирующих организацию воспитания военнослужащих, описательный анализ традиций и современной практики формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, педагогическое моделирование, классификация ценностей военной службы и

их конкретизация, прогнозирование и систематизация результатов исследования);

эмпирические (анонимное закодированное анкетирование, позволяющее отследить динамику показателей с наибольшей откровенностью респондентов, экспертная оценка определения ценностей военной службы и их ранжирование, наблюдение, опрос, анализ независимых характеристик, индивидуальная и групповая беседа);

специальные (статистическая обработка результатов опытно-экспериментального исследования, критерий углового преобразования Фишера, сравнение результатов констатирующего и формирующего этапов опытно-экспериментального исследования).

Положения, выносимые на защиту:

1. Профессиональные ценностные ориентации военнослужащих по контракту представляют собой систему значимых профессиональных представлений военных специалистов о цели и результате военно-профессиональной деятельности, а также профессиональных отношениях, знаниях и качествах, необходимых для качественного выполнения ими служебно-боевых задач в соответствии с предназначением и характеризующих отношение к военно-профессиональной деятельности как лично и социально-значимой.

2. Ключевую роль в процессе формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту играют ценности военной службы, которые при помощи дискурсивно-оценочного подхода и метода экспертных оценок классифицированы по отношению: *к себе* (самосовершенствование, проявление мужества, соблюдение воинской дисциплины, стремление к профессиональным знаниям); *к профессии* (соблюдение воинской чести, преданность профессии, созидательный труд, следование профессиональной этике); *к другим* (проявление гуманности в профессиональной деятельности, коллективизм, высоконравственное поведение, соблюдение справедливости в ходе осуществления

профессиональной деятельности); к стране (патриотизм, выполнение воинского долга, служение Отечеству, развитие гражданственности).

3. Педагогические условия, способствующие эффективному формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту: *интеграция возможностей учебно-воспитательной, служебно-боевой и внеслужебной видов деятельности военнослужащих с основными возможностями формального, неформального и информального образования в рамках учебно-воспитательного процесса*, что способствует непрерывной профессионализации военных специалистов; *контрпропаганда деструктивных ценностей*, которая позволяет защитить военнослужащих от негативного информационно-психологического воздействия и нейтрализовать пропаганду деструктивных ценностей; *актуализация аксиологического потенциала содержания учебно-воспитательного процесса*, способствующая развитию ценностного отношения военнослужащего к профессии, к себе, к другим, к обществу и к государству; *организация наставнической работы*, педагогический потенциал которой способствует адаптации, сопровождению и развитию личности военнослужащего на первоначальном этапе ее профессионального становления.

4. Модель формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту представляет собой целостную динамическую систему взаимосвязанных блоков: *нормативно-целевого*, генерирующего основные требования к военнослужащим по контракту и поставку цели; *методологического*, представленного методологическими подходами и их принципами; *содержательно-процессуального*, отражающего логику поэтапного формирования профессиональных ценностных ориентаций, раскрывающего их функции, формируемые компоненты и психолого-педагогические механизмы формирования; *инструментального*, включающего целевую педагогическую программу формирования профессиональных ценностных ориентаций, а также методы, формы и средства ее реализации; *диагностико-результативного*, предусматривающего

проведение диагностических (оценивающих) процедур эффективности формирования профессиональных ценностных ориентаций, позволяющего определить их сформированность посредством обоснованных показателей и уровней, а также отражающего конечный результат.

Степень достоверности результатов исследования обеспечивается анализом научных идей и положений, имеющихся в отечественных исследованиях по проблеме формирования профессиональных ценностных ориентаций; строгим логическим структурированием исследования; корректным применением общенаучных, эмпирических и специальных методов исследования, адекватных задачам и цели диссертационной работы; методологической обоснованностью выводов исследования; применением апробированной и надежной методики диагностики профессиональных ценностных ориентаций; репрезентативностью выборочной совокупности участников эксперимента; подтверждением выдвинутой гипотезы результатами опытно-экспериментальной работы.

Апробация результатов исследования осуществлялась посредством публикаций, а также участия автора в международных научно-практических конференциях: «Гуманизация образовательного пространства» (г. Саратов, 2022), «Смыслы, ценности, нормы в бытии человека, общества, государства» (г. Челябинск, 2023), «Мировые научные исследования и разработки: современные достижения, риски, перспективы» (г. Ростов-на-Дону, 2023), «60-е Евсевьевские чтения» (г. Саранск, 2024); во всероссийской научно-практической конференции «Перспективы развития науки и технологий» (г. Пермь, 2021); в межвузовской научно-практической конференции «Актуальные вопросы образовательной деятельности войск национальной гвардии» (г. Саратов, 2021).

Соответствие диссертации паспорту научной специальности. Диссертация соответствует паспорту научной специальности 5.8.7 «Методология и технология профессионального образования» (п. 16 Личностно-развивающий подход, профессиональное саморазвитие,

самообучение, самовоспитание; п. 17 Педагогические проблемы профессионального самоопределения и профориентации. Сопровождение профессионального выбора обучающихся; п. 22. Неформальное и информальное образование как способ профессионализации. Профессиональные сообщества; п. 25. Педагогическое сопровождение специалистов на этапе трудоустройства, на этапе освоения новой профессиональной деятельности; п. 34. Непрерывное профессиональное развитие. Дополнительное образование педагогов).

Структура работы. Диссертация структурно включает в себя: введение, две главы, заключение, список литературы (240 источников), приложения. Результаты теоретического и эмпирического анализа представлены в 28 таблицах и 13 рисунках.

Глава 1 Теоретические и прикладные основы формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии

1.1 Теоретическое обоснование педагогической сущности и структуры профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии

Подготовка компетентных военных кадров была и остается одной из важнейших задач нашего государства, особенно на фоне сложившейся на сегодняшний день сложной военно-политической и социально-экономической обстановки в стране.

В современных условиях одним из немаловажных аспектов качественной профессионализации военнослужащих по контракту, является наличие у них соответствующих профессиональных ценностных ориентаций, которые будут определять результативность, успешность и продуктивность военно-профессиональной деятельности.

Чтобы понять специфику организации педагогического процесса по формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, нужно иметь представление об их природе, необходимости, сущности и структуре.

Понятийный аппарат рассматриваемой нами проблемы очень широк, в связи с чем, необходимо подробно остановиться на рассмотрении следующих ключевых понятий: «ценность», «ориентация», «ценностные ориентации», «профессия», «профессиональные ценности», «профессиональные ценностные ориентации», «военнослужащие по контракту», «профессиональные ценностные ориентации военнослужащих по контракту», «формирование», «формирование профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту».

Понятие «ценностные ориентации» всегда представляло повышенный научный интерес для изучения со стороны ученых в области аксиологии, философии, социологии, психологии, педагогики и других наук. В содержательном плане это понятие включает в себе такие термины как «ценность» и «ориентация». Ввиду того, что ценность является предметом изучения широкого круга гуманитарных и социальных наук, они по-разному подходят к трактовке данного понятия.

В этом ключе интересны выводы П.Ю. Наумова и А.А. Утюганова, которые по итогам анализа различных источников, касающихся аксиологической проблематики в социально-гуманитарном дискурсе, отмечают, что в современных условиях повышенный интерес к изучению теории ценностей со стороны ученых различных направлений несомненно полезен для самой аксиологии, так как способствует качественным изменениям ценностей в содержательном плане. Но с другой стороны, ввиду обилия научных трудов, посвященных ценностной проблематике, в позициях авторов возникают определенные разногласия мировоззренческо-методологического характера, что приводит к некому «сумбуру» вокруг ценностей [121]. Это необходимо учитывать при рассмотрении природы ценностей, их сущности и понимания в социально-гуманитарном дискурсе.

Еще с древности проблемы ценностей являлись предметом активного обсуждения со стороны философов, таких как Сократ [175], Платон [140], Аристотель [12], И. Кант [214], Р. Декарт [58], Р.Г. Лотце [238]. Их идеи оказали большое влияние на развитие мировой, в том числе и отечественной философской мысли. В последующем, на философских основах античных мыслителей и классической немецкой философии, развивались различные самостоятельные аксиологические направления в отечественной философской науке.

Так, О.Г. Дробницкий трактует ценность как «свойство самого предмета, его значение для человека и отношение человека к предмету» [64]; в понимании М.С. Кагана ценность представляет собой «субъективированный объект» –

фиксированную в сознании человека характеристику его отношения к объекту [84, с. 53]; по И.С. Нарскому ценность трактуется как идеал общественной и личной деятельности [120, с. 8]; В.Ф. Сержантов выделяет в ценностях свойства, которыми они характеризуются, такие как «значение» и «личностный смысл» [162, с. 36]; в концепции В.П. Тугаринова ценности представлены в предметах, явлениях и их свойствах, необходимых человеку (группе людей) для удовлетворения их желаний, а также их идеи и побуждения, принятые как нормы и идеалы [197].

Изучая систему ценностей личности А.В. Спирин в своем исследовании отмечает, что вопрос о ценностях приобрел более конкретную форму и перешел в плоскость изучения психологии и социологии [180, с. 21].

В современной психологии также отсутствует единый подход к определению природы и сущности ценностей. Несмотря на это, данный феномен активно изучается отечественными и зарубежными психологами.

Ученые рассматривают ценности с разных позиций, соотнося при этом их с рядом психологических явлений, таких как «значимость», «позиция», «смысл», «значение», «мотив», «установка», «отношение» и др. Хотя данные явления терминологически обозначены разными понятиями, по сути, они семантически однопорядковы, что предполагает рассмотрение данных понятий в контексте соотношения с понятием «ценность».

«Значимость», как синоним ценности рассматривается Н.Ф. Добрыниным в качестве жизненной необходимости для личности [62, с. 138]. С позиции значимости чего-то в мире для человека рассматривает ценность С.Л. Рубинштейн, по утверждению которого выполнять важнейшую функцию ориентира поведения может только признаваемая ценность [153].

Подразумевая под ценностью «жизненную позицию», Л.И. Божович определяет ее как некую систему всех отношений человека к действительности, формируемую в процессе всей жизни [27, с. 89]. В этом ключе А.Н. Леонтьев представляет жизненную позицию в качестве предпосылки и условия развития личности и ее сознания [103, с. 138]. Также, в контексте рассмотрения ценности

А.Н. Леонтьев дает характеристику «личностному смыслу» как некоторой неосознаваемой составляющей сознания личности, которая является предметным значением чего-либо [102].

По мнению Б.И. Додонова, если не будут расходиться объективное значение деятельности и ее личностный смысл, то только тогда деятельность будет приносить удовлетворение. То есть, если посредством деятельности будут создаваться определенные ценности, то именно эти ценности и должны быть основным мотивом деятельности [63].

Часто отмечается взаимозаменяемость понятий «ценность» и «установка», так как ценности человека могут объяснить его установки и во многих случаях то поведение, которому они следуют. Д.Н. Узнадзе считает установку главным психологическим образованием, которая являясь основным регулятивным механизмом поведения человека, определяет его направленность и избирательную активность [198].

Понятие «личностные ценности» применяет Б.С. Братусь, по мнению которого они определяются как сложноорганизационная и многоуровневая система, выполняющая роль регулятора активности человека [32]. Данную позицию разделяют в своих исследованиях Г.Л. Будинайте и Т.В. Корнилова [34], а также С.С. Бубнова [33], подчеркивающие положение о том, что личностные ценности занимают место на пересечении мотивационно-потребностной сферы личности и мировоззренческих структур сознания.

В понимании Д.А. Леонтьева ценности, как регуляторы деятельности индивидов не порождают сознание, их необходимо разграничивать с ценностными представлениями, которые собственно заключены в сознании [104, с. 23].

Исходя из некоторых характеристик ценностей в интерпретации Г.М. Андреевой, ценности выступают в качестве критериев оценки человеком самого себя и других людей, а также являются основанием для осмысления индивидом окружающих его социальных объектов и ситуаций, в совокупности

способствующих личности ориентироваться в социальной действительности [9, с. 126].

Рассмотрение ценностной проблематики в социологической интерпретации указывает на определенную дифференциацию точек зрения исследователей в отношении генезиса ценностей, их сущности и определения. Следствием различных интерпретаций ценностей в современной социологической теории, является разнообразие применяемых методологических подходов к определению их сущности, каждый из которых по-своему специфичен.

Основоположителем социологических представлений о ценностях считается В. Дильтей, по мнению которого «ценность неотделима от чувства, а для человека имеет ценность только пережитое в чувстве» [60, с. 124].

Согласно позиции Г. Спенсера, являющимся сторонником индивидуальной свободы как ценности, высшей ценностью человечества является общество, где нет нарушений прав одних людей другими, а роль государства в этом обществе должна быть ограничена, поскольку сильное государство ограничивает свободу человека [179, с. 505].

Вслед за Г. Спенсером, в своей работе «Ценностные и реальные суждения» (1911), придерживаясь критерия «значимости» интерпретирует ценности Э. Дюркгейм, который считал, что ценностям присуща та же объективность, что и вещам, когда сама ценность вещи является простой констатацией впечатлений, производимых вещью в силу ее внутренних свойств [66, с. 309]. Позиции «значимости» придерживается и социолог М. Вебер, подразумевающим под ценностью – норму, имеющую определенную значимость для социального субъекта [41, с. 46].

Рассматривая социальные ценности ряд социологов акцентируют внимание на коллективных, нежели на индивидуальных ценностях. Отмечая нормативный аспект при интерпретации ценностей, социологи рассматривают ценности как «правила поведения», которые можно представить в качестве синонимов нормам и нормативным убеждениями.

Применяя аксиологический подход в исследовании социокультурной динамики, П.А. Сорокин рассматривает ценность в качестве основы и фундамента любой культуры и включает ее в структуру социального взаимодействия. Анализ и интерпретацию ценности П.А. Сорокин проводит через категорию «значение», применяемое в социологической теории как отдельно от понятия ценность, так и используемое в качестве синонима данного понятия [178].

В целом, как отмечает в М.А. Максименко, в социологической интерпретации понятия «ценность» можно выделить *утилитаристский* (ценности интерпретируются через категории «польза», «выгода», «благо»), *идеалистический* (ценности рассматриваются в контексте категорий «идеал», «этанол»), *нормативный* (ценности присваивается статус нормативных регуляторов социального действия) и *понимающий* (ценности соотносятся с понятиями «значимости», «значения») аксиологические подходы [108].

Изучению категории «ценность» в педагогической науке уделялось большое внимание со стороны ведущих отечественных деятелей и педагогов.

Так, в педагогическом понимании М.В. Ломоносова ценности ассоциируются с формированием стремления к познанию человеческого разума у молодого поколения [28].

С воспитанием молодых людей были связаны и педагогические идеи В.Н. Татищева, в которых утверждалась ценность нравственного становления личности в процессе обучения [68].

Подчеркивая значение нравственности, основоположник русской педагогической науки К.Д. Ушинский рассматривал ценности в качестве составной части нравственности, а их формирование можно осуществить с помощью нравственного воспитания [46].

Повышению интереса к ценностной проблематике в отечественной педагогике способствовала активно развивающаяся в XX веке педагогическая парадигма «гуманистического воспитания», которая и на сегодня не теряет

своей актуальности в рамках формирования ценностных ориентаций у воспитанников.

Основой работ В.А. Сухомлинского выступает тема общечеловеческих ценностей и общечеловеческой морали. Высшей ценностью среди всех ценностей, самым удивительным, сложным, красивым и непостижимым из всего, что окружает нас, по В.А. Сухомлинскому является человек [186].

Выделяя человека, как главную ценность социума, Б.Т. Лихачев отмечал, что самое ценное на земле – это жизнь, наполненная всем тем, что окружает людей [168].

В качестве специфических образований в структуре индивидуального сознания рассматривал ценности В.А. Сластенин, по мнению которого данные образования являются идеальными образами и ориентирами деятельности человека и общества [139].

Являясь ярким сторонником идеи свободы в воспитании, О.С. Газман определил понятие «свободоспособность» как интегральную педагогическую ценность [138], которая, являясь стержнем формирования личности, позволяет делать человеку собственный выбор, самостоятельно строить свою судьбу и реализовать собственные жизненные планы [49, с. 55].

Отмечая динамичность ценности в концепции философско-аксиологической основы педагогического процесса, В.И. Загвязинский и И.Н. Емельянова рассматривают ценность с позиции «человеческого, социального и культурного значения определенных явлений действительности» [71, с. 119].

Отмечая, что ценность не является средством, а является осознанным смыслом жизни и деятельности, В.П. Бездухов представляет ценность как системообразующее начало ценностно-ориентационной деятельности человека, которая принимает форму мотива деятельности ценностно-ориентационного типа, ценностно-рационального действия как социального [21, с. 45].

Проведенный анализ позволяет сделать вывод, что проблема ценностей является междисциплинарной. В зависимости от жизненного цикла и

социально-экономического развития общества, представители социально-гуманитарных наук на определенном культурно-историческом этапе по-разному трактуют понятие «ценность». Многообразие определений данной дефиниции в целом показывает, что их суть заключается в объявлении человеком (группой людей) ценностью того, что для них наиболее значимо, то есть предмет некоторого интереса, стремления, желания и др. [79].

Следствием многообразия трактовок дефиниции «ценность» в социально-гуманитарном дискурсе является разнообразие подходов к их классификации в исследованиях ученых. В целях выявления оснований для классификации ценностей применительно к рассматриваемой нами категории военнослужащих в современных условиях, логика нашего исследования подразумевает рассмотрение наиболее традиционных классификаций ценностей в научном пространстве.

Основания для классификации ценностей многообразны: по степени общности; по демографическим признакам; по сферам объективации; по сферам деятельности; по структуре потребностей; по временным категориям; по типу образа жизни; по моменту абсолютного в ценностях; по месту в структуре деятельности; по отношению к общественному прогрессу; по характеру функционирования; по возможности осуществления; по достаточности для жизнедеятельности; по значимости; по форме существования; по сферам бытия и др. [222, с. 56].

В философской науке ценности классифицируют с точки зрения классических подходов: *исторического и социологического*, в которых преобладает деление ценностей на общечеловеческие и локальные (региональные); *цивилизационного*, применяемого для лучшего понимания и оценки мировоззрения и деятельности народов в формах жизнедеятельности общества; *логического или смыслового*, где высшими ступенями иерархии ценностей признается то, что являет высший смысл бытия и его сущность (Бог, Дух, Разум, Воля и т.д.); *функционального*, опирающегося на выявление значимости того или иного объекта для субъектов ценности (деление на вечное

и преходящее, общечеловеческое, локальное и личное); *ценностно-феноменологического*, когда центральным компонентом ценности считается субъективное (индивидуальное или коллективное) переживание (ценности Красоты, Добра, Удовольствия, Славы, Власти и т.д.).

Наряду с классическими подходами к построению классификации ценностей, современные философы выделяют «антиномический принцип» классификации, показывающий наличие позитивной ценности и ее отрицания [150], а также построение ценностной типологии с использованием диапазонов ценностного ряда, показывающего в свою очередь всю вариантность ценностного предпочтения [15].

Традиционной классификацией ценностей в социологии, наряду с рассмотренными выше подходами к социологической интерпретации ценности (утилитаристским, идеалистическим, нормативным и понимающим), является разделение ценностей на социальные, идеальные, витальные и материальные [101].

Построение типологии ценностей и их иерархической структуры в психологии базируется на принципах разделения ценностей на ценности-цели и ценности-средства, разделения по предмету или содержанию объектов, на которые они направлены, а также раскрытия структуры ценностей через форму или степень общности ценности.

В соответствии с данными основаниями, среди основных концепций психологических ценностей наиболее популярными являются:

– *теория Ф. Клакхона и Ф. Стродтбека*, в соответствии с которой выделяются измерения, фиксирующие ценностные ориентации (отношение к природе, природа человека от рождения, временная ориентация, мотивация поведения, отношение к окружающим);

– *теория М. Рокича*, которая различает ценности на основе противопоставления ценностей-целей и ценностей-средств (терминальные и инструментальные ценности);

– теория Г. Хофстеде, на основании которой в качестве основных параметров измерения культуры (системы ценностей) выделяются ценностные критерии (дистанция власти, избегание неопределенности, индивидуализм, долговременная ориентация, самообладание, самоуничтожение);

– теория Ш. Шварца и У. Билски, выделяющая из универсальных человеческих потребностей основные мотивационные типы, из них – мотивационные цели, в свою очередь которым соответствуют определенные ценности (власть, достижения, самостоятельность, традиция, безопасность и др.) [52].

Традиционной основой для классификации ценностей в педагогике является разделение ценностей по уровню своего существования, на основании чего выделяют личностные (лично-педагогические), групповые (профессионально-групповые) и педагогические (социально-педагогические) ценности [168, с. 83].

Удовлетворенность и возможность самореализации личности педагога в профессиональной деятельности позволяют выделить ценности, связанные с профессиональным статусом педагога, целями педагогической деятельности и вовлеченностью личности в профессию педагога [43].

Учитывая материальные, духовные и общественные потребности педагога, ученые акцентируют внимание на ценностях: связанных с утверждением личности в профессиональной среде; способствующих индивидуальному творческому развитию учителя; удовлетворяющих потребность педагога в общении; позволяющих самореализоваться в профессиональной деятельности; способных удовлетворить утилитарно-прагматические потребности [224].

Нередко в педагогических трудах можно встретить классификацию педагогических ценностей связанных с условиями труда, отражающих аспекты мотивационной сферы специалиста, а также заключающих управленческие основы образовательной деятельности [55].

Конечно, специфичность каждой науки обуславливает многообразие подходов к трактовке ценностей и их классификации. Несмотря на это, объединяющей позицией ученых при классификации ценностей в социально-гуманитарном дискурсе является позиция разделения предметов потребностей и интересов индивида на вещи и идеи, в соответствии с которой ценности разделяют на *материальные и духовные*. Вещи – имеют материальную основу, в связи с чем, к материальным ценностям относятся средства и орудия труда, а также предметы потребления, идеи – характеризуются духовной составляющей, поэтому духовными ценностями, по мнению ученых, являются философские, моральные, эстетические, правовые, религиозные и политические идеи [162].

Рассматривая данную позицию разделения ценностей в отношении военнослужащих, необходимо отметить, что ВНГ РФ на сегодняшний день предоставляют определенную систему льгот и социальных гарантий военнослужащих, выраженных в материальной форме. Зачастую, именно материальные блага являются основополагающим фактором при выборе профессии будущим военнослужащим. Тем самым духовная составляющая военной службы отводится на второй план по сравнению с привлекательным социальным пакетом. В связи с этим, утверждения О.М. Алексеенко [4], Г.Г. Боговича [26], П.В. Петрия [136] и других военных исследователей основаны на том, что практически все ценности военнослужащих представляют собой именно идеи и идеалы, а не материальные явления. Не случайно ценности военной службы часто трактуют как «духовные».

Иногда под данной категорией понимаются сами предметы или их качества, а не отношение к ним. Ввиду этого теряется специфика ценностного отношения, поскольку ценности сводятся к целям и средствам, хотя ценности, как отмечал еще Г. Риккерт, «проявляются в значимости», а не в их «фактичности».

Рассмотрев основные взгляды ученых на категорию «ценность», а также традиционные подходы к классификации ценностей в социально-гуманитарных

науках, под *ценностями* в работе мы понимаем исторически сложившиеся представления человека о значимости жизненных целей, отношений, норм и правил поведения.

В дальнейшем, категория «отношение» будет являться ключевым для нашего исследования в рамках определения ценностей военной службы в современных условиях и характеристики профессиональных ценностных ориентаций в целом.

Конкретизация ценностей находит свое отражение в ценностных ориентациях индивида, в связи с чем, исследователи рассматривают данные понятия в тесном взаимодействии друг с другом. Традиционно «ориентация» рассматривается как «умение разобраться в окружающей обстановке; осведомленность в чем-либо; направленность научной, общественной, политической деятельности» [173, с. 351].

Логика взаимосвязи категорий «ценность» и «ориентация» позволяет рассматривать «ценностные ориентации» как осознанную направленность мыслей, поступков и поведения человека по отношению к себе, деятельности, обществу, основанную на его личностно-значимых ценностях [10, с. 45].

Необходимость обоснования понятия «ценностные ориентации» предусматривает рассмотрение данного термина с позиций ученых.

Так, с философской точки зрения наиболее популярной трактовкой «ценностных ориентаций» является определение А.Г. Здравомыслова, согласно которому данное понятие рассматривается в качестве важнейшего элемента внутренней структуры личности, закрепленного жизненным опытом индивида, отграничивающего существенное (значимое) от несущественного (не значимого) для данного индивида, а также выступающего важным связующим звеном между обществом, социальной средой, личностью и ее внутренним миром [75]. Данное определение предлагают в своем словаре философы Л.Ф. Ильичев, С.М. Ковалев, В.Г. Панов, П.Н. Федосеев [213, с. 167].

Рассматривая ценностные ориентации в социологических исследованиях, авторы зачастую придерживаются позиции В.А. Ядова, понимающего под

данным понятием усвоенные личностью социальные ценности, выражающиеся в целях и средствах их достижения, а также выступающих в качестве регулятора в обществе [231].

Отечественный психолог Д.А. Леонтьев рассматривает ценностные ориентации в качестве отражения в сознании человека ценностей, являющимися для него стратегическими жизненными целями и общими мировоззренческими ориентирами [104, с. 23].

Трактуя ценностные ориентации в педагогической науке, ученые делают акцент на отношениях индивида к ценностям материальной и духовной культуры общества.

В понимании В.И. Загвязинского ценностные ориентации являются избирательным отношением человека к материальным и духовным ценностям [73, с. 55]. С позиции определенных установок личности на ценности материальной или духовной культуры социума рассматривают ценностные ориентации В.А. Сластенин и Г.И. Чижаква [171, с. 154].

Принимая во внимание разносторонние ориентиры деятельности личности, В.М. Полонский определяет рассматриваемую ценностную категорию как основания (идеологические, религиозные, гражданские и др.), на которые ориентируется в деятельности человек [145, с. 58-59].

Аналогично с представленным выше определением Д.А. Леонтьева, трактуют ценностные ориентации в педагогике М.Е. Вайндорф-Сысоева и Л.П. Крившенко [39, с. 164].

По мнению В.П. Бездухова и В.С. Позднякова ценностные ориентации выполняют две важные функции. Во-первых, они определяют категориальный аппарат сознания личности как профессионала и как человека. Во-вторых, они задают критерии для оценок социальных, нравственных и психолого-педагогических процессов. Это своего рода критериальная сетка, формируемая на основе ценностей и составляющая общий профессионально-нравственный «профиль» личности специалиста, которая позволяет личности принимать или отвергать ценности, то есть осуществлять их выбор [76, с. 122].

Исходя из содержания позиций авторов к определению ценностных ориентаций, в ходе настоящего исследования мы будем придерживаться точек зрения ученых в области психолого-педагогических наук Д.А. Леонтьева [104], М.Е. Вайндорф-Сысоева и Л.П. Крившенко [39].

Обращаясь к классификации ценностных ориентаций военнослужащих, мы также отмечаем на их многообразии в понимании исследователей: военно-корпоративные, военно-профессиональные, познавательно-развивающие, специально-меркантильные, материально-бытовые (С.С. Соловьев [176]); общесоциальные, ценностные ориентации индивидуально-личностного характера (Н.В. Якушина [237]); социально-политические, моральные ценностные, эстетические, социальные ценностные, военно-профессиональные (П.И. Чижик [221]) и др.

В целом, практически во всех исследованиях, посвященных изучению сущности и природы ценностных ориентаций представителей различных отраслей трудовой деятельности, профессиональные ценностные ориентации занимают одно из основных мест в общей структуре ценностных ориентаций личности специалиста.

Ценностные ориентации могут принадлежать определенной профессии или профессиональной группе, на что указывают психологи В.П. Зинченко и Б.Г. Мещеряков, ссылаясь на групповую идеологию [25, с. 752]. Поскольку каждая профессия подразумевает наличие у специалиста определенных ценностей, логический переход от ценностных ориентаций к понятию «профессиональные ценностные ориентации» в нашем исследовании осуществляется через дефиниции «профессия» и «профессиональные ценности».

Термин «профессия» означает род трудовой деятельности, требующей определенной подготовки и являющийся обычно источником существования [174].

Профессия выступает основой жизнедеятельности и личностного роста, влияет на статусное определение, выполнение человеком социальной роли.

Исторически сложилось, что именно появление той или иной профессии обуславливает возникновение профессиональных ценностей, являющихся базовыми ориентирами, с опорой на которые специалист осуществляет свою профессиональную деятельность [182].

Профессиональные ценности способствуют положительному отношению к выбранной профессии, выступают в качестве мотиватора к повышению профессионального мастерства и самосовершенствованию [99]. Они отражают положительную значимость объектов профессиональной сферы, определяющую смысл труда [115, с. 39].

Одной из разновидностей трудовой деятельности (воинского труда), является военно-профессиональная деятельность. В свою очередь любая трудовая деятельность характеризуется степенью ее общественной значимости, в связи с чем, учитывая государственный характер и особые условия военно-профессиональной деятельности, ее по праву можно отнести к одной из важнейших [181].

Принимая во внимание, что профессиональные ценности военнослужащих фокусируются больше на индивидуальных аспектах профессиональной деятельности, в контексте настоящей диссертации мы представляем их как «ценности военной службы», поскольку данное понятие является более широким, охватывающим различные стороны военной службы и ее специфику.

Учитывая направленность военно-профессиональной деятельности военных специалистов на защиту Отечества и обеспечение безопасности ее граждан, система ценностей военной службы также имеет весьма специфичный характер [146].

При рассмотрении ценностной проблематики военнослужащих исследователи выделяют следующие основные группы ценностей военной службы: духовно-нравственные, военно-профессиональные, социальные, государственно-правовые (Д.В. Санин и Р.В. Орлов [158]); профессионально-групповые, индивидуально-профессиональные

(А.П. Шарухин и Э.В. Дарбинян [223]); инструментальные и терминальные (А.А. Утюганов [206]) и др.

Необходимо отметить, что фундаментальной основой системы ценностей военной службы являются идеи патриотизма, любви к Родине, целостности Отечества, воинской чести, воинского долга, гуманности и др. [151].

Рассматривая проблему воспитания профессиональных ценностей у курсантов Росгвардии, А.А. Зотов рассматривает их как ориентиры, на основе которых военнослужащий выбирает, осваивает и осуществляет свою профессиональную деятельность. В общей структуре профессиональных ценностей военнослужащих им выделена и обоснована их основа, к которой относятся любовь к Отечеству, воинский долг, честь и достоинство [77].

По мнению А.А. Лаптева, такие ценности как патриотизм, воинский долг, безопасность государства, воинское товарищество, ответственность за подчиненных, составляют основу профессиональных ценностей будущих офицеров Росгвардии [207]. Автор отмечает, что профессиональные ценности отражают отношение к себе как специалисту, позволяющему осуществлять в дальнейшем военно-профессиональную деятельность в Росгвардии [98].

В работе Е.Л. Орловой профессиональные ценности являются внутренними элементами сознания, которые обуславливают эффективное выполнение профессиональных обязанностей и ведут к самореализации личности в профессиональной деятельности [127, с. 36].

Основой формирования ценностей является нравственность [211], поэтому наряду с профессиональным аспектом ценностей военной службы, мы отмечаем их неотъемлемый – нравственный аспект. Изучение вопросов подготовки военных кадров связано с развитием у них необходимых устойчивых нравственных понятий и навыков нравственного поведения [2].

Подчеркивая безусловную взаимосвязь между нравственностью и профессионализмом, необходимо правильно понимать природу взаимных отношений между этими понятиями: нравственный профессионал является идеалом для любого здорового сообщества, когда безнравственный

профессионал – опаснее врага, потому, что он высокопрофессионально плодит вокруг себя безнравственность [230].

В.П. Бездухов и И.А. Носков настаивают на том, что целью воспитания должна стать личность, ориентированная на жизнь и деятельность в соответствии с золотым правилом нравственности. Именно тогда, человек, вне зависимости от своего социального статуса, не только защищает и сохраняет традиционные ценности общества, но и приобщает к ним других людей [22, с. 62].

Отмечая тесную взаимосвязь ценностей военной службы с традиционными ценностями общества [215], в ходе исследования мы будем опираться на традиционные российские духовно-нравственные ценности относительно военной службы (патриотизм, служение Отечеству, гражданственность и др.), которые всегда отличали военнослужащих российской армии на всех этапах ее развития [201].

Анализ представленных позиций исследователей в отношении ценностей военной службы говорит о том, что данная ценностная категория вызывает повышенный научный интерес у представителей философских, социологических, военных, психологических, педагогических и других наук. Исходя из проведенного анализа, можно говорить, что в целом, система ценностей военной службы представляет собой совокупность профессионально значимых для военных специалистов идей, идеалов, норм, целей, взглядов, убеждений, способствующих успешному выполнению задач в соответствии с предназначением.

Выполняя ключевую функцию в формировании профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, ценности военной должны отвечать современным требованиям государства к профессионализации военных специалистов, соответствовать специфике и направленности военно-профессиональной деятельности [21].

Основополагающими нормативно-правовыми актами, определяющими права и обязанности военнослужащих, являются Общевоинские уставы ВС РФ

[202]. В их содержании имеется огромный перечень понятий, которые можно отнести к числу ценностей военной службы. В ходе трансляции данных ценностей военнослужащим обязателен акцент на наиболее важные, соответствующие специфике выполняемых задач ценности.

Мы отмечали, что отношения являются общественной и личностной ценностью, движущей силой развития и становления личности специалиста [118]. Подчеркивая значимость отношений, А.А. Зотов считает, что профессиональные ценности включают отношения к своей профессии, отношения к объекту и к субъекту деятельности [78].

Качество выполнения военнослужащими задач является отражением отношений военнослужащего к себе как профессионалу, к выбранной профессии, к окружающим и к государству в целом. Для военного специалиста должно быть важным осознание и понимание значения своей профессиональной деятельности не только для себя, но и для окружающих, более того, он должен осуществлять созидательный труд на благо других и своего Отечества, не причиняя при этом вред себе, своей профессии, окружающим и государству. Поэтому основанием для классификации ценностей военной службы мы определяем отношение к себе, к своей профессии, к другим, к стране [192]. Для этого считаем необходимым обратиться к методу экспертных оценок. Методика определения ценностей военной службы будет более подробно нами представлена в параграфе 2.2 настоящей диссертации.

Таким образом, *ценности военной службы* в нашем исследовании рассматриваются как совокупность положительно значимых для военнослужащего профессиональных представлений, отражающих отношение личности к себе как профессионалу, к своей профессии, к окружающим и к стране, способствующих эффективному выполнению служебно-боевых задач в соответствии с предназначением.

При помощи психологических механизмов (интериоризации, идентификации, экстерииоризации) ценности военной службы преобразуются в

профессиональные ценностные ориентации. Именно профессиональные ценностные ориентации определяют вектор успешности развития личности военного специалиста и смысловой маршрут его профессионального совершенствования. Смысл определяется как ведущая ценностная ориентация, задающая цель профессионального совершенствования, определяющая профессиональную направленность личности военного специалиста и его военно-профессиональной деятельности. Смысл следует найти и быть верным ему, он дает разумный совет человеку.

Одним из первых исследователей отечественной научной школы в области проблемы профессиональных ценностных ориентаций является В.А. Сластенин, который определил данное понятие как «избирательное отношение к педагогической профессии, к личности воспитанника, к самому себе» [170, с. 3]. Аксиологическая школа В.А. Сластенина послужила основанием для более детального рассмотрения профессиональных ценностных ориентаций в психолого-педагогических исследованиях.

В рамках рассматриваемой проблемы, для нас наибольший интерес представляют психолого-педагогические исследования, связанные с профессиональными ценностными ориентациями представителей, деятельность которых осуществляется в особых условиях, в нашем случае – силовых структур и ведомств.

Так, например, в работе Е.В. Дермелевой профессионально-ценностные ориентации будущих офицеров представлены в качестве «системообразующих компонентов целостности личности, детерминирующих ее ценностное отношение к профессиональной деятельности, способствующих профессионально-личностной устойчивости и обеспечивающих продуктивную познавательную деятельность» [59].

Схожей позиции при рассмотрении проблемы профессионально-ценностных ориентаций в отношении курсантов юридического института МВД России придерживается в своем диссертационном исследовании О.Н. Штаб [225].

Исследуя профессиональные ценностные ориентации курсантов ФСИН России Н.А. Самойлик трактует их как «отражение в сознании личности системы значимых представлений, характеризующих отношение к профессиональной деятельности как личностно и социально-значимой» [157].

Исследователь Т.В. Четверикова под профессионально-значимыми ценностными ориентациями курсантов подразумевает «систему отношений к ценностям профессии, обусловленную совокупностью общечеловеческих и личностных ценностей, которые необходимы для эффективной работы коллектива» [217].

Повышенный интерес к сфере профессиональной деятельности специалистов силовых структур обусловлен сложной современной военно-политической обстановкой и, исходя из этого, динамикой требований к реализации профессиональных компетенций силовиков в особых, в большей степени экстремальных условиях реализации профессиональной деятельности.

Представленные выше определения представляют научную важность в рамках выделения нами ведущей дефиниции для характеристики профессиональных ценностных ориентаций. Как можно увидеть из приведенного анализа, в качестве такой дефиниции выступает категория «отношение». Именно «отношение» обуславливает поведение человека и его эмоциональные переживания, а также способствует становлению и развитию ценностно-смысловой сферы личности в процессе осуществления профессиональной деятельности [118, с. 18].

В условиях определенной сферы профессиональной деятельности отношения носят системный характер и отражают важные смысловые ориентиры профессионального развития человека. Роль отношений в процессе профессиональной деятельности специалистов очень существенна, поскольку они являются движущей силой профессиональной самореализации и закрепляют смысловые установки профессиональной деятельности в сознании личности специалиста.

По мнению Н.А. Самойлик, отношения в рамках профессиональной деятельности формируются по трем направлениям: отношение к себе как профессионалу; отношение к профессиональной группе; объективное отношение к результату труда [156, с. 101].

В целом, контент-анализ научных исследований, посвященных формированию профессиональных ценностных ориентаций представителей различных сфер трудовой деятельности, позволяет выделить ряд подходов к определению исследуемого феномена.

Представители первого подхода, такие как А.А. Печерская [137], Н.Х. Хуснуллина [216] рассматривают профессиональные ценностные ориентации с позиции направленности личности, определяющей успешность ее профессиональной деятельности.

В рамках второго подхода И.А. Гехт [50], Н.В. Макарычева [107], Т.М. Матюшкова [110], Е.Г. Слободнюк [172] представляют профессиональные ценностные ориентации в качестве профессиональных установок относительно реализуемого вида профессиональной деятельности.

К представителям третьего подхода мы относим таких исследователей, как А.С. Андрюнина [11], Т.В. Васильева [40], Л.А. Воденникова [47], Н.В. Григорьева [54], И.Е. Емельянова [67], А.Н. Мушкирова [116], Н.А. Самойлик [156], Е.Л. Руднева [154], которые определяют профессиональные ценностные ориентации как ведущее ценностное отношение к значимым категориям профессиональной деятельности.

Четвертый подход представлен в трудах Л.В. Вершининой [42], С.А. Коваль [89], О.А. Коноваловой [90], Е.С. Красиловой [94], В.С. Мерлин [112], И.Л. Федотенко [212], в которых авторы трактуют профессиональные ценностные ориентации через ценностное сознание личности специалиста.

Большинство авторов сходятся в том, что профессиональные ценностные ориентации являются ценностным отношением к наиболее значимым категориям профессиональной деятельности.

Мы разделяем мнения ученых и будем придерживаться данной позиции в настоящем исследовании.

Проанализировав работы, касающиеся формирования и развития профессиональных ценностных ориентаций представителей различных областей и направлений деятельности, мы приходим к выводу, что вопрос формирования профессиональных ценностных ориентаций в отношении военнослужащих по контракту в прямой постановке не рассматривался. Особая роль в данном направлении отведена курсантам высших учебных заведений различных силовых структур, как будущим офицерам управленцам и специалистам определённых сфер деятельности.

Вероятнее всего это связано с тем, что военнослужащие по контракту: это люди различных профессий, разного возраста, с определенным жизненным опытом, уровнем общего и специального образования, с разными потребностями, идеалами, установками, ценностными ориентациями, принципами поведения. В отличие от курсантов, их поступление на военную службу осуществляется в различные временные периоды с учетом укомплектованности, распределение зачастую организовано в разные подразделения, а учебно-воспитательный процесс осуществляется с учетом специфики выполнения задач [189, с. 98].

Несмотря на вышеуказанные реалии, которые могут вызывать определенные трудности в рамках нашего исследования, существует необходимость обоснования структуры профессиональных ценностных ориентаций, сущностно-содержательной характеристики ее основных элементов применительно к категории военнослужащих по контракту рядового и сержантского состава.

Профессиональные ценностные ориентации образуют различные по содержанию типы профессиональной направленности в соответствии с определенной сферой профессиональной деятельности. В связи с этим, научные источники содержат множество подходов ученых к определению дефиниций, составляющих структуру профессиональных ценностных ориентаций.

Так, в научных трудах Е.А. Климова структура ценностей профессии представлена когнитивным (знания о ценностях), эмоциональным (принятие или отвержение ценностей) и поведенческим (экстериоризация ценностей определенной трудовой сферы в повседневную деятельность человека) компонентами [86-87].

Определяя структуру профессионально-педагогической культуры преподавателя, исследователем И.Ф. Исаевым, в качестве ее структурных компонентов определены ценности-цели, ценности-средства, ценности-отношения, ценности-знания и ценности-качества [81]. На подобную классификацию ценностей профессии педагогов указывает в своей работе В.А. Сластенин [169].

Особый интерес для определения структуры профессиональных ценностных ориентаций в нашем исследовании представляет теоретический конструкт профессиональных ценностных ориентаций Н.А. Самойлик, которая в содержание профессиональных ценностных ориентаций включает такой показатель как ценности-результат, являющийся немаловажным аспектом успешности осуществления профессиональной деятельности. Структуру профессиональных ценностных ориентаций исследователь представляет тремя компонентами: когнитивным (ценности-отношения и ценности-знания), эмоциональным (ценности-цели и ценности-результат), поведенческим (ценности-качества и ценности-умения) [156].

Принимая во внимание представленные подходы к определению структуры профессиональных ценностных ориентаций, а также структурную организацию ценностных ориентаций личности, в составе которой традиционно выделяют когнитивный или смысловой, эмоциональный, поведенческий или деятельностный компоненты [115, с. 43], мы представляем структуру профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту когнитивным, эмоциональным и деятельностным компонентами.

Когнитивный компонент (ценности-знания) способствует познанию военно-профессиональной деятельности через приобретение, усвоение и совершенствование профессиональных знаний.

Эмоциональный компонент (ценности-отношения) отражает переживания, свидетельствующие о ценности отношений к выбранной профессии, к воинскому коллективу, к себе как военному профессионалу.

Деятельностный компонент (ценности-цели, ценности-результат, ценности-качества) выражает активность и самореализацию военнослужащего в военно-профессиональной деятельности.

Структурные элементы каждого из компонентов, в последующем будут являться основой для определения показателей сформированности исследуемого нами феномена.

К военнослужащим по контракту в современных условиях предъявляются определенные требования, которые характеризуют профессиональную компетентность военного специалиста. Подготовка военнослужащих по контракту в воинских частях (подразделениях) в отличие от подготовки курсантов высших военных образовательных учреждений Росгвардии не предусматривает четко регламентированных категорий (групп) универсальных компетенций, которыми должен обладать военный специалист по итогам освоения дисциплин, предусмотренных программой боевой подготовки.

В связи с этим, требования, предъявляемые к военнослужащим изложены в федеральных и ведомственных нормативно-правовых актах, методических рекомендациях по основным направлениям деятельности военнослужащих, инструкциях, должностных обязанностях и других документах, регламентирующих служебно-боевую деятельность.

Элементы структуры профессиональных ценностных ориентаций, по нашему мнению, соответствуют требованиям, предъявляемым к военнослужащим по контракту в современных условиях.

Учитывая огромный спектр предъявляемых требований, в Таблице 1 наглядно отразим данное соответствие на примере общих обязанностей

военнослужащих (ст. 16 Устава внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации) [202].

Таблица 1 – Соответствие элементов структуры профессиональных ценностных ориентаций требованиям, предъявляемым к военнослужащим по контракту

Элементы	Требования, предъявляемые к военнослужащим
ценности-знания	совершенствование воинского мастерства; знание и соблюдение требований безопасности военной службы; овладение всем, чему обучают командиры (начальники); знание нормативных правовых актов Российской Федерации, норм международного гуманитарного права, кодекса поведения военнослужащего вооруженных сил – участника боевых действий.
ценности-отношения	укрепление мира и дружбы между народами; предотвращение национальных и религиозных конфликтов; уважение чести и достоинства других военнослужащих; недопущение в отношении себя и других военнослужащих грубости и издевательства; соблюдение правил воинской вежливости, поведения; уважение командирам (начальникам) и старшим; уважение чести и достоинства товарищей по службе; соблюдение правил воинской вежливости.
ценности-цели	защита государственного суверенитета и территориальной целостности российской федерации; обеспечение безопасности государства, отражение вооруженного нападения.
ценности-результат	беззаветное служение народу Российской Федерации; мужественная и умелая защита Российской Федерации; строгое соблюдение Конституции Российской Федерации и законов Российской Федерации, требований Общевоинских уставов, беспрекословное выполнение приказов командиров (начальников); образцовое исполнение обязанностей военной службы.
ценности-качества	верность военной присяге; дисциплинированность; бдительность; честность; храбрость; патриотизм.

Таким образом, под *профессиональными ценностными ориентациями военнослужащих по контракту* будем понимать систему значимых профессиональных представлений военных специалистов о цели и результате военно-профессиональной деятельности, а также профессиональных отношениях, знаниях и качествах, необходимых для качественного выполнения ими служебно-боевых задач в соответствии с предназначением и характеризующих отношение к военно-профессиональной деятельности как лично и социально-значимой [194].

Несмотря на общие, исторически сложившиеся фундаментальные требования, предъявляемые к военнослужащим, современные перспективы

развития Вооружённых Сил, других войск, воинских формирований и органов, выполняющих задачи в области обороны предусматривают изменения и предъявление новых требований к военным специалистам. Исходя из этого, возникает проблема подготовки компетентных военных специалистов, способных и готовых на высоком уровне осуществлять военно-профессиональную деятельность в современных условиях с учетом длительной перспективы. основополагающим фактором закрепления военного специалиста на военной службе становится формирование профессиональных ценностных ориентаций как основы военно-профессиональной подготовки военнослужащих по контракту.

Сопоставляя термины «развитие» и «формирование», мы сделали свой выбор на втором понятии. «Развитие» подразумевает процесс закономерного изменения [228, с. 254]. Это изменение чего-либо связанное с его совершенствованием, то есть приобретением новых, положительных качеств и свойств [122, с. 352]. Процесс развития протекает более стихийно, чем целенаправленно. В свою очередь процесс формирования имеет более целенаправленный характер.

Термин «формирование» имеет происхождение от глагола «формировать» – придавать определенную форму, законченность [228, с. 483], поэтому процесс формирования личности трактуется как один из видов развития личности, предусматривающий изменение (совершенствование) структуры личности, главным образом ее содержания под влиянием внешних воздействий [133, с. 648].

С одной стороны, приняв присягу, военнослужащий по контракту уже потенциально должен обладать определенным комплексом профессиональных знаний и качеств, иметь представления о цели и результате военно-профессиональной деятельности. С другой стороны, эти и другие значимые показатели военно-профессиональной деятельности не могут быть сформированы на должном уровне ввиду отсутствия у большинства военнослужащих опыта прохождения военной службы по призыву.

Первый контракт является наиболее благоприятным периодом для формирования профессиональных ценностных ориентаций. От того, как будут сформированы профессиональные ценностные ориентации в данный период, будет зависеть дальнейшее профессиональное будущее военнослужащего и эффективность выполнения им поставленных задач.

Формирование профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту мы рассматриваем как целенаправленный процесс присвоения и реализации ценностей военной службы, способствующих эффективному осуществлению военно-профессиональной деятельности в соответствии с предназначением.

Более подробно на основных положениях организации процесса формирования профессиональных ценностных ориентаций, традициях и современной практике формирования рассматриваемого феномена мы остановимся во втором параграфе настоящей главы.

Вышесказанные положения о сущности и структуре профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту позволяют говорить о исследуемом феномене как сложном личностном образовании, которое является целостным и значимым отражением субъект-объектного отношения военного специалиста к военно-профессиональной деятельности.

Резюмируя основные положения, рассмотренные в данном параграфе, мы отмечаем следующие термины, образующие терминологическое поле настоящего исследования:

- *ценность* – исторически сложившиеся представления человека о значимости жизненных целей, отношений, норм и правил поведения;
- *ориентация* – направленность на личностно и социально-начиную деятельность;
- *ценностные ориентации* – отражение в сознании человека системы представлений, являющимися для него стратегическими жизненными целями и общими мировоззренческими ориентирами;

– *профессия* – род трудовой деятельности, требующей определенной подготовки;

– *военно-профессиональная деятельность* – деятельность, связанная с подготовкой к решению служебно-боевых задач;

– *ценности военной службы* – совокупность положительно значимых для военнослужащего профессиональных представлений, отражающих отношение к себе как профессионалу, к своей профессии, к окружающим и к стране, способствующих эффективному осуществлению военно-профессиональной деятельности;

– *профессиональные ценностные ориентации* – система значимых профессиональных представлений, характеризующих отношение к профессиональной деятельности как лично и социально-начимой;

– *военнослужащий по контракту* – профессиональный военнослужащий, осуществляющий военно-профессиональную деятельность на основе осознанного отношения к себе как профессионалу, к своей профессии, к окружающим и к стране;

– *профессиональные ценностные ориентации военнослужащих по контракту* – система значимых профессиональных представлений военных специалистов о цели и результате военно-профессиональной деятельности, а также профессиональных отношениях, знаниях и качествах, необходимых для качественного выполнения ими служебно-боевых задач в соответствии с предназначением и характеризующих отношение к военно-профессиональной деятельности как лично и социально-значимой [194];

– *формирование* – процесс становления личности под влиянием внешних воздействий;

– *формирование профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту* – целенаправленный процесс присвоения и реализации профессионально важных ценностей, способствующих эффективному осуществлению военно-профессиональной деятельности в соответствии с предназначением [195].

Рассмотрение основных составляющих терминологического поля исследования позволяет приступить к выявлению и теоретическому обоснованию основных традиций и современной практики формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту в современных условиях.

1.2 Анализ традиций и современной практики формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии

Важным этапом диссертационного исследования явился анализ традиций и современной практики формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту. Результаты анализа были положены в основу опытно-экспериментального исследования и позволили выработать авторскую позицию к систематизации комплекса мероприятий в рамках разработки целевой педагогической программы формирования профессиональных ценностных ориентаций рассматриваемой нами категории военнослужащих.

Обращаясь к традициям и современной практике формирования рассматриваемого феномена, мы отмечаем специфичность служебно-боевой деятельности войск национальной гвардии в современных условиях, которая прежде всего, обусловлена сложностью и разноплановостью выполняемых военнослужащими задач.

Продолжая выполнять повседневные задачи в пунктах постоянной дислокации, личный состав войск правопорядка принимает активное участие в специальной военной операции. Не являются исключением и подразделения по охране важных государственных объектов и специальных грузов (далее – ВГО и СГ), которые принимают непосредственное участие в обеспечении охраны важных объектов инфраструктуры, транспортных коммуникаций и объектов

атомной энергетики новых субъектов, принятых в состав Российской Федерации.

Так, военнослужащие Росгвардии в первый же день специальной военной операции, без единого выстрела и потерь взяли под контроль один из важнейших стратегических объектов – Чернобыльскую атомную электростанцию. Несмотря на численное превосходство со стороны противника, благодаря мужеству и умелому руководству командиров, решимости и смелости военнослужащих, удалось избежать кровопролития и возможных опасных последствий в результате прямого боестолкновения на стратегическом объекте.

Также, Росгвардейцы приняли непосредственной участие в уникальной и пока единственной в мире операции по освобождению действующего атомного объекта – Запорожской атомной электростанции. Безопасность объекта являлось принципиальным условием этой сложнейшей и выверенной до мелочей операции, с чем военнослужащие безукоризненно справились. За умелые и решительные действия по освобождению стратегически важных объектов атомной энергетики, военнослужащие войск национальной гвардии были удостоены высоких государственных наград.

Вышеуказанные показатели деятельности подразделений Росгвардии являются наглядным отражением высокого уровня сформированности профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих.

В целом, действия руководства страны, направленные на совершенствование государственно-патриотического и нравственного воспитания, сохранение и укрепление традиционных духовно-нравственных ценностных ориентиров нашего общества, способствовали положительной тенденции в настроениях россиян в данном направлении.

Наиболее ярко данная тенденция выражена на примере восприятия обществом такого понятия как «патриотизм» [92].

Следуя основам государственной политики в области сохранения духовно-нравственных ценностей [201], учитывая позиции исследователей,

таких как И.А. Халий [13], Е.А. Мацефук [111], С.Г. Ивченков [80], Л.Г. Лебедева [100], которые рассматривают патриотизм с позиции аксиологии – как «ценность», в нашем исследовании данная дефиниция определена в качестве одной из основных в общей системе ценностей военной службы [192]. Патриотизм как важнейшая ценность способствует консолидации нашего общества, стабилизирует общественную жизнь в рамках определенного социума [149], способствует сплочению населения страны перед возникшими угрозами [91].

На наш взгляд положительному изменению в патриотическом сознании общества оказали влияние следующие факторы:

- начало вынужденной специальной военной операции;
- проведенная в рамках этого частичная мобилизация граждан, которая могла наполнить общество страхом, наоборот, сплотила население, в военные комиссариаты продолжают прибывать добровольцы, а для оказания всесторонней помощи своим гражданам увеличивается количество волонтерских организаций и общественных движений;
- деятельность органов государственной власти и социальных институтов в области патриотического воспитания, сохранения и укрепления традиционных духовно-нравственных ценностей среди молодежи;
- участие Вооруженных сил в поддержании международной стабильности и мира, их оснащение современными видами вооружения и военной техники, улучшение социального благополучия военнослужащих и ряд других мероприятий.

В контексте определения значимости воспитания при формировании профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, мы обратились к результатам опросов населения, проведенных российскими организациями, занимающимися проведением социологических исследований (ФОМ, ВЦИОМ) [130-131].

На Рисунке 1 видно, большинство россиян уверены, что ценность патриотизма формируется под влиянием именно воспитания (51 %).

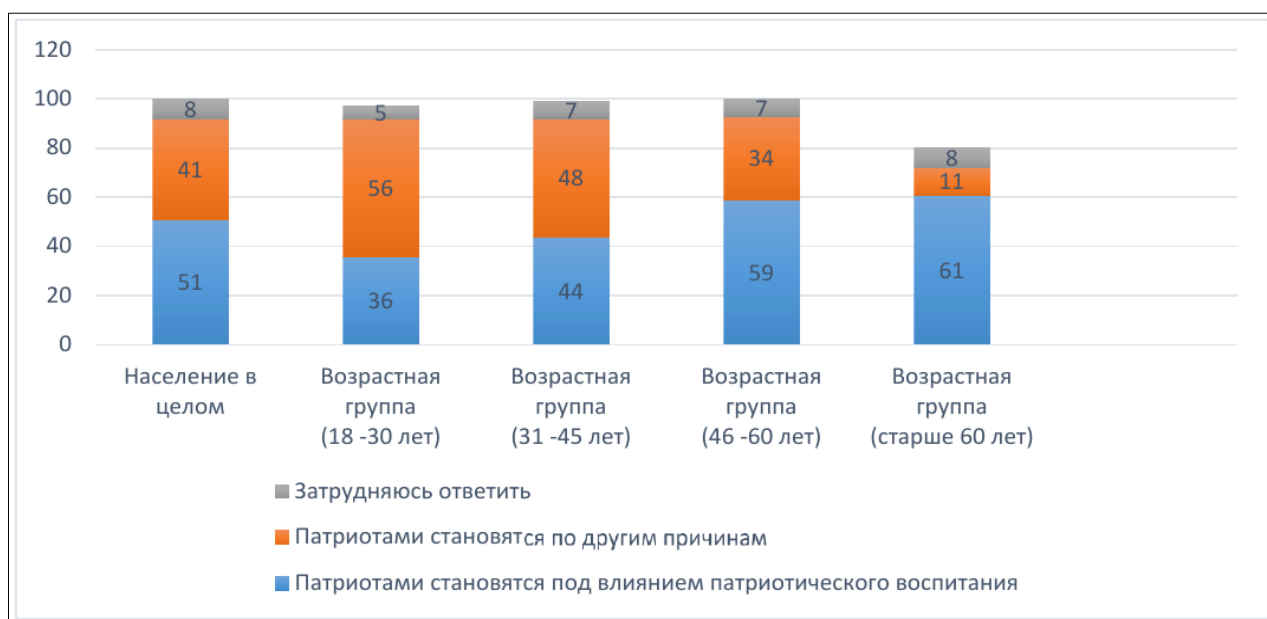


Рисунок 1 – Результаты опроса ФОМ: «Одни считают, что люди становятся патриотами главным образом под влиянием патриотического воспитания. Другие считают, что люди становятся патриотами, прежде всего, по другим причинам, а специальное патриотическое воспитание особой роли не играет. Какая точка зрения вам ближе?» (% от числа опрошенных, n = 1500)

В последнее время наши граждане больше стали задумываться о роли патриотического воспитания. Вероятно, этому способствует то, что данная проблема стала важным направлением в работе государства.

Росгвардия, пройдя основные этапы своего становления, на фоне новых вызовов и угроз современности продолжает развиваться. Об этом свидетельствуют планы руководства Росгвардии об оснащении ведомства тяжелым вооружением и танками по опыту чеченской компании, формирование на территориях новых субъектах России воинских объединений, открытие на базе Санкт-Петербургского военного института ВНИИ РФ академии Росгвардии, а также открытие артиллерийского факультета для подготовки специалистов стрелково-пушечного, артиллерийского и ракетного оружия и др.

Модернизации и корректировке подверглась и система воспитания военнослужащих ведомства. По опыту ВС РФ в Росгвардии введена военно-политическая (политическая) работа [199], определен порядок ее организации и осуществления [148], регламентирована деятельность Главного военно-политического управления [147].

Формирование профессиональных ценностных ориентаций в современных условиях зависит от целенаправленного, четко организованного и спланированного воспитательного процесса, осознании каждым субъектом воспитания своей роли и ответственности за воспитание подчиненных [196]. Одним из современных требований руководства Росгвардии в области организации воспитания военнослужащих является то, что «каждый начальник воспитывает своего подчиненного».

Переход рассмотрения проблемы воспитания с глобального государственного уровня на уровень определенных социальных институтов, в частности армейскую среду, предполагает провести анализ руководящих документов, регламентирующих организацию воспитания военнослужащих войск национальной гвардии России. Ретроспективный анализ изменений основных руководящих документов, регламентирующих организацию работы с личным составом начиная с 2000 года показал, что категориальный аппарат основных понятий в области воспитания военнослужащих войск правопорядка неоднократно подвергался корректировке (Таблица 2).

Таблица 2 – Анализ изменений основных руководящих документов, регламентирующих организацию работы с личным составом

№ п/п	Наименование руководящего документа об организации воспитания	Частота упоминания в источнике термина «воспитание»	Аббревиатура воспитательной работы	Направления воспитательной работы
1.	Приказ ГК ВВ МВД России от 22.03.2007 г. № 106 «Об утверждении наставления по морально-психологическому обеспечению служебно-боевой деятельности внутренних войск МВД России»	60 раз	«Информационно-воспитательная работа» (вид морально-психологического состояния)	1. Государственно-патриотическое воспитание. 2. Воинское воспитание. 3. Правовое воспитание. 4. Духовно-нравственное воспитание. 5. Защита личного состава от информационно-психологического воздействия противника 6. Организация работы войсковых средств массовой информации. 7. Информационное сопровождение.

2.	Приказ ГК ВВ МВД России от 27.12.2013 г. № 585 «Об утверждении руководства по организации информационно-воспитательной работы во внутренних войсках МВД России»	52 раза	«Информационно-воспитательная работа» (вид морально-психологического состояния)	1. Государственно-патриотическое воспитание. 2. Военское воспитание. 3. Духовно-нравственное воспитание. 4. Правовое воспитание. 5. Защита личного состава от информационно-психологического воздействия противника
3.	Приказ ФСВНГ РФ от 14.11.2017 г. № 487 «Об утверждении Положения об организации работы с личным составом в войсках национальной гвардии Российской Федерации»	16 раз	«Информационно-воспитательная работа» (направление морально-психологического состояния)	1. Патриотическое воспитание. 2. Профессиональное воспитание. 3. Правовое воспитание. 4. Нравственное воспитание. 5. Защита личного состава от информационно-психологического воздействия.
4.	Приказ ФСВНГ РФ от 20.04.2021 г. № 132 «Об утверждении наставления по организации в войсках национальной гвардии Российской Федерации военно-политической (политической) работы»	3 раза	Агитационно-пропагандисткая работа (направление (вид) морально-психологического состояния)	Нет, только формы

Проведенный анализ нормативно-правовых документов позволяет сделать ряд выводов:

во-первых, понятие «воспитание» по мере корректировки структуры документов встречается в них все реже;

во-вторых, термин «воспитательная работа» в настоящее время не находит свое отражение в ведомственных нормативных источниках;

в-третьих, основные направления воспитательной работы (патриотическое, военское, профессиональное, духовно-нравственное, правовое), как самостоятельные механизмы воздействия на личность с целью ее всестороннего развития, в документах не употребляются.

Это может привести к размытому пониманию термина «воспитание» как приоритетного направления деятельности, его сущности, содержания и реализации в практической деятельности.

Несомненно, переход Росгвардии на военно-политическую работу и предписанные в ведомственных нормативных источниках по организации военно-политической работы требования, направлены прежде всего на

совершенствование системы всесторонней подготовки современных военных специалистов [191].

Анализ традиций и современной практики формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту основывался на рассмотрении традиционных и специфических мероприятий, способствующих формированию рассматриваемого феномена, установлении современного состояния их организации, выявлении особенностей учебно-воспитательного процесса в данном направлении. При анализе автор опирался на требования руководящих документов в области воспитания и личный войсковой опыт воспитательной деятельности с военнослужащими по контракту.

Учитывая многообразие определений понятия «традиции», в настоящем исследовании мы рассматриваем «традицию» как способ передачи (трансляции) ценностей военной службы посредством воинских ритуалов и устоявшихся на протяжении определенного времени положительно значимых мероприятий, способствующих формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.

Воинские ритуалы являются важным средством закрепления и распространения воинских традиций. К числу основополагающих для формирования профессиональных ценностных ориентаций воинских ритуалов относятся: приведение к Военной присяге; подъем и спуск Государственного флага Российской Федерации; вручение личному составу вооружения, военной техники и стрелкового (специального) оружия и др. [192].

Рассматривая воспитательный аспект Военной присяги в рамках формирования профессиональных ценностных ориентаций, мы отмечаем следующие функции данного воинского ритуала:

во-первых, Военная присяга способствует формированию у военнослужащих чувства принадлежности к определенной профессиональной общности (группе);

во-вторых, она укрепляет воинскую дисциплину, коллективный дух и сознание военнослужащих о значимости их вклада в защиту Родины и общества [8];

в-третьих, отражая основные принципы, на которых строится военная служба, Военная присяга служит важнейшим инструментом формирования патриотических качеств и гражданской ответственности у военнослужащих [35];

в-четвертых, заключая в себе клятву о соблюдении Конституции и законов Российской Федерации, она формирует высокие моральные и этические стандарты военнослужащих, укрепляет их уважение к законам и правам человека [20];

в-пятых, военная присяга создает условия для эффективной работы в коллективе и развития лидерских качеств у военнослужащих [7].

Каждая из представленных функций является неотъемлемым элементом в воспитании военнослужащих, способствует формированию ценностных ориентиров и повышению количественных и качественных показателей выполняемых задач военными специалистами.

Историческое значение Военной присяги в современных условиях подтверждается деятельностью руководства страны по формированию и укреплению традиционных ценностных ориентиров и духовно-нравственных основ защиты нашего государства. Сегодня, наряду с военнослужащими, к Военной присяге в обязательном порядке должны быть приведены граждане, поступающие в добровольческие формирования в рамках выполнения задач специальной военной операции, работники государственных предприятий в сфере оборота оружия и охранной деятельности, а также лица, осуществляющие деятельность в рамках мероприятий по территориальной обороне [200].

Современная практика организации приведения к Военной присяге военнослужащих, заключивших первый контракт, показывает, что данный воинский ритуал организован в соответствии с требованиями Устава

внутренней службы Вооруженных сил Российской Федерации [202]. Несмотря на это, некоторыми командирами (начальниками) при подготовке и проведении ритуала не принимаются во внимание элементы «торжественности» и «массовости» данного мероприятия. Учитывая особенности трудоустройства военнослужащих данной категории, связанные с временными рамками прохождения всех необходимых формальных процедур (собеседований, комиссий и т.д.), освобождением вакантных должностей в штате, военнослужащие зачисляются в списки воинской части (подразделения) по одному или несколько человек. В связи с этим, приведение к Военной присяге осуществляется в индивидуальном порядке (например, в комнате Боевой славы), под руководством начальника штаба и командира подразделения. Приведение к Военной присяге является торжественным мероприятием, требующим привлечения всего личного состава воинской части, наличие оркестра (музыкального сопровождения), парадной формы одежды, выноса Государственного флага Российской Федерации и Боевого знамени воинской части.

Несомненно, специфика выполнения задач, большая служебная нагрузка на личный состав, вызывают определенные трудности при организации данного мероприятия. Несмотря на это, на наш взгляд, данный воинский ритуал должен быть организован с неукоснительным соблюдением вышеуказанных требований, даже если к присяге приводится один или несколько военнослужащих. Также, неотъемлемым элементом, предшествующим приведению к Военной присяге, является индивидуальная разъяснительная работа с военнослужащими о роли и значимости данного воинского ритуала в военно-профессиональной деятельности военного специалиста.

Подобные требования должны быть соблюдены и в ходе вручения личного составу стрелкового оружия. К сожалению, командиры (начальники) иногда ограничиваются лишь изданием приказа о закреплении оружия и записью в документе, удостоверяющим личность военнослужащего. Именно в торжественной обстановке командир (начальник) в краткой речи напоминает

военнослужащим требования общевоинских уставов (законодательства Российской Федерации) о содержании в постоянной готовности к применению вверенного им оружия для защиты Отечества – Российской Федерации [189].

Немаловажную роль в формировании профессиональных ценностных ориентаций играет традиция чествования военнослужащих, увольняющихся в запас по окончании военной службы по контракту. Молодой военный специалист, на примере увольняемого военнослужащего должен понимать и наглядно видеть, что его профессиональная деятельность не остается незамеченной, что он внес определенный вклад в обеспечение безопасности Отечества. Выполняя данные задачи на протяжении длительного времени, порой всю свою службу на протяжении десятилетий, военнослужащие жертвуют своим здоровьем. Ежедневный график несения службы, так называемый «день-ночь-отсыпной-выходной» (воинские части по охране ВГО и СГ), предполагает постоянную смену режима дня. Когда организм с трудом перестраивается с одного цикла на другой, сбивается суточный биоритм, что накладывает определенный отпечаток на нормальное функционирование организма человека.

Практика показывает, что воспитательный эффект данного мероприятия достигается если оно организовано в торжественной обстановке, перед строем подразделения либо на общем собрании военнослужащих. Доброй традицией является вручение военнослужащим по контакту при их увольнении (за исключением уволенных за проступки, дискредитирующие звание военнослужащего) памятных адресов с благодарностью за безупречную службу, ценных подарков с символикой воинской части в память о службе, фотоальбомов с фотографиями военнослужащих на различных этапах воинской службы, электронных носителей информации (DVD-дисков, флеш-накопителей) с фотографиями и презентационными фильмами о деятельности воинской части и др.

В рамках военной службы по контракту процесс адаптации играет ключевую роль в профессионально-личностном развитии военнослужащего.

Сложно представить компетентного военного специалиста, способного выполнять свои функциональные обязанности без специального адаптационного психолого-педагогического сопровождения. В связи с этим, в ВНГ РФ институт наставничества традиционно является одним из наиболее эффективных методов адаптационного сопровождения военнослужащих различных категорий и одной из самых известных форм «введения в профессию».

Наставничество способствует эффективному формированию профессиональных ценностных ориентаций, поскольку является отражением взаимных отношений, в которой наставник своим личным примером и опытом профессиональной деятельности определяет ценностные установки поведения военнослужащих, в отношении которых осуществляется наставничество.

В военной среде, применительно в ВНГ РФ, в современных условиях выделяют следующие виды наставничества:

- *прямое*, предполагающее непосредственный контакт с военнослужащим (взаимодействие как в служебное время, так и в неформальной обстановке);
- *опосредованное*, в рамках которого личные контакты наставника и военнослужащего сводятся к минимуму;
- *индивидуальное*, направленное на воспитание одного военнослужащего;
- *коллективное*, распространяющееся на весь воинский коллектив (группу, караул, расчет и др.);
- *открытое*, заключающееся в двустороннем взаимодействии наставника на воспитуемого;
- *скрытое*, когда военнослужащий не осведомлен о наличии наставника, воздействие со стороны наставника осуществлено незаметно для специалиста [106].

В воинских частях (подразделениях) за военнослужащими, поступившими для прохождения военной службы по контракту, закрепляются наставники из числа наиболее подготовленных, квалифицированных и положительно зарекомендовавших себя по службе офицеров. Как правило,

такowymi являются командиры подразделений, в подчинение которых прибывают военнослужащие. Продолжительность наставничества устанавливается устным решением командира воинской части (подразделения), и как показывает практика, составляет три месяца, т.е. продолжительность испытательного срока военнослужащего.

Несмотря на высокий потенциал наставничества в становлении военного специалиста, особенно в рамках первого контракта, современная практика функционирования института наставничества в ВНГ РФ позволяет обозначить ряд проблемных вопросов [195].

Так, нормативно-правовое закрепление института наставничества на федеральном уровне в ВНГ РФ, как таковое, отсутствует, а отдельные аспекты его регулирования эпизодически упоминаются лишь в некоторых ведомственных нормативных документах и отдельных распоряжениях. Кроме того, имеющийся опыт организации наставничества с различными категориями военнослужащих показывает, что основной акцент в данной работе сосредоточен в отношении курсантов в период обучения в военных вузах и молодых офицеров, прибывших для прохождения военной службы.

На уровне объединений, соединений и воинских частей (подразделений) организация наставнической работы закреплена в приказах соответствующих руководителей и направлена на оказание помощи и поддержки молодым офицерам – выпускникам военных вузов, сопровождение их адаптации, развитие способностей к качественному выполнению служебно-боевых задач в соответствии с предназначением. В связи с этим, мы в очередной раз отмечаем, что, несмотря на роль военнослужащих по контракту в сфере обеспечения безопасности нашего государства, рассматриваемой категории не уделено должного внимания, в данном случае, в вопросе организации наставнической работы.

Подтверждением тому являются научные труды исследователей применительно к рассматриваемой проблематике. Обращаясь к электронным ресурсам научных публикаций ELIBRARY.RU и CYBERLENINKA, мы

убедились, что труды, посвященные организации наставничества в отношении военнослужащих по контракту рядового и сержантского состава практически отсутствуют.

На наш взгляд, в системе работы с военнослужащими по контракту должен функционировать единый механизм организации наставнической работы, закрепленный соответствующим локальным правовым актом соответствующего подразделения Росгвардии, определяющим цель, задачи и порядок реализации института наставничества в отношении данной категории военнослужащих. На уровне воинской части, по нашему мнению, таким документом должен являться приказ командира воинской части об организации наставнической работы с военнослужащими по контракту (Приложение Б).

Резюмируя вышеизложенное, полагаем, что в рамках диссертационного исследования целесообразно разработать проект приказа, детально регламентирующего деятельность должностных лиц воинской части по организации наставничества с военнослужащими по контракту.

В данном приказе необходимо нормативно закрепить функции, права, обязанности, ответственность и меры поощрения должностных лиц, осуществляющих наставничество, критерии их отбора, определить сроки наставничества, порядок оформления необходимых организационных документов и иные процессуальные особенности наставнической работы с учетом специфики деятельности воинской части (подразделения). Необходимо также определить круг лиц, в отношении которых осуществляется наставничество, к которым могут быть отнесены:

- граждане, заключившие первый контракт и не имеющие опыта прохождения военной службы по призыву;
- граждан, впервые заключившим первый контракт с опытом прохождения военной службы по призыву;
- граждане, вновь заключившие контракт после продолжительного перерыва с предыдущей военной службой по контракту [189].

В рамках критериев отбора наставников мы исходим из того, что наставничество, прежде всего, должно осуществляться на добровольной основе, без принуждения в приказном порядке наставника к осуществлению деятельности в данном направлении. Поскольку военнослужащие при возникновении проблемных вопросов зачастую обращаются за помощью не только к командирам (начальникам), но и к сослуживцам, необходимо также учитывать, что наставники могут занимать как вышестоящую, так и равнозначную с наставляемым должность. Кроме того, с товарищами по службе военнослужащие ведут себя более открыто, проявляют искренность и доверие.

Мы полагаем, что привлечение к наставнической деятельности ветеранов войск правопорядка также способствует профессиональному становлению молодых военных специалистов. Особенно данная возможность характерна для подразделений по охране ВГО и СГ. В таких подразделениях большинство военнослужащих, закончивших военную службу в связи с выслугой лет, продолжают трудиться по гражданским специальностям непосредственно на ранее охраняемых ими объектах. При этом, они каждодневно сталкиваются по роду деятельности с действующими военнослужащими, имеют возможность без каких-либо проблем пообщаться с наставляемыми, а военнослужащие, в свою очередь, без труда могут обратиться к ним в любой момент за помощью.

Рассматривая продолжительность наставничества, мы полагаем, что существующая на сегодняшний день практика организации наставничества (на срок от трех до шести месяцев) не в полной мере позволяет оценить эффективность наставнической работы и определить ее роль в становлении военного специалиста. На наш взгляд указанные сроки наставничества характерны только для военнослужащих по контракту, переведенных на должности из других воинских частей (подразделений). В связи с этим, мы считаем, что применительно к рассматриваемой категории военнослужащих наставничество должно быть организовано с момента начала первого контракта на срок не менее чем за четыре месяца до его окончания (в зависимости от продолжительности контракта). Обоснованием тому является требования

действующего законодательства в области регулирования правовых основ прохождения военной службы по контракту, согласно которым, именно не менее чем за четыре месяца до истечения срока действующего контракта военнослужащий подает рапорт по команде на заключение с ним нового контракта [203]. Не выполнив это требование, военнослужащий представляется к увольнению с военной службы по контракту.

Таким образом, именно волеизъявление со стороны военнослужащего на заключение нового контракта, а также отсутствие оснований для отказа в его заключении со стороны командования [209], будут являться результатом плодотворной наставнической деятельности наставника в формировании профессиональных ценностных ориентаций наставляемого.

Формирование профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту должно начинаться еще на этапе подготовки граждан к военной службе. В связи с этим, одним из приоритетных направлений деятельности командования воинских частей является военно-патриотическое воспитание, пропаганда и популяризация военной службы по контракту среди молодежи. Военнослужащие и ветераны воинских частей ведут активную шефскую работу в образовательных учреждениях. Так, на базе Балаковского Губернаторского автомобильного электро-механического техникума заключено соглашение о сотрудничестве и сформированы профильные кадетские классы ВНГ РФ. Колледжу вручена копия Боевого Знамени воинской части, а военнослужащие взяли обязательство в непосредственной помощи в военно-патриотическом воспитании и подготовке учащихся классов. Военнослужащие воинской части принимают активное участие в проведении уроков мужества, военно-патриотических, информационно-пропагандистских акциях, спортивно-массовых и других мероприятиях. Это способствует повышению авторитета ВНГ РФ в обществе, формированию положительной мотивации молодых граждан к прохождению военной службы по контракту в ВНГ РФ.

Результатом данной работы является активная жизненная позиция воспитанников данного учебного заведения, выраженная в изъявлении желания после обучения связать свою деятельность с военной службой по контракту. Более 50 военнослужащих воинской части, на базе которой организован эксперимент, являются выпускниками Балаковского Губернаторского автомобильного электро-механического техникума и с честью и достоинством выполняют задачи по охране вверенного важного государственного объекта в рамках прохождения военной службы по контракту.

Большое значение для обеспечения процесса формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту играет учебно-материальная база воинской части (подразделения), ее рациональное использование и совершенствование.

Рассматривая отдельные элементы материально-технического обеспечения и оснащенность учебно-воспитательного процесса военнослужащих, мы отмечаем, что на территории воинской части функционируют учебно-тренировочные городки и специализированные классы по подготовке специалистов, создан прекрасный учебно-тренировочный центр, включающий в себя интерактивный электронный тир, спортивный зал с современным спортивным оборудованием и тренажерами, учебно-тренировочные городки по подготовке военнослужащих к действиям в различных условиях, современные тренажеры для подготовки специалистов, связанных с выполнением задач со спуском в воду (водолазы), комфортабельная гостиница и др.

Несмотря на достаточно богатый арсенал учебно-материальной базы, мы отмечаем на недостаточную оснащенность воинской части объектами культурного обеспечения, оказывающим воспитательное воздействие на формирование профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих.

Так, в воинской части отсутствует свой клуб, комната информирования и досуга, а также библиотека. Библиотека представляет собой информационный, учебно-образовательный и культурно-просветительный ресурс, который с

помощью библиотечного фонда содействует воспитанию и обучению военнослужащих, повышению их культуры и общего образования. На фоне попыток со стороны ряда недружественных государств целенаправленного размывания традиционных российских ценностей, искажения мировой истории, пересмотра взглядов на роль и место России в ней, библиотечное дело сегодня является важнейшим социальным институтом в условиях поляризации мира [141-143]. Рассматривая перспективы развития современного отечественного библиотечного дела, Е.А. Плешкевич отмечает, что библиотеки предназначены для формирования смыслов и воспитания через управление чтением [142].

Кроме того, вблизи дислокации воинской части нет других воинских подразделений, способных предоставить свои объекты культуры для обеспечения культурно-досуговых мероприятий в интересах воинской части. В связи с этим, командованию приходится обращаться за помощью в предоставлении помещений для проведения знаковых мероприятий в администрацию города, что в свою очередь вызывает определенные трудности и отражается на качестве проведения мероприятий.

Рассмотрев основные традиции формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, обратимся к современной практике формирования рассматриваемого феномена в рамках организации учебно-воспитательного процесса.

Учебно-воспитательный процесс является основным фактором профессионального и нравственного развития военного специалиста. Содержание учебно-воспитательного процесса заключается в вооружении военнослужащих системой знаний, умений и навыков, необходимых для эффективного выполнения задач в мирное и военное время, формировании военно-профессиональных качеств, интеллектуальном, нравственном, физическом и др. развитии. Реализация вышеуказанных мероприятий осуществляется в ходе боевой и морально-политической подготовки, выполнения служебно-боевых задач, войсковых учений, мероприятий социально-культурной деятельности и самостоятельной работы.

Общими целями учебно-воспитательного процесса являются обеспечение всестороннего профессионального, высоконравственного личностного развития военного специалиста, готовности его к реализации профессиональных задач в соответствии с предназначением в любых условиях обстановки.

Для воинской части (подразделения) основными документами, определяющими цели, задачи, организацию и содержание учебно-воспитательного процесса являются основные положения общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации, приказы Директора Росгвардии, наставление по боевой подготовке, планы боевой подготовки, расписания занятий, планы военно-политической работы, планы проведения занятий и воспитательных мероприятий, сценарии конкретных воспитательных мероприятий и др.

Принимая во внимание актуальность формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту в условиях воспитывающей среды [193], в настоящем диссертационном исследовании мы делаем акцент на эффективность военно-политической работы при формировании исследуемого феномена [194].

Военно-политическая работа, как эффективная современная педагогическая практика формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих, представляет собой согласованную по целям, задачам, месту, средствам и времени деятельность должностных лиц по повышению мотивации и профессионального мастерства военных специалистов, формирования у них стремления к высококачественному выполнению служебно-боевых задач в соответствии с предназначением.

Рассмотренные нами традиции и воинские ритуалы, способствующие формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, преимущественно реализуется посредством агитационно-пропагандистской работы, которая является одним из основных направлений военно-политической работы [194].

С учетом специфики выполнения задач, рассмотрим современную практику организации основных форм агитационно-пропагандистской работы.

Так, военно-политическая подготовка осуществляется в учебных группах, сформированных из военнослужащих по категориям обучаемых, одну из которых составляют военнослужащие по контракту, выполняющие задачи по охране важных государственных объектов, специальных грузов и сооружений на коммуникациях. Для этой категории военнослужащих на проведение занятий по военно-политической подготовке отводится ежемесячно по 50 минут.

На фоне количества времени, отведенного для военно-политической подготовки в подразделениях оперативного назначения (60 часов в год), патрульных подразделениях (20 часов в год), подразделениях разведки, сил специального назначения (60 часов в год), мы отмечаем, что в подразделениях воинских частей важных государственных объектов и специальных грузов для проведения занятий по военно-политической подготовке предусмотрено меньше всего времени (10 часов в год).

Несомненно, данное положение дел обосновано и связано со спецификой выполнения задач, регламентом служебного времени и служебной нагрузкой военнослужащих, тем не менее, на наш взгляд, это подтверждает необходимость изыскания способов по увеличению резерва времени для всесторонней подготовки военнослужащих.

Обращаясь к тематике занятий по военно-политической подготовке, мы отмечаем, что на учебный год (период подготовки) вышестоящим органом управления разрабатываются типовые учебные планы с содержанием тем, применительно к специфике выполнения задач воинскими частями (подразделениями) и категориям военнослужащих. Тематические учебные планы по военно-политической подготовке за 2022-2024 гг. показывают, что содержание тем отражает актуальные вопросы, касающиеся: истории войск правопорядка и функционирования ВНГ РФ на современном этапе; основных задач личного состава на очередное полугодие (год); профилактики совершения

личным составом противоправных действий; социального обеспечения военнослужащих; специальной военной операции; примеров мужества, героизма и образцового выполнения должностных и специальных обязанностей военнослужащими.

Вместе с тем, мы отмечаем на недостаточную насыщенность типовых учебных планов по военно-политической подготовке ценностной проблематикой, когда требования государственной политики по сохранению и укреплению традиционных ценностных ориентиров нашего общества подразумевают «аксиологизацию» определенных социальных процессов в различных сферах жизнедеятельности, в том числе военно-профессиональной.

Необходимость актуализации аксиологического потенциала содержания учебно-воспитательного процесса воинского подразделения находит свое отражение в отдельных положениях Основ государственной политики, таких как:

– государственная политика по сохранению и укреплению традиционных ценностей реализуется в области образования, воспитания и работы с молодежью (п. 10 Основ государственной политики);

– в реализации данной политики участвуют федеральные органы исполнительной власти в области обороны и безопасности государства (п. 10 Основ государственной политики).

В связи с этим, актуализация аксиологического потенциала содержания учебно-воспитательного процесса, по нашему мнению, будет способствовать развитию ценностного отношения военных специалистов к профессии, к себе, к другим, к обществу и государству [195].

Кроме того, мы отмечаем на тенденцию повторения тематики некоторых занятий по военно-политической подготовке из года в год. Обучаемые отмечают на нерациональность конспектирования материалов одного и того же занятия при наличии уже имеющегося конспекта, но учитывая, что одной из составляющей общей оценки за период подготовки (год) является наличие конспекта, то приходится систематически переписывать в тетрадь один и тот

же материал. Такие занятия вполне возможно организовать не путем теоретического изложения учебного материала, а посредством использования других форм и методов обучения, способствующих достижению целей и задач занятия по определенной тематике (демонстрация документальных и художественных фильмов, посещение культурно-исторических учреждений, приглашение ветеранов и представителей взаимодействующих органов и др.). На наш взгляд, должностным лицам воинских частей (подразделений), необходимо более рационально подходить в вопросу планирования занятий, принимая во внимание то, что исходя из особенностей общественно-политической и социально-экономической обстановки в регионе дислокации (выполнения служебно-боевых задач), морально-политического и психологического климата в коллективе, а также особенностей выполняемых служебно-боевых задач, разрешается изменять до 30 процентов тем занятий, предусмотренных типовыми учебными планами.

Эффективному формированию профессиональных ценностных ориентаций способствует организованная индивидуальная воспитательная работа (далее – ИВР) с военнослужащими, представляющая собой целенаправленную и согласованную деятельность командиров (начальников) и других должностных лиц, оказывающую индивидуальное воспитательное воздействие на конкретную личность в целях развития профессионально значимых личностных качеств, повышения результатов профессиональной деятельности, а также укрепления воинской и служебной дисциплины и правопорядка.

В рамках рассматриваемой нами проблемы немаловажен потенциал военно-политического информирования, направленного на своевременное доведение информации о событиях в мире и в Российской Федерации, изменениях в общественно-политической обстановке, примерах образцового выполнения служебных обязанностей личным составом и др.

Еще одной формой агитационно-пропагандистской работы является работа по защите военнослужащих от негативного информационно-психологического воздействия.

Как правило, основным инструментом антироссийского информационно-психологического воздействия является политическая (идеологическая) и военно-политическая пропаганда, идущая из целого ряда недружественных России западных стран. Способы ее реализации заключаются в масштабном, целенаправленном (или адресном) применении целого спектра средств массового распространения подготовленной информации, например, такие, как:

- интернет-ресурсы – сайты с антироссийским тематическим контентом; информационные вбросы с дезинформацией; провокационные интервью или видео от либеральных «блогеров», «экспертов», «тик-токеров», а также уехавших из России «псевдо-патриотов», в т.ч. политиков, актеров и музыкантов; социальные сети и т.п.;

- печатные издания негосударственных СМИ, либеральная «бульварная» пресса, двусмысленная (полуприкрытая) рекламная продукция или баннерные стенды, а также демонстрационные акции протеста в виде одиночных или групповых пикетов на центральных улицах населенных пунктов и т.п.;

- зарубежные радиостанции или спутниковое телевидение, передающие антироссийский информационный контент, и т.д.

При этом вражеские информационные ресурсы наполнены:

- черной ложью, клеветой, оскорблениями и ненавистью к России и ее населению, к ее истории, творчеству и искусству, к ее системе образования и воспитания подрастающего поколения;

- критикой деятельности Президента и Правительства России, Вооруженных Сил и правоохранительных органов, действующих законов и принимаемых нормативно-правовых актов в интересах национальной безопасности страны;

– самовосхвалением западных ценностей и опорочиванием исторических, традиционных и национальных принципов жизни населения России;

– отрицанием мирового значения России в формировании соседних государств с учетом исторических периодов ее государственного становления.

Оценка вышеперечисленных факторов требует принятия экстренных и эффективных мер по противодействию влиянию данной деструктивной вражеской пропагандистской информации как на граждан, так и на Вооруженные Силы Российской Федерации. На наш взгляд эффективным средством противостояния деструктивной идеологии будет *контрпропаганда деструктивных ценностей*, которая позволит защитить военнослужащих от негативного информационно-психологического воздействия и нейтрализовать пропаганду деструктивных ценностей.

Военнослужащие по контракту, как мужского, так и женского пола – это наибольшая по численности часть войскового организма как Вооруженных сил Российской Федерации, так и Росгвардии, и, к сожалению, больше подвержена негативному информационно-психологическому влиянию вне мест несения службы, так как они имеют свободный доступ к различным информационным ресурсам (от интернета до печатной продукции «желтой» прессы), имеют возможность осуществлять личные контакты не только с родственниками, но и с посторонними гражданскими лицами, а также в период отпусков выезжать за пределы гарнизона или осуществлять заграничные туристические поездки.

Поэтому данная категория военнослужащих требует от должностных лиц структурных подразделений должного внимания, заботы и контроля при проведении профилактических и защитно-информационных мероприятий.

Специфика организации основных форм агитационно-пропагандистской работы свидетельствует о реализации средств и методов профессионализации военнослужащих в рамках строго регламентированных, плановых (формальных) мероприятий учебно-воспитательной деятельности, без учета потенциала служебно-боевой и внеслужебной видов деятельности [195].

Одной из основных форм подготовки военнослужащих является самостоятельная подготовка. Отсутствие реального времени для ее организации обусловлено тем, что время, отводимое на мероприятия боевой подготовки, планируется с учетом служебной нагрузки с таким расчетом, чтобы общая продолжительность еженедельного служебного времени не превышала продолжительности еженедельного рабочего времени, установленного федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В связи с этим, эффективному формированию профессиональных ценностных ориентаций будет способствовать организация непрерывной подготовки военнослужащих, которая, на наш взгляд, будет предусматривать учебно-воспитательные воздействия на военнослужащих не только в рамках учебно-воспитательной, но и в рамках служебно-боевой и внеслужебной видах деятельности [194].

Анализ времени прибывания военнослужащих в вышеуказанных сферах деятельности показывает, что на фоне учебно-воспитательной, заметно доминируют служебно-боевая и внеслужебная виды деятельности. В рамках регламента несения службы в караулах и суточных нарядах существует реальная возможность организации дополнительных мероприятий, направленных на формирование профессиональных ценностных ориентаций, которые нельзя предусмотреть планами боевой подготовки и военно-политической работы. Внеслужебная деятельность военнослужащих протекает вне расположения воинской части (подразделения) и во внеслужебное время. Организация учебно-воспитательных мероприятий, направленных на формирование профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих, с учетом интеграции вышеуказанных видов деятельности, будет способствовать непрерывной профессионализации военных специалистов. Также, по нашему мнению, непрерывность профессионализации военнослужащих будет обеспечиваться за счет реализации основных возможностей формального, неформального и информального образования [195].

Сравнительный анализ содержания терминов «образование» [210] и «военно-педагогический процесс» [126] наглядно показывает, что оба понятия подразумевают под собой целенаправленную деятельность по воспитанию и обучению, что в свою очередь подтверждает возможность реализации основных возможностей формального, неформального и информального образования в ходе учебно-воспитательного процесса воинской части (подразделения) [195].

Формальное образование является целенаправленным, строго структурируемым и нормированным учебно-воспитательным процессом, осуществляемым подготовленными педагогами, при этом цели определены для обучающихся (изначально не самими обучающимися). *Неформальное образование* также включает в себе целенаправленную учебно-воспитательную деятельность, реализуемую вне рамок системы формального образования, где цели определены потребностями самих обучающихся (добровольное). *Информальное образование* не является целенаправленным, характеризуется определенной «стихийностью» и осуществляется в повседневной жизни, без процедурных формальностей (на работе, дома, на отдыхе и др.) [123].

В ходе проведения мероприятий с учетом возможностей формального, неформального и информального образования обязательным является учет индивидуальных особенностей военнослужащих, что подразумевает не только групповые, но и преимущественно индивидуальные формы и методы воспитательного воздействия на личность военного специалиста [194]. При этом, мы отмечаем, что индивидуализация взаимодействия воспитателя и воспитуемого должна быть даже формате групповых мероприятий [3].

Использование основных возможностей формального, неформального и информального образования в ходе организации учебно-воспитательной, служебно-боевой и внеслужебной видов деятельности военнослужащих, позволяет создать необходимые условия для непрерывной профессионализации военных специалистов [194]. Об этом свидетельствует проведенный анализ

основных положений существующих моделей интеграции формального, неформального и информального образования [69] (Таблица 3).

Таблица 3 – Основные возможности формального, неформального и информального видов образования в рамках организации учебно-воспитательного процесса военнослужащих

№ п/п	Формальное образование	Неформальное образование	Информальное образование
Составная часть непрерывной подготовки военного специалиста, направленная на формирование профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих			
Учебно-воспитательный процесс			
Реализация в видах деятельности военнослужащих			
	Учебно-воспитательная	Службно-боевая	Внеслужбная
1.	Руководство принимает решение для обучения и воспитания	Предусматривает выбор участников	Личный выбор
2.	Однородно практически во всех воинских частях (подразделениях)	Отличается в зависимости от специфики выполнения задач	Строго индивидуально
3.	Обязательное	Добровольное	Добровольное
4.	Полная занятость	Частичная занятость	Постоянная занятость
	Регламентируется сроком	Не регламентируется сроком (не всегда)	Не регламентируется сроком
5.	Подчиненные отношения (руководитель-обучаемый, воспитатель-воспитанник)	Открытые и дружеские отношения	Жизненные отношения
6.	Один руководитель на группу (взвод, рота)	Один руководитель (1-10 военнослужащих)	Руководитель сам себя
7.	Большое количество немотивированных военнослужащих	Мотивация участников, потому что обучение и воспитание по своей воле	Личные мотивы
8.	Обучение и воспитание направлено на получение или изменение уровня подготовки и квалификации	Ориентация на конкретные учебно-воспитательные запросы	Обучение и воспитание за счет средовых воздействий (работа, семья, СМИ, книги и т.д.)
9.	Строгая обязательная система учебно-воспитательной деятельности	Гибкая система	Без системы (не всегда)
10.	Строго, нормативно-регламентированно	Приятно, без напряжения	Принцип удовольствия
11.	Программа обучения и воспитания предусмотрена планами, расписаниями, распоряжениями и т.д.	Личное участие	Нет плана
12.	Управление с помощью мер дисциплинарного воздействия	Управление через любопытство	Управление через удовлетворение
13.	Обучение и воспитание - это повторение	Обучение и воспитание - это поиск ответов	Обучение и воспитание - это постановка вопросов
14.	Основано в основном письменных материалах	Предполагает использование разных материалов	Все может быть учебным и воспитательным материалом
15.	Оценки со стороны руководителя	Оценка со стороны товарищей Самооценка	Самооценка
16.	Ориентирование на когнитивный подход	Совокупность подходов	Возможность для любых подходов
17.	Стандартные задачи	Возможность выбора задач	Отсутствие каких-либо задач
18.	Завершается получением соответствующих документов (свидетельство, удостоверение и др.)	Отсутствие нормативных требований к результатам учебно-воспитательной деятельности	Результаты не оформляются документально

Завершая анализ традиций и современной практики формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, мы определяем следующие основные педагогические условия, способствующие их эффективному формированию:

– *интеграция возможностей учебно-воспитательной, служебно-боевой и внеслужебной видов деятельности военнослужащих с основными возможностями формального, неформального и информального образования в рамках учебно-воспитательного процесса*, что способствует непрерывной профессионализации военных специалистов;

– *контрпропаганда деструктивных ценностей*, которая позволяет защитить военнослужащих от негативного информационно-психологического воздействия и нейтрализовать пропаганду деструктивных ценностей;

– *актуализация аксиологического потенциала содержания учебно-воспитательного процесса*, способствующая развитию ценностного отношения военнослужащего к профессии, к себе, к другим, к обществу и к государству;

– *организация наставнической работы*, педагогический потенциал которой способствует адаптации, сопровождению и развитию личности военнослужащего на первоначальном этапе ее профессионального становления.

Более подробно действенность вышеуказанных педагогических условий будет проверена в рамках формирующего этапа опытно-экспериментальной работы и представлена во второй главе диссертационного исследования.

По нашему мнению, реализация вышеуказанных педагогических условий отражает основные аспекты специфики формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, которая в свою очередь, обозначена нами в качестве проблемы диссертационного исследования.

Для полноценного разрешения проблемы исследования необходимо понимать, какой должна быть модель формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, чему посвящено содержание параграфа 1.3

1.3. Модель формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту

Современная педагогика располагает большим арсеналом педагогических конструктов, способствующих достижению цели и выступающих в качестве основного научного результата исследования. Таковыми являются концепции, технологии, системы, методики, модели, комплексы принципов и т.д. [232, с. 159].

Что бы понять, как должен быть построен процесс формирования профессиональных ценностных ориентаций и его специфику, мы использовали метод педагогического моделирования. Данный метод является одним из основных методов научного исследования, так как любое знание (понятийное, образное) является упрощенным и обобщенным сущностным отображением действительности, т.е. обладает признаками модели [163].

По мнению В.В. Серикова, эвристические возможности метода моделирования позволяют модели опережать исследование (гипотетическая модель), а также являться результатом исследования (теоретическая модель).

Опираясь на применяемую ученым классификацию моделей (концептуальная, понятийная, генетическая, экспериментальная и нормативная), а также их содержательные аспекты, при разработке нашей модели мы исходили из того, что разрабатываемый конструкт должен: схематически представлять идею проектируемого процесса (концептуальная модель); наглядно отражать основные характеристики процесса (понятийная модель); содержать описание этапов формирования исследуемого качества (генетическая модель); являться образцом, по которому должен строиться процесс (нормативная модель) [164].

Тем самым соблюдается логика педагогического исследования – восхождение от гипотетической к теоретической и далее к нормативной модели. Процесс построения модели заключался в выполнении автором следующих последовательных действий:

- уяснение задачи, для которой требуется построение модели;
- выбор теоретической основы для построения модели;
- обращение к выполненным ранее работам по проблеме исследования;
- выявление компонентов, функций и логики (этапов) развития моделируемого процесса;
- переход от описательной к нормативной модели;
- апробация модели на практике посредством внедрения в учебно-воспитательный процесс;
- обсуждение перспектив использования модели.

В нашем исследовании модель выступает в качестве средства решения задачи – получения целостного представления о процессе формирования профессиональных ценностных ориентаций военных специалистов.

Обращаясь к структурированию модели, рассмотрим некоторые варианты методического обоснования формирования профессиональных ценностных ориентаций, применяемые авторами в современных исследованиях по рассматриваемой проблематике.

В своей работе Т.В. Бай выделяет четыре взаимосвязанных блока модели: организационно-методологический, организационно-педагогический, операционный и результативный [16].

Формируя военно-профессиональные ценности курсантов, Е.Л. Орлова представляет авторскую модель целевым, содержательным, процессуальным, критериально-оценочным и результативным блоками [128].

В исследовании А.Н. Мушкировой модель представлена целевым, методологическим, содержательным, организационно-процессуальным и оценочно-результативным блоками [117].

Содержательным наполнением блоков являются элементы, способствующие полноценной апробации авторских идей в ходе экспериментов с различными категориями обучающихся. Для методического обоснования формирования профессиональных ценностных ориентаций считаем

необходимым обратиться к практике построения логики (этапов) развития моделируемого процесса.

В исследовании И.А. Гехт в качестве основных этапов реализации модели выступают ценностно-ориентационный, ценностно-деятельностный и ценностно-рефлексивный этапы. Особенностью моделируемого процесса является последовательный переход будущих специалистов социальной работы к более высокому уровню профессиональных ценностных ориентаций в результате своевременного выявления и выбора педагогических условий, способствующих успешной реализации модели [51].

Л.А. Воденникова строит этапы деятельности студентов на основе механизма формирования ценностных ориентаций личности в мире ценностей (поиск-оценка-выбор-проекция). Автором определены теоретический, оценочно-ориентированный, проективно-деятельностный и рефлексивно-аналитический этапы формирования профессиональных ценностных ориентаций студентов вуза. Моделирование исследуемого процесса предполагает последовательный переход изучаемого феномена из одного состояния в другое, а также возврат на предыдущий этап для осуществления необходимой коррекции [45].

По мнению Н.В. Ключниковой профессиональное становление студентов обеспечивают познавательный, смысловой, эмоциональный и реализующий этапы формирования профессиональных ценностных ориентаций [88, с. 9].

Следует заметить, что представленные выше исследования и предлагаемые в них варианты методического обеспечения формирования исследуемого феномена, затрагивают определенную категорию – студентов гражданских вузов, а вектор направленности обращен на будущую профессиональную деятельность. Военнослужащим по контракту, особенно в условиях проведения специальной военной операции, может стать педагог, инженер, социальный работник и другой узкопрофильный специалист. Мы сомневаемся, что в период обучения в каком-либо образовательном учреждении специфика образовательного процесса предполагала деятельность

по формированию профессиональных ценностных ориентаций, связанных с прохождением военной службы по контракту.

В данном случае актуальна позиция Т. В. Михайловой, по мнению которой «профессиональные ценностные ориентации выражают позицию уже сформировавшегося специалиста, а позиция будущего специалиста заключена в ценностных ориентациях на профессиональную деятельность» [114].

Учитывая отсутствие практики формирования исследуемого феномена применительно к категории военнослужащих по контракту, необходимо учесть опыт методического обеспечения формирования профессиональных ценностных ориентаций в отношении представителей силовых структур, отражающий специфику подготовки военных кадров для обеспечения безопасности и защиты нашего государства.

В ходе формирования профессиональных ценностных ориентаций курсантов Е.В. Дермелева, опираясь на логику образовательного процесса, выделяет целевой, содержательный, организационно-технологический, диагностико-контролирующий и результативный этапы. Данные этапы отражают этапность обучения специалистов [59].

Этап изучения ценностей (общечеловеческих и профессиональных) и этап оценки их значимости для себя и для общества, в совокупности, отражают последовательность формирования профессиональных ценностных ориентаций курсантов в исследовании О.Н. Штаб [225].

Несколько иной подход к моделированию процесса формирования профессиональных ценностных ориентаций использует в своей работе Э.В. Дабрибян, который на примере изучения курсантами отдельной учебной дисциплины (Педагогика) выделяет проектировочный, продуктивно-творческий и рефлексивный этапы [57].

Анализ представленных выше исследований позволяет сделать ряд выводов, касающихся моделирования исследуемого нами процесса:

во-первых, используемые авторами подходы в большинстве случаев ориентированы на формирование профессиональных ценностных ориентаций

обучающихся гражданских вузов и ведомственных учреждений, в которых организация учебно-воспитательного процесса принципиально отличается от воинских частей (подразделений);

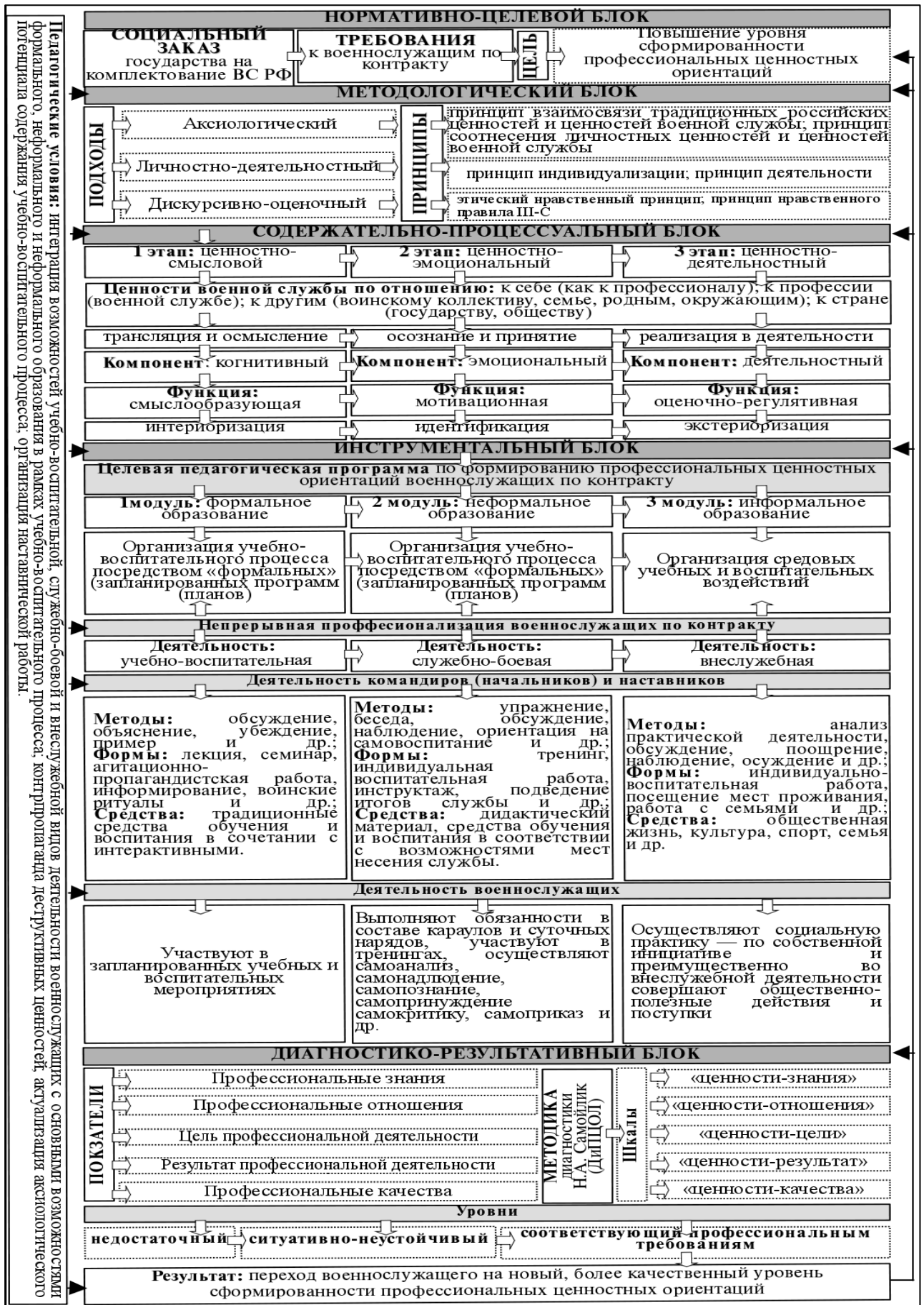
во-вторых, учебные и воспитательные воздействия осуществляются преимущественно в рамках учебно-воспитательной деятельности испытуемых, когда специфика подготовки военнослужащих по контракту предполагает гораздо больший вектор направленности на профессиональную деятельность не только на учебных занятиях и воспитательных мероприятиях, но и в ходе несения боевой службы и во внеслужебное время;

в-третьих, внедрение авторских идей зачастую ограничено конкретным предметом обучения (педагогика, физическая подготовка, иностранный язык и др.) в рамках которого формируется изучаемое качество, что по-нашему мнению недостаточно с учетом содержания программы подготовки военнослужащих;

в-четвертых, представленные авторами блоки (модули) и этапы частично либо полностью совпадают с периодичностью образовательного процесса вуза и преимущественно заключают в себе целевой, содержательный, деятельностный и результативный компоненты.

Взаимодействие всех структурных и функциональных компонентов разрабатываемой модели достигается посредством системного подхода, а также принципов преемственности и индивидуализации, субъектности и дифференциации. Этим обеспечивается логика поэтапного формирования профессиональных ценностных ориентаций, учет интересов, склонностей и индивидуальных возможностей развития военных специалистов [189].

Таким образом, структура модели должна соответствовать системе боевой подготовки, организации боевой службы, организации отдыха и досуга военнослужащих. Следовательно, структура модели может быть представлена нормативно-целевым, методологическим, содержательно-процессуальным, инструментальным и диагностико-результативным блоками [189] (Рисунок 2).



Педагогические условия: интеграция возможностей учебно-воспитательной, служебно-боевой и внеслужебной видов деятельности военнослужащих с основными возможностями формального, неформального и неформального образования в рамках учебно-воспитательного процесса, контрпропаганда деструктивных ценностей, актуализация аксиологического потенциала содержания учебно-воспитательного процесса, организация наставнической работы.

Рисунок 2 – Модель формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту

Первым блоком нашей модели является *нормативно-целевой*, отражающий социальный заказ государства на подготовку военнослужащих, способных на добровольной основе, осознанно и профессионально, с учетом длительной перспективы выполнять свою конституционную обязанность и долг по защите Отечества. Реализация социального заказа осуществляется через призму разноаспектных требований, изложенных в Конституции РФ, Указах Президента, федеральных законах государства, руководящих документах Росгвардии. Анализ данных требований позволяет констатировать, что деятельность органов военного управления и должностных лиц должна быть направлена на повышение качества профессиональной подготовки военнослужащих, повышение их квалификации, конкурентноспособности, компетентности и уровня профессионального развития.

Целью заявленной модели является повышение уровня сформированности профессиональных ценностных ориентаций военных специалистов. Для достижения представленной цели необходимо решить ряд задач:

- вооружить военнослужащих знаниями о ценностях военной службы;
- сформировать на основе полученных знаний мотивацию к самосовершенствованию и самовоспитанию;
- обеспечить перевод теоретических знаний в практическую плоскость и создать условия для реализации военнослужащими ценностей в своей деятельности и поведении [189].

Совокупность представленных цели и задач, посредством взаимосвязи блоков модели, обуславливают достижение результата модели – переход военнослужащих на новый, более качественный уровень сформированности профессиональных ценностных ориентаций.

Методологической основой моделируемого процесса выступает *методологический блок*, представленный методологическими подходами и соответствующими им принципами.

Одной из важнейших задач педагогики (военной педагогики) является разработка методологических оснований для проведения педагогических исследований в области образования (Е.А. Александрова [113], Э.Г. Юдин [229]) и военно-педагогического процесса (А.В. Барабанщиков [17], И.А. Липский [105], В.П. Давыдов [56]).

Создание методологически обоснованной модели формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту отражает целенаправленный характер становления значимых ориентиров военно-профессиональной деятельности военных специалистов в ходе организации учебно-воспитательного процесса. Важным условием выбора методологических подходов является то, чтобы один методологический подход, по сути, не противостоял по логике другому, что в свою очередь, может привести исследователя к различным парадигмам [175].

Одной из наиболее традиционных трактовок методологического подхода является определение И.В. Блауберга и Э.Г. Юдина, которые формулируют его как: «принципиальную методологическую основу позиции автора, с которой рассматривается объект исследования» [24, с. 75].

Важность определения ведущего методологического подхода в исследовании, который чаще всего является комплексным, отмечает В.И. Загвязинский [74, с. 6]. В связи с этим, формирование профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту необходимо рассматривать комплексно, опираясь при этом на несколько подходов.

Классификация методологических подходов, предложенная Н.В. Бордовской [30, с. 33], позволяет констатировать, что настоящее исследование осуществлялось с использованием утвердившихся и общепринятых на междисциплинарном уровне подходов, таких как *аксиологический* и *личностно-деятельностный*. Кроме того, авторское видение решения проблемы исследования вызвало необходимость использования специфического, менее распространенного в педагогических исследованиях, но имеющего объективную ценность для качественного решения

исследовательских задач подхода. В качестве такого подхода в исследовании выступил *дискурсивно-оценочный подход*, методологический и прикладной потенциал которого будет представлен далее.

Рассматривая *аксиологический подход*, авторы представляют его как: компонент гуманизации воспитательного процесса; метод, целью которого выступает развитие ценностных свойств личности; систему мер инноватизации учебно-воспитательного процесса; совокупность педагогических условий, способствующих воспитанию гуманистических отношений [44]; ориентацию исследования на ценности, имеющие взаимосвязь с возможностями удовлетворения личностью своих потребностей [234] и др.

Наиболее подробно аксиологические характеристики педагогической деятельности раскрыты в трудах И.В. Власюка [45], А.Г. Здравомыслова [75], И.Ф. Исаева [81], А.В. Кирьяковой [85], В.Н. Сагатовского [155], В.А. Слостенина [171], Г.И. Чижаковой [220], И.Ф. Исаева [81], и др.

В рамках диссертационного исследования аксиологический подход: утверждает значимость ценностей военной службы в процессе формирования профессиональных ценностных ориентаций; объединяет смысловой и практический аспекты военной службы; признает каждого участника учебно-воспитательного процесса ценностно-мотивированным субъектом военно-профессиональной деятельности; позволяет выстроить осознанные, ценностные отношения воспитатель – воспитуемый; обуславливает становление активной жизненной позиции военнослужащих через призму традиционных духовно-нравственных ценностей российского государства [189].

Являясь основополагающим методом познания в исследовании проблемы формирования ценностных ориентаций [96], аксиологический подход обеспечивает военнослужащих широким спектром знаний о значимости ценностей военной службы. Аксиологический подход в процессе профессионализации способствует «интериоризации» ценностей через активизацию ценностных структур самосознания личности военнослужащего [160]. Только тогда, когда само понятие «ценность» станет осмысленным и

осознанным, можно говорить о формировании профессиональных ценностных ориентаций. Осмыслив и осознав, в чем именно заключается значимость той или иной ценности для профессиональной деятельности, военный специалист сможет перейти к наиболее продуктивному осуществлению данной деятельности [189].

Кроме того, применение идей аксиологического подхода в настоящем исследовании способствует актуализации аксиологического потенциала содержания учебно-воспитательного процесса.

Личностно-деятельностный подход (Б.Г. Ананьев [6], Е.В. Бондаревская [29, с. 29], Л.С. Выготский [48], А.Н. Леонтьев [102], С.Л. Рубинштейн [152], В.В. Сериков [166]) в центр учебно-воспитательного процесса воинской части (подразделения) ставит личность военнослужащего, развитие которой осуществляется посредством вовлечения в различные виды деятельности.

Личностно-деятельностный подход основывается на двух базовых понятиях, которые использует современная наука, это универсальные категории «личность» и «деятельность». Соответственно данный подход органично сочетает в себе личностный и деятельностный компоненты. *Личностный* – предусматривает необходимость самовоспитания, саморазвития, самообучения военнослужащих с учетом их индивидуальных особенностей, интересов, склонностей, мотивов, а также уникальности и неповторимости каждого. *Деятельностный* – подразумевает, что одним из основных способов формирования и всестороннего развития личности военнослужащего является его деятельность [189].

Деятельность – это универсальная категория всех наук о человеке, это не просто действие и не просто механически выполняемая человеком работа. Деятельность имеет место быть только тогда, когда человек принимает цель, когда стремится реализовать себя в чем-то. По-настоящему человек занят деятельностью когда он себя реализует, когда осуществляет, когда он принимает эту новую функцию, обязанность, когда он готов преодолевать трудности ради того чтобы получить определенный продукт. В этом плане

можно сказать, что если обучаемые на занятии работают, то это еще не означает, что они по-настоящему заняты деятельностью. Человека формирует не сама лишь деятельность, не сама процедура, какую он выполняет на занятии, службе, дома и т.п., его формируют те переживания и эмоции, которые вызывает деятельность в результате контактов с другими людьми.

Личностно-деятельностный подход предполагает учет индивидуальных особенностей личности, позволяет определить специфику профессиональной деятельности военнослужащих по контракту, а также раскрывает механизмы присвоения и реализации личностью ценностей (интериоризации, идентификации, экстериоризации).

Качество и уровень подготовки военных специалистов должны оцениваться и признаваться как командирами (начальниками), так и воинским коллективом, носить непрерывный характер, формировать потребность и привычку совершенствования профессиональной подготовки на протяжении всей военной службы. На наш взгляд, в качестве наиболее адекватной методологии решения этой задачи является практическое применение *дискурсивно-оценочного подхода*.

Основы дискурсивно-оценочного подхода находят свое отражение в трудах А.А. Сафиоллина [159], В.А. Чигирева [219], Т.Д. Эсеналиева [227], П.И. Юнацкевича [61].

Военнослужащие должны являться равными участниками открытого учебно-воспитательного дискурса. Воспитательные воздействия оказываются посредством обратной связи в виде групповых и коллективных оценок личности командирами (начальниками) и самими военнослужащими. В качестве объектов оценки выступают учеба, деятельность и поведение.

Дискурсивно-оценочный подход предполагает фиксацию фрагмента поведенческого действия военного специалиста и его оценивание, которое не должно сводиться к автоматическому поощрению или наказанию. Прежде всего необходимы комментарии самого специалиста в отношении совершаемых (совершенных) им поведенческих действий, публичный дискурс с ним и учет

мнений других людей этого события. Отсутствие этого ведет к нарушению справедливости и объективности принимаемых решений. В рамках данного подхода, посредством открытого обсуждения и оценивания вопросов военно-профессиональной деятельности всеми членами воинского коллектива – возникают обратные социальные связи между субъектами. Он способствует исследованию, расследованию и учению социальных субъектов.

Исключительно гуманные действия дискурсивных регуляторов заключаются в напоминаниях и советах субъекту: «вести себя так нельзя, подумай», то есть дают возможность субъектам пояснять, почему они делают именно так, а не иначе. В свою очередь у других субъектов появляется возможность оценивать действия других субъектов.

Дискурсивно-оценочный подход является фундаментальным достижением научной школы и личным вкладом в общественный прогресс профессора В.А. Чигирева, деятельность которого связана с нравственным и военно-патриотическим воспитанием молодежи в духе любви к Отечеству, готовности к безупречному выполнению воинского долга. Каждый военный специалист в профессиональной деятельности должен руководствоваться нравственным военным правилом: не вредить себе и окружающим ни мыслью, ни словом, ни делом; защищать от вреда окружающих и себя. Патриотизм возникает на основе чувства гордости за свою страну и профессию, желания защищать традиционные духовно-нравственные ценности. Подлинный, а не казенный патриотизм может быть только нравственным [219].

Процесс формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту основывается на определенных принципах, адекватных каждому подходу.

Обращаясь к принципам аксиологического подхода, мы отмечаем, что любая профессиональная деятельность осуществляется в определенном социокультурном пространстве и взаимодействует с ним. На передний план выступает идея развития личности военнослужащего через трансляцию ему традиционных ценностей, понимание им традиционных ценностей как основы

российского общества, позволяющей защищать суверенитет России. В связи с этим считаем необходимым выделить *принцип взаимосвязи традиционных российских и ценностей военной службы*. Об актуальности необходимости воспитания ценностного отношения молодежи к профессиональной самореализации свидетельствуют современные ориентиры воспитания: формирование высоконравственной личности, ориентированной на созидательный труд, личности, которая разделяет традиционные духовно-нравственные ценности [183]. Традиционные ценности прошли испытание временем и подтвердили свою неотъемлемость для культурно-исторического развития России. Закрепившись в менталитете российского общества, они приобрели статус системообразующих ценностей, влияющих на формирование отношения личности к профессиональной деятельности [65].

Следующим принципом аксиологического подхода в нашем исследовании является *принцип соотнесения личностных ценностей и ценностей военной службы*.

Многие качества важны как в профессиональной деятельности, так и в личной жизни. Совпадение профессиональных ценностей специалиста с его личностными установками способствует удовлетворению профессиональной деятельностью, повышению продуктивности и эффективности труда. Несоответствие этих ценностей вызывает проблемы, связанные с мотивацией, с отношением к профессиональной деятельности, с профессиональным ростом.

При определении принципов личностно-деятельностного подхода мы учитывали, что в центре воспитательного процесса при таком подходе заключена личность человека, поэтому любое воспитательное воздействие должно быть оказано с учетом индивидуальных особенностей, уникальности и неповторимости каждого воспитуемого. В связи с этим *принцип индивидуализации* наиболее адекватен данному подходу и является одним из основных для его реализации.

Деятельностный компонент личностно-деятельностного подхода предусматривает мощный проектировочный принцип современной педагогики – *принцип деятельности*. С.Л. Рубинштейн говорил, что «с человеком произойдет то, что он делал и как он к этому относился». Это должно быть знаменем педагога, который использует принцип деятельности. Он должен найти не только что воспитуемый будет делать, то есть, какие процедуры деятельности он освоит, но и подумать о том, что человек будет при этом переживать, чувствовать и как относиться к этой работе. В этом плане в основе всех средств достижения педагогических целей, лежит, как правило, какой-либо вид деятельности, какая-то последовательность педагогических событий, с которыми столкнулся человек.

По мнению В.В. Серикова [166], все то, чему мы хотим научить человека, сводится к пяти главным видам опыта:

- опыт знаний;
- опыт способов учебной познавательной деятельности;
- опыт творческой деятельности, творческих открытий;
- опыт овладения деятельностью;
- опыт быть личностью.

За каждым определенным видом опыта стоит определенная деятельность, при этом, один вид деятельности не может выполнить функцию другого. Чтобы освоить понятия – нужно решать предметные задачи, чтобы овладеть умениями – нужно пройти какой-либо тренинг и упражнения, чтобы научиться решать проблему – нужно создать проблемную ситуацию, чтобы обрести опыт быть личностью – нужно пройти через переживания. Посредством принципа деятельности исследуемый процесс осуществляется в условиях единства учебно-воспитательной, служебно-боевой и внеслужебной видов деятельности.

Реализации дискурсивно-оценочного подхода в исследовании способствуют:

этический нравственный принцип, который основан на том, что социальный субъект должен вести себя так, чтобы не вредить себе, соседям

(окружающим) и другим. Данный принцип выступает универсальным регулятором любой человеческой деятельности, в том числе профессиональной;

принцип нравственного правила III-C, который гласит: не вреди себе, соседям, стране ни мыслью, ни словом, ни делом; созидай для себя, соседей, страны мыслью, словом, делом [192].

По нашему мнению, совершенствование всесторонней подготовки военнослужащих заключается во внедрении в учебно-воспитательный процесс вышеуказанных принципов, направленных на формирование военного специалиста нового типа – высоконравственной личности, созидающей и не вредящей, способной к коллективному взаимодействию и службе на благо Отечества. Итогом воспитания и обучения следует считать формирование социально-важных качеств, знаний, умений, позволяющих созидать и не вредить, преобразовывать окружающую действительность, соблюдая требования принципа нравственного правила III-C. Обобщая вышеизложенное, констатируем: идеи представленных подходов органично коррелируют между собой, позволяя наполнить деятельность воспитателей и воспитуемых ценностным смыслом и оценить эту деятельность с позиции нравственности.

Содержательно-процессуальный блок модели является одним из наиболее обширных и содержательных. Он отражает логику поэтапного формирования профессиональных ценностных ориентаций, раскрывает их функции, формируемые компоненты и психолого-педагогические механизмы формирования исследуемого феномена [189]. Рассмотрим содержание данного блока более подробно.

В первом параграфе настоящей главы мы определили, что структуру профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту составляют когнитивный, эмоциональный и деятельностный компоненты.

Исходя из сущностных характеристик данных компонентов, а также принимая во внимание рассмотренные выше варианты методического обеспечения формирования профессиональных ценностных ориентаций, мы

определили следующие этапы формирования исследуемого феномена: *ценностно-смысловой*, *ценностно-эмоциональный* и *ценностно-деятельностный*. Представленные этапы отражают логику процесса формирования профессиональных ценностных ориентаций, взаимосвязаны и взаимообусловлены между собой, что предполагает реализацию последующего этапа только на основе предыдущего. Каждый из представленных этапов направлен преимущественно на формирование определенного компонента профессиональных ценностных ориентаций. Кроме того, каждому этапу соответствует определенная стадия формирования профессиональных ценностных ориентаций, в ходе реализации которой, под воздействием конкретного психолого-педагогического механизма исследуемый феномен выполняет определенную функцию. Обратимся к специфике реализации каждого этапа.

Первый (*ценностно-смысловой*) этап направлен на «знакомство» военных специалистов с теми ценностями, которые им необходимы для осуществления успешной профессиональной деятельности. Данная стадия формирования профессиональных ценностных ориентаций подразумевает трансляцию и постепенное осмысление значимости ценностей военной службы. Профессиональные ценностные ориентации на данном этапе приобретают свойство осмысленности и выполняют *смыслообразующую функцию*. Смыслообразование заключено в практической деятельности субъекта на пути к реализации тех или иных потребностей. Ценности военной службы обретают свое место в жизнедеятельности субъекта, включаясь в структуры смыслового опыта [189]. Формируемым компонентом профессиональных ценностных ориентаций на данном этапе являлся *когнитивный*, способствующий познанию военно-профессиональной деятельности через приобретение, усвоение и совершенствование профессиональных знаний.

Для обеспечения формирования профессиональных ценностных ориентаций необходимо понимать, как и при каких условиях они развиваются. Этому способствуют определенные психолого-педагогические механизмы,

которые в исследовании предстают в качестве результата завершения каждого из этапов формирования исследуемого феномена. Рассматривая основные пути повышения качества педагогического исследования, В.В. Сериков отмечает, что исследователь, не раскрывая психолого-педагогические механизмы новообразований, лишает себя закономерных оснований для построения педагогических средств, способствующих достижению цели [165].

Результатом формирования профессиональных ценностных ориентаций на данном этапе становится «интериоризация» ценностей военной службы, то есть переход «извне внутрь», в процессе которой начинается интенсивная работа по формулированию индивидуального идеала носителя ценностей субъектом воспитания [189].

На втором (*ценностно-эмоциональном*) этапе, на фоне уже сложившихся представлениях о ценностях военной службы, профессиональные ценностные ориентации приобретают свойство осознанности, начинают выполнять *мотивационную функцию* при выборе приоритетов деятельности и являются основанием для ее организации. Без внутреннего принятия субъектом предъявленных ценностей военной службы невозможно наделить их мощной побудительной силой [189]. *Эмоциональный компонент* профессиональных ценностных ориентаций на этом этапе характеризуется переживаниями, свидетельствующими о ценности отношений к выбранной профессии, к воинскому коллективу, к себе как военному профессионалу. На данном этапе в качестве психолого-педагогического механизма выступает *идентификация*, которая обеспечивает осознание и принятие ценностей военной службы в качестве собственных ценностей профессиональной деятельности.

В рамках реализации третьего (*ценностно-деятельностного*) этапа профессиональные ценностные ориентации выполняют *оценочно-регулятивную функцию*, являясь регулятором поведения военнослужащих они влияли на выбор индивидом альтернативных предпочтений, позволяли выстроить идеальную модель деятельности и дать оценку эффективности ее осуществления. Представленный этап

характеризуется развитием *деятельностного компонента*, который, в свою очередь, заключается в высокоэффективном и творческом осуществлении военными своей профессиональной деятельности. Механизмом, способствующим эффективному формированию профессиональных ценностных ориентаций на данном этапе является *экстериоризация*, выраженная в практической реализации ценностей военной службы в деятельности и поведении [189].

Основой *инструментального блока* является целевая педагогическая программа «Формирование профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту», формы, методы и средства, выступающие методологическим каркасом учебно-воспитательной, служебно-боевой и внеслужебной видов деятельности военнослужащих. Целевая педагогическая программа представляет собой комплекс согласованных по целям, задачам, месту, времени и видам деятельности мероприятий, способствующих организации непрерывной подготовки военных специалистов. Непрерывность подготовки военнослужащих обеспечивают модули программы, заключающие основные возможности формального, неформального и информального образования, посредством которых подготовка военных специалистов осуществляется в условиях учебно-воспитательной, служебно-боевой и внеслужебной видов деятельности [194]. Каждый модуль программы предполагает реализацию блоков (агитационного-пропагандистского, психологического, дисциплинарно-правового, военно-патриотического, военно-социального, культурно-досугового), отражающих логику организации направлений военно-политической работы с военнослужащими по контракту. Содержание и специфика реализации каждого модуля программы более подробно представлены во второй главе.

Оценочно-результативный блок модели представлен показателями, инструментом диагностики и уровнями (*недостаточным, ситуативно-неустойчивым, соответствующим профессиональным требованиям*) сформированности исследуемого феномена, в соответствии с которыми

оценивается предполагаемый результат разрабатываемой модели – переход военнослужащих на новый, более качественный уровень сформированности профессиональных ценностных ориентаций [189]. В качестве основы для определения показателей (*профессиональные знания, профессиональные отношения, цель профессиональной деятельности, результат профессиональной деятельности, профессиональные качества*), выступили структурные элементы профессиональных ценностных ориентаций, соответствующие каждому из представленных компонентов.

Подводя итог параграфа отметим, что предлагаемая модель является: *концептуальной*, так как в ней схематически представлен замысел моделируемого процесса; *понятийной*, поскольку наглядно отражает основные характеристики процесса; *генетической*, исходя из того, что содержит описание этапов формируемого феномена; *нормативной*, в связи с тем, что является образцом, по которому должен строиться процесс формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.

Функционирование блоков модели основано на их взаимосвязи в рамках общей цели, а именно:

– *нормативно-целевой блок* на основе социального заказа государства включает основные требования, предъявляемые к военнослужащим по контракту, и определяет цель – повышение уровня сформированности профессиональных ценностных ориентаций военного специалиста;

– *методологический блок* демонстрирует, что формирование профессиональных ценностных ориентаций основано на основных положениях аксиологического, личностно-деятельностного и дискурсивно-оценочного подходов и соответствующих им принципах;

– *содержательно-процессуальный блок* отражает единство содержательной и процессуальной сторон процесса формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, составляя при этом целостный организованный процесс;

– *инструментальный блок* раскрывает организацию процесса непрерывной подготовки военных специалистов на основе целевой педагогической программы формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту;

– *диагностико-результативный блок* выполняет мониторинговую функцию процесса формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих и предполагает проведение диагностических (оценивающих) процедур с целью определения полученного уровня сформированности исследуемого феномена.

Выводы по главе 1

1. Качественному решению задач исследования способствовал проведенный анализ сущности, содержания, структуры и взаимосвязи ключевых понятий, составляющих основу терминологического поля рассматриваемой проблематики: «ценность», «ориентация», «ценностные ориентации», «профессия», «профессиональные ценности», «профессиональные ценностные ориентации», «военнослужащие по контракту», «профессиональные ценностные ориентации военнослужащих по контракту», «формирование», «формирование профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту».

2. В рамках решения первой задачи исследования, с учетом особенностей категории специалистов особых условий труда и специфики осуществляемого ими вида профессиональной деятельности, уточнено понятие профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, под которыми мы понимаем систему значимых профессиональных представлений военных специалистов о цели и результате военно-профессиональной деятельности, а также профессиональных отношениях, знаниях и качествах, необходимых для качественного выполнения ими служебно-боевых задач в соответствии с предназначением и характеризующих отношение к военно-профессиональной деятельности как лично и социально-значимой.

В ходе решения первой исследовательской задачи установлено, что ценности военной службы играют ключевую роль в формировании профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих.

3. В рамках решения второй задачи исследования нами предложена классификация ценностей военной службы военнослужащих по контракту, в соответствии с которой ценности распределены по следующим основаниям: по отношению к себе (как профессионалу); по отношению к профессии (военной службе); по отношению к другим (воинскому коллективу, семье, родным, окружающим); по отношению к стране (государству, обществу).

4. В рамках решения третьей исследовательской задачи, посредством анализа традиций и современной практики формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, выявлены и обоснованы основные педагогические условия, способствующие эффективному формированию исследуемого феномена: интеграция возможностей учебно-воспитательной, служебно-боевой и внеслужебной видов деятельности военнослужащих с основными возможностями формального, неформального и информального образования в рамках учебно-воспитательного процесса; контрпропаганда деструктивных ценностей; актуализация аксиологического потенциала содержания учебно-воспитательного процесса; организация наставнической работы.

5. В рамках четвертой исследовательской задачи разработана и теоретически обоснована модель формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, специфика которой заключается в поэтапном процессе формирования исследуемого феномена в условиях военной службы, где каждому этапу свойственны определенные: формируемый компонент, вид деятельности, основные возможности видов образования, показатели, которые в совокупности способствуют переходу военнослужащих на новый, более качественный уровень сформированности профессиональных ценностных ориентаций. Модель основана на совокупности методологических подходов (аксиологического, личностно-деятельностного, дискурсивно-оценочного).

Эффективность модели была проверена в ходе опытно-экспериментального исследования, описание которого представлено в главе 2 диссертационного исследования.

Глава 2 Опытнo-экспериментальное исследование по формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии

2.1 Организация, содержание и методика опытнo-экспериментального исследования по формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии

Каждое положение диссертационного исследования подлежит обязательному тщательному изучению, должно быть апробировано и адаптировано к применению в системе военного образования [235, с. 214]. Исходя из этого, проверка выдвинутой нами гипотезы и доказательство верности наших теоретических выводов осуществлялось в ходе опытнo-экспериментальной работы.

Опытнo-экспериментальная работа имеет особую направленность, отличается спецификой способов поиска и включает в себе возможности таких методов научного исследования, как опытнo-поисковая работа и эксперимент. Определение смысловой нагрузки опытнo-экспериментальной работы требует уточнения указанных понятий.

Опытнo-поисковая работа представляет собой самостоятельный и довольно распространенный метод педагогического исследования, сущность которого заключается во внесении преднамеренных изменений в ход педагогического процесса только с учетом предварительно полученных позитивных результатов [37].

Рассматриваемый метод педагогического исследования позволяет получить исследователю приближенные результаты, но, несмотря на это, ввиду массового характера результатов исследования, полученные результаты обладают весьма убедительной доказательностью [70, с. 77].

Педагогический эксперимент выступает в качестве научно поставленного опыта преобразования педагогического процесса в точно учитываемых условиях [144] и предполагает активное вмешательство исследователя в изучаемое им явление [97]. Также, педагогический эксперимент представляется как совокупность методов исследования, обеспечивающую объективную и доказательную проверку правильности и достоверности гипотезы исследования [14, 236].

Анализ научных трудов (Ю.К. Бабанский [14], В.И. Загвязинский [72], В.В. Краевский [93], А.Я. Найн [119], А.М. Новиков [125]) позволяет рассматривать опытно-экспериментальную работу как разновидность педагогического эксперимента, выступающую в качестве средства проверки гипотезы исследования, когда внесение преднамеренных изменений в педагогический процесс подразумевает получение образовательного эффекта с последующей проверкой.

Рассматривая содержание опытно-экспериментальной работы, среди ее основных функций, мы отмечаем так называемую «функцию поглощения и преемственности», когда на основе старого, его поглощения, появляется новое, при этом предшествующий опыт не теряется.

Успешность организации опытно-экспериментальной работы зависит от правильности определения цели и основных задач, способствующих ее достижению.

В качестве *цели* опытно-экспериментальной работы нами определена апробация модели формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту и практическое подтверждение эффективности выявленных педагогических условий. Для достижения цели опытно-экспериментальной работы и проверки выдвинутой гипотезы исследования мы определили следующий спектр задач, подлежащих неукоснительному решению:

1) разработать план опытно-экспериментальной работы, позволяющий визуализировать основные действия исследователя, которые нужны для достижения поставленных результатов;

2) определить этапы опытно-экспериментальной работы соответствующие логике экспериментального цикла;

3) определить уровневые характеристики, обеспечивающие качественный мониторинг и динамику результативности изучаемого процесса;

4) осуществить поиск и обоснование оптимального диагностического инструментария, позволяющего определить уровни сформированности выявленных показателей с учетом специфики осуществляемой респондентами деятельности;

б) с учетом репрезентативности выборки участников опытно-экспериментальной работы сформировать экспериментальную и контрольную группы;

7) для определения методов, методических приемов, форм и средств формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту установить исходный уровень сформированности искомых качеств;

8) в полном объеме реализовать разработанную модель формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту при обеспечении педагогических условий;

9) провести сравнительный анализ, интерпретацию и обобщение полученных данных, установить динамику формирования искомых качеств и сформулировать логическое заключение;

10) при необходимости внести соответствующие коррективы в механизм реализации модели формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.

При разработке плана опытно-экспериментальной работы мы опирались на варианты схем, предложенных Д.Ю. Бучельниковым [38] и О.С. Передерий [134] (Рисунок 3).

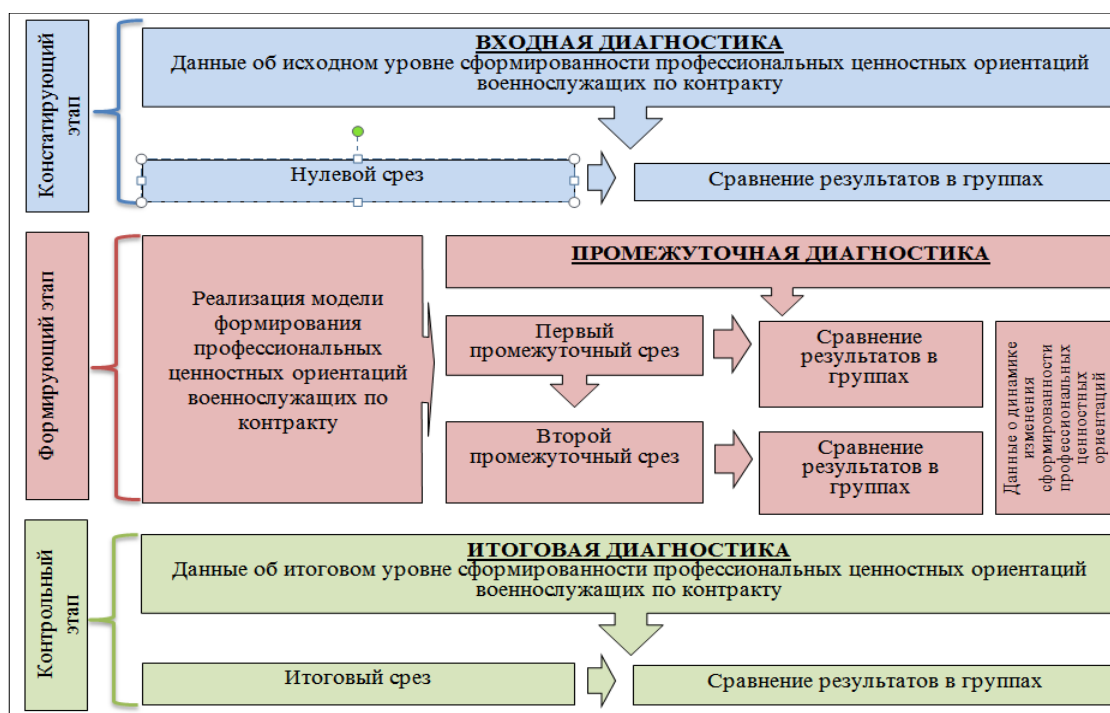


Рисунок 3 – План опытно-экспериментальной работы по формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту

Анализ научных представлений о структуре педагогического эксперимента [36; 70; 233] позволил определить констатирующий, формирующий и контрольный этапы настоящей опытно-экспериментальной работы.

Как отмечает Е.В. Яковлев, представленные этапы имеют достаточно большую популярность среди исследователей при проверке педагогических конструкций, моделей, технологий, систем и т.д. Так, на *констатирующем этапе* устанавливается исходное состояние объекта исследования на момент начала формирующего этапа. *Формирующий этап* нацелен на реализацию нововведенной или усовершенствованной педагогической системы. На *контрольном этапе* устанавливаются итоговое состояние объекта исследования и произошедшие изменения, производится их качественный (количественный) анализ, а также интерпретация результатов [233, с. 210].

Содержание этапов опытно-экспериментальной работы по формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту представлено в Таблице 4.

Таблица 4 – Содержание этапов опытно-экспериментальной работы по формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту

Задача	Содержание
Констатирующий этап (2021-2022)	
<p>Разработка плана опытно-экспериментальной работы по формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.</p>	<p>Определение этапов опытно-экспериментальной работы, временных рамок их реализации в зависимости от продолжительности периодов подготовки военнослужащих, определение задач, соответствующих каждому этапу, определение материально-технического обеспечения, необходимого для эффективного функционирования этапов.</p>
<p>Формирование экспертно-инициативной группы должностных лиц для реализации основных мероприятий опытно-экспериментальной работы, обобщения и оценивания результатов.</p>	<p>Выбор военнослужащих в соответствии с их компетенциями в области военно-профессиональной деятельности.</p>
<p>Выявление показателей и уровней сформированности профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.</p>	<p>Анализ и обобщение научных исследований в области формирования исследуемого феномена. Анализ ведомственных руководящих документов, распоряжений и постановлений, содержащих требования к подготовке военнослужащих с целью обоснования уровней сформированности искомых качеств.</p>
<p>Классификация ценностей военной службы по отношению к себе, к профессии, к другим, к стране.</p>	<p>Метод экспертных оценок. Ранжирование экспертами ценностей по степени значимости для военнослужащих по контракту.</p>
<p>Выбор диагностического инструментария для выявления уровней сформированности профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.</p>	<p>Анализ существующих психологических методик диагностики ценностно-смысловой сферы личности, обобщение результативности применения данных методик в отношении респондентов различных сфер деятельности. Дискуссия с членами экспертно-инициативной группы о способах и методах диагностики искомых качеств.</p>
<p>Определение выборки военнослужащих, участвующих в опытно-экспериментальной работе и формирование контрольных и экспериментальной групп.</p>	<p>Изучение штатно-должностной расстановки личного состава, морально-деловых качеств, установочных данных и условий выполнения обязанностей военнослужащими.</p>
<p>Анализ учебно-воспитательного процесса с целью определения методов, методических приемов, форм и средств формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.</p>	<p>Изучение и анализ нормативно-правовой базы, содержания программ, планов и условий подготовки военных специалистов. Проведение индивидуальных бесед с военнослужащими об организации учебно-воспитательного процесса, службы и досуговой работы.</p>

Согласование и утверждение алгоритма организации опытно-экспериментальной работы.	Совещание командования воинской части с привлечением членов экспертно-инициативной группы. Обсуждение и утверждение порядка проведения основных мероприятий в рамках опытно-экспериментальной работы. Инструктаж членов экспертно-инициативной группы.
Установление исходного уровня сформированности искомых качеств.	Диагностика, анализ и интерпретация результатов, корректировка распределения военнослужащих по группам (при необходимости).
Формирующий этап (2022-2023)	
Реализация модели формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.	Обеспечение деятельности экспертно-инициативной группы и военнослужащих по реализации блоков модели.
Функционирование педагогических условий, способствующих эффективному формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.	Обеспечение педагогических условий.
Внедрение в учебно-воспитательный процесс целевой педагогической программы по формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.	Обеспечение включения мероприятий целевой педагогической программы в программы и планы подготовки военнослужащих при планировании на очередной период (сутки, неделю, месяц, квартал, полугодие).
Обеспечение промежуточного контроля эффективности учебно-воспитательных воздействий.	Проведение промежуточных срезов диагностики уровня сформированности профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту по итогам реализации первого и второго модуля целевой педагогической программы. Анализ и интерпретация полученных результатов. Регулирование и внесение изменений (при необходимости) в организацию учебно-воспитательного процесса.
Контрольный этап (2023-2024)	
Установление конечного уровня сформированности искомых качеств.	Проведение итоговой диагностики уровня сформированности профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, оформление результатов. Количественное и качественное сравнение полученных данных между группами.

Подведение итогов опытно-экспериментальной работы.	Анализ, интерпретация и обобщение результатов опытно-экспериментальной работы, формулировка выводов об эффективности модели формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту. Формулировка выводов о действенности выявленных педагогических условий.
--	--

Объективной оценке степени проявления исследуемого явления сопутствуют конкретные показатели, под которыми понимаются количественные и качественные характеристики его содержания [70, 134].

Основываясь на том, что показатели должны быть объективны, учитывать характерные признаки объектов и содержать в себе все ключевые моменты исследуемого явления [18], исходя из элементов структуры профессиональных ценностных ориентаций, нами определены следующие показатели профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту:

- *профессиональные знания* (направленность на усвоение и совершенствование профессионально важных знаний);
- *профессиональные отношения* (осознание значимости отношений к выбранной профессии, к воинскому коллективу, к себе как военному профессионалу в военно-профессиональной деятельности);
- *цель профессиональной деятельности* (способность осознавать и достигать профессиональные цели, самостоятельно ставить данные цели и их достигать в процессе военно-профессиональной деятельности);
- *результат профессиональной деятельности* (осмысление достижения значимого результата и объективная оценка результатов военно-профессиональной деятельности);
- *профессиональные качества* (степень развития личностно-профессиональных особенностей военного специалиста).

В параграфе 1.1 настоящей диссертации мы отмечали, что при формировании профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту ключевую роль играют ценности военной службы, которые должны

соответствовать каждому из представленных показателей. Также мы определили основание для их классификации, которым является отношение к себе (как профессионалу), к своей профессии (воинской службе), к другим (воинскому коллективу, семье, родным, окружающим), к стране (государству, обществу). Для определения наиболее значимых ценностей военной службы в соответствии с представленной классификацией был использован метод экспертных оценок.

Основными условиями при определении экспертов явились:

- войсковой опыт воспитательной деятельности и руководства личным составом рассматриваемой категории военнослужащих;
- опыт военно-педагогической деятельности; опыт непосредственного участия в специальной военной операции;
- знания требований руководящих документов по подготовке военнослужащих по контракту, в частности их воспитания;
- заинтересованность и позитивное отношение экспертов к проблеме исследования [192].

С учетом представленных требований в состав экспертной группы было включено 13 офицеров воинских частей и высших образовательных учреждений Росгвардии. Таковыми явились 4 командира воинских части и их заместители по военно-политической работе (4 офицера), 2 офицера военных вузов Росгвардии, которые непосредственно занимались проблемой профессиональных ценностей и защитили кандидатские диссертации по данной тематике, 3 офицера, имеющих боевой опыт в рамках проведения специальной военной операции [192]. Эксперты поддержали подход автора к классификации ценностей военной службы и выразили единогласное желание и заинтересованность к участию в работе. Экспертам было предложено определить набор ценностей военной службы для современного военнослужащего по контракту в соответствии с предложенными позициями. Результаты представлены в Таблице 5.

Таблица 5 – Ценности военной службы военнослужащих по контракту войск национальной гвардии

Ценности военной службы	
по отношению к себе	целеустремленность, проявление мужества, бдительность, трудолюбие, стойкость, самосовершенствование, отвага, решительность, соблюдение воинской дисциплины, инициатива, стремление к профессиональным знаниям.
по отношению к профессии	воинские традиции, соблюдение воинской чести, престиж военной службы, удовлетворенность профессиональной деятельностью, воинское мастерство, гордость за службу, следование профессиональной этике, профессиональная компетентность, преданность профессии, созидательный труд, исполнительность.
по отношению к другим	доброта, скромность, высоконравственное поведение, чуткость к людям, коллективизм, честность, любовь к близким и окружающим, товарищество, соблюдение справедливости, взаимопомощь, гуманность.
по отношению к стране	гражданственность, ответственность за принятие решений, верность Конституции страны и своему народу, преданность, патриотизм, обеспечение безопасности государства, служение Отечеству, жертвенность, благородство, выполнение воинского долга.

Как видно из таблицы спектр представленных экспертами ценностей очень широк. Несомненно, все они имеют определенное значение для военнослужащих по контракту. Не приуменьшая роль других ценностей в обеспечении успешности осуществления военнослужащими военно-профессиональной деятельности, логика нашего замысла заключалась в ранжировании представленных ценностей по степени значимости для военнослужащих по контракту. Для этого экспертам было предложено распределить ценности в порядке убывания их значимости для высокопрофессионального военного специалиста. Наиболее значимой ценности, по мнению экспертов, присваивался ранг 1, следующей за ней ранг 2 и т.д. Среди остальных ценностей, число которых равно n , ценность с рангом 1 являлась наиболее значимой. Среднее значение ранга C определенной ценности определялось как среднее арифметическое значений всех экспертов. Итоговый ранг R определялся посредством вычитания из общего количества ценностей n среднего значения C $R=n - C$. Ранжирование осуществлялось отдельно для ценностей по отношению к себе, к своей профессии, к другим, к стране [192].

Полученные с помощью математической обработки результаты представлены в Таблицах 6-9.

Таблица 6 – Ценности военной службы по отношению к себе (как профессионалу)

Показатели по результатам ранжирования экспертами (1-13)	целестремленность	проявление мужества	бдительность	трудолюбие	стойкость	самосовершенствование	отвага	решительность	соблюдение воинской дисциплины	инициатива	стремление к профессиональным знаниям
Сумма рангов	84	45	75	98	117	39	100	85	50	107	58
Среднее значение	6,5	3,5	5,8	7,5	9,0	3,0	7,7	6,5	3,8	8,2	4,5
Итоговый ранг	4,5	7,5	5,2	3,5	2,0	8,0	3,3	4,5	7,2	2,8	6,5
Итоговое место	6	2	5	8	11	1	9	7	3	10	4

Таблица 7 – Ценности военной службы по отношению к профессии (военной службе)

Показатели по результатам ранжирования экспертами (1-13)	воинские традиции	соблюдение воинской чести	престиж военной службы	созидательный труд	воинское мастерство	гордость за службу	следование профессиональной этике	профессиональная компетентность	преданность профессии	удовлетворенность профессиональной деятельностью	исполнительность
Сумма рангов	79	39	95	51	73	100	64	107	50	94	106
Среднее значение	6,1	3,0	7,3	3,9	5,6	7,7	4,9	8,2	3,8	7,2	8,2
Итоговый ранг	4,9	8,0	3,7	7,1	5,4	3,3	6,1	2,8	7,2	3,8	2,8
Итоговое место	6	1	8	3	5	9	4	11	2	7	10

Таблица 8 – Ценности военной службы по отношению к другим (воинскому коллективу, семье, родным, окружающим)

Показатели по результатам ранжирования экспертами (1-13)	доброта	скромность	высоко нравственное поведение	чуткость к людям	уважение	честность	коллективизм	товарищество	соблюдение справедливости	взаимопомощь	проявление гуманности
Сумма рангов	94	104	63	100	83	90	43	76	72	93	41
Среднее значение	7,2	8,0	4,8	7,7	6,4	6,9	3,3	5,8	5,5	7,2	3,2
Итоговый ранг	3,8	3,0	6,2	3,3	4,6	4,1	7,7	5,2	5,5	3,8	7,8
Итоговое место	9	11	3	10	6	7	2	5	4	8	1

Таблица 9 – Ценности военной службы по отношению к стране (государству, обществу)

Показатели по результатам ранжирования экспертами (1-13)	развитие гражданственности	ответственность за принятие решений	верность конституции страны и своему народу	преданность	патриотизм	служение Отечеству	обеспечение безопасности государства	жертвенность	благородство	выполнение воинского долга
Сумма рангов	58	92	63	96	47	53	87	89	104	52
Среднее значение	4,5	7,1	4,8	7,4	3,6	4,1	6,7	6,8	8,0	4,0
Итоговый ранг	5,5	2,9	5,2	2,6	6,4	5,9	3,3	3,2	2,0	6,0
Итоговое место	4	8	5	9	1	3	6	7	10	2

По итогам ранжирования первые четыре ценности определялись как наиболее значимые для военнослужащих по контракту. Результаты представлены в Таблице 10.

Таблица 10 – Ценности военной службы военнослужащих по контракту

по отношению к себе	самосовершенствование, проявление мужества, соблюдение воинской дисциплины, стремление к профессиональным знаниям.
по отношению к профессии	соблюдение воинской чести, преданность профессии, созидательный труд, следование профессиональной этике.
по отношению к другим	проявление гуманности в профессиональной деятельности, коллективизм, высоконравственное поведение, соблюдение справедливости в ходе осуществления профессиональной деятельности.
по отношению к стране	патриотизм, выполнение воинского долга, служение Отечеству, развитие гражданственности.

Определив показатели профессиональных ценностных ориентаций и ценности военной службы, являющиеся ориентиром для их формирования, в Таблице 11 отразим, какому показателю соответствуют представленные ценности.

Таблица 11 – Соответствие ценностей военной службы показателям профессиональных ценностных ориентаций

Показатели	Ценности военной службы
профессиональные знания	стремление к профессиональным знаниям, самосовершенствование.
профессиональные отношения	следование профессиональной этике, проявление гуманности в профессиональной деятельности, высоконравственное поведение, коллективизм.

цель профессиональной деятельности	патриотизм, выполнение воинского долга, служение Отечеству, гражданственность.
результат профессиональной деятельности	соблюдение воинской чести, преданность профессии, созидательный труд, патриотизм.
профессиональные качества	проявление мужества, соблюдение воинской дисциплины, справедливость, патриотизм, воинский долг, гражданственность.

Необходимо отметить, что ряд ценностей могут способствовать развитию нескольких показателей, например, патриотизм может выступать в качестве цели профессиональной деятельности, являться ее результатом, а также профессиональным качеством военнослужащих.

Важную роль в результативности опытно-экспериментальной работы играет правильный выбор диагностического инструментария. В связи с этим, следующим шагом к достижению цели опытно-экспериментальной работы явился поиск и обоснование оптимальной методики диагностики профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, позволяющей определить уровень сформированности выявленных показателей с учетом специфики осуществляемой респондентами деятельности.

Несмотря на популярность применения в современных психолого-педагогических исследованиях таких традиционных инструментов диагностики ценностной сферы личности, как тест М. Рокича [239], опросник Ш. Шварца и В. Билски [240], методика Е.В. Пахомовой («МДЦО») [132], опросник И.Г. Сенина («ОтеЦ») [161], методика Е.Б. Фанталовой (УСЦД) [208], тест В.Ф. Сопова и Л.В. Карпушкиной («МТЖЦ») [177] и др., мы сделали свой выбор на универсальной методике диагностики профессиональных ценностных ориентаций личности («ДиПЦОЛ») Н.А. Самойлик, так как данная методика позволяет дать наиболее целостную характеристику исследуемому феномену [156].

На наш взгляд данная методика обладает определенными преимуществами, является наиболее оптимальной и позволяет с наибольшей точностью и надежностью определить уровень сформированности профессиональных

ценностных ориентаций военнослужащих по контракту [190]. Представленная методика послужила основанием для определения уровневых характеристик показателей, которые являются одной из составляющих дигностического аппарата исследования [135]. Шкалы опросника «ДиПЦОЛ» (ценности-знания, ценности-отношения, ценности-цели, цели-результат, ценности-качества) отражают содержание определенных нами показателей. В соответствии с правилами диагностики методики «ДиПЦОЛ» количественная характеристика уровней сформированности профессиональных ценностных ориентаций определяется посредством присвоения «сырых баллов», полученных в результате обработки ответов респондентов, которые в последующем переводятся в «стэны». Уровень сформированности профессиональных ценностных ориентаций определяется по максимальному значению интервального ряда распределения стэнов. При этом очевидно, что низкие стэны соответствуют низкому уровню, средние – среднему, высокие – высокому. Чтобы подчеркнуть качественную характеристику каждого из этих уровней, мы именуем их следующим образом: *недостаточный* (низкие стэны); *ситуативно-неустойчивый* (средние стэны); *соответствующий профессиональным требованиям* (высокие стэны).

Определению каждого показателя выделенных показателей соответствовала определенная шкала методики «ДиПЦОЛ» (Таблица 12).

Таблица 12 – Шкалы методики «ДиПЦОЛ» применяемые для диагностики показателей сформированности профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту

Показатели	Шкала методики «ДиПЦОЛ»
Профессиональные знания	«ценности-знания»
Профессиональные отношения	«ценности-отношения»
Цель профессиональной деятельности	«ценности-цели»
Результат профессиональной деятельности	«ценности-результат»
Профессиональные качества	«ценности-качества»

Опытно-экспериментальная работа в рамках диссертационного исследования организована в естественных условиях учебно-воспитательного

процесса в воинских частях Приволжского округа войск национальной гвардии, дислоцируемых в Нижегородской и Саратовской областях. В опытно-экспериментальной работе приняли участие военнослужащие, проходящие военную службу на должностях солдат и сержантов в рамках первого контракта. В соответствии с представленными данными, к участию в опытно-экспериментальной работе привлечено 108 военнослужащих по контракту, которые были распределены по трем группам: одной экспериментальной (ЭГ) и двум контрольным (КГ1, КГ2). В состав ЭГ вошли 53 испытуемых, КГ1 состояла из 31 участника, КГ2 из 24 человек соответственно. Для достоверности проведения опытно-экспериментальной работы, ЭГ создана на базе воинской части с наибольшим количеством военнослужащих, проходящих военную службу в рамках первого контракта. Для обеспечения репрезентативности выборки участников опытно-экспериментальной работы в состав экспериментальной и контрольных групп включены военнослужащие из идентичных воинских подразделений с одинаковой спецификой выполняемых задач, имеющих сравнительно-одинаковый опыт прохождения военной службы по контракту (первый контракт), профессионально-нравственные качества, средний возраст, семейное положение и уровень образования. Социально-педагогическая характеристика участников опытно-экспериментального исследования представлена в Таблице 13.

Таблица 13 – Социально-педагогическая характеристика участников опытно-экспериментального исследования.

Критерии	ЭГ 53 чел кол-во (%)	КГ 1 31 чел кол-во (%)	КГ 2 24 чел кол-во (%)	Общее количество (%)
по возрасту				
до 20 лет	6 (11,32%)	3 (9,68%)	1 (4,17%)	10 (9,26%)
от 19 до 25	39 (73,59%)	20 (64,52%)	16 (66,67%)	75 (69,44%)
от 26 до 30	6 (11,32%)	5 (16,12%)	7 (29,16%)	18 (16,67%)
от 31 до 35	2 (3,77%)	3 (9,68%)	-	5 (4,63%)
по половой принадлежности				
мужской	44 (83,02%)	27 (87,1%)	20 (83,33%)	91 (84,26%)
женский	9 (16,98%)	4 (12,9%)	4 (16,67%)	17 (15,74%)

по семейному положению				
женаты (замужем)	18 (33,96%)	10 (32,26%)	13 (54,17%)	41 (37,96%)
же женаты (не замужем)	35 (66,04%)	21 (67,74%)	11 (45,83%)	67 (62,04%)
по опыту прохождения военной службы по призыву				
имеют	7 (13,21%)	6 (19,35%)	7 (29,17%)	20 (18,52%)
не имеют	46 (86,79%)	25 (80,65%)	17 (70,83%)	88 (81,48%)
по уровню образования				
среднее профессиональное	46 (13,21%)	28 (90,32%)	21 (87,5%)	95 (87,96%)
высшее	7 (86,79%)	3 (9,68%)	3 (12,5%)	13 (12,04%)
по месту рождения и воспитания (местность)				
сельская	12 (22,64%)	17 (54,84%)	11 (45,83%)	40 (37,04%)
городская	41 (77,36%)	14 (45,16%)	13 (54,17%)	68 (62,96%)
по отношению к религии				
христиане	50 (94,34%)	26 (83,87%)	21 (87,5%)	97 (89,81%)
мусульмане	2 (3,77%)	4 (12,9%)	3 (12,5%)	9 (8,33%)
атеисты	1 (1,89%)	1 (3,23%)	-	2 (1,86%)

В контрольных группах учебно-воспитательный процесс организован традиционно, в экспериментальной группе подготовка военнослужащих осуществлялась с учетом мероприятий целевой педагогической программы, разработанной на основе модели формирования профессиональных ценностных ориентаций у военнослужащих по контракту (Приложение А).

В рамках подготовительного периода, предусмотренного планом боевой подготовки воинской части (на базе которой сформирована экспериментальная группа), осуществлен комплекс подготовительных мероприятий, способствующих качественной организации опытно-экспериментальной работы, основными из которых явились: совещание командования воинской части по вопросу принятия решения о внедрении в учебно-воспитательный процесс модели формирования профессиональных ценностных ориентаций и разработанной на ее основе целевой педагогической программы, а также об административном регулировании функционирования комплекса педагогических условий, способствующих эффективному формированию исследуемого феномена; общее собрание военнослужащих воинской части по вопросу подбора и закрепления наставников за испытуемыми

военнослужащими; служебное совещание офицеров военно-политической работы по порядку планирования мероприятий военно-политической работы на период проведения опытно-экспериментальной работы. Важным условием организации подготовительных мероприятий явилось обеспечение личного участия в них исследователя.

Особое значение в рамках организации опытно-экспериментальной работы придавалось методической подготовке членов экспертно-инициативной группы, в которую вошли офицеры командования и управления воинской части, командиры экспериментальных подразделений, наставники и ряд других должностных лиц, задействованных в опытно-экспериментальной работе. В рамках этой подготовки было проведено: *инструкторско-методическое занятие* по теме: «Формы и методы формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту»; *круглый стол* по теме: «Роль ценностей военной службы в формировании профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту»; *семинар* по теме: «Особенности воспитания военнослужащих по контракту».

Реализация опытно-экспериментальной работы осуществлялась в ходе повседневной жизнедеятельности воинских частей и предусматривала проведение четырех срезов: *первый срез (нулевой)* – в ходе констатирующего этапа перед началом летнего периода подготовки военнослужащих (июнь 2022 г.); *второй и третий (промежуточные) срезы* – в ходе формирующего этапа по итогам летнего (декабрь 2022 г.) и зимнего (июнь 2023 г.) периодов подготовки военнослужащих; *третий (контрольный) срез* – в ходе контрольного этапа после окончания летнего периода подготовки военнослужащих (декабрь 2023 г.).

Определение наличия или отсутствия статистически значимой различий между ЭГ и КГ1, ЭГ и КГ2 осуществлялось посредством математической обработки полученных в ходе исследования данных при помощи критерия углового преобразования Фишера. Данная методика показывает вероятность того, что реальная доля признака лежит в границах полученного

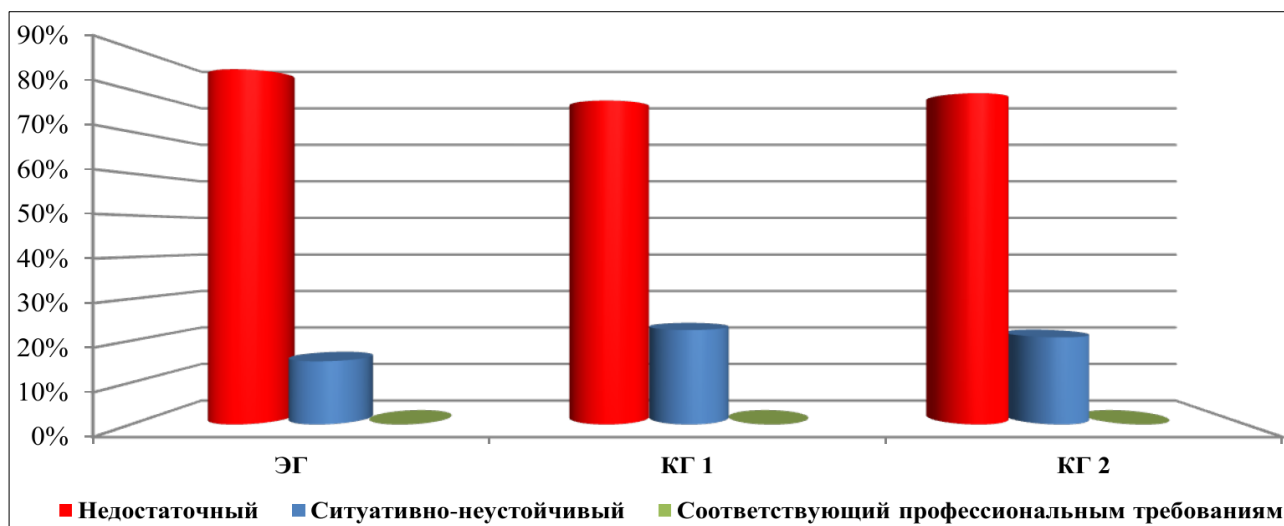


Рисунок 4 – Уровни сформированности показателя «профессиональные знания» (нулевой срез)

Результаты диагностики позволяют констатировать полное отсутствие соответствующего профессиональным требованиям уровня сформированности настоящего показателя.

Недостаточный уровень сформированности зафиксирован у 45 (84,91%) человек в ЭГ, 24 (77,42%) респондентов в КГ1 и 19 (79,17%) респондентов в КГ2.

Группу с ситуативно-неустойчивым уровнем сформированности составили 8 (15,09%) респондентов в ЭГ, 7 (22,58%) респондентов в КГ1 и 5 (20,83%) респондентов в КГ2. Вероятно, такие результаты обусловлены явным отсутствием понимания военнослужащими роли знаний и развития познавательной активности для осуществления эффективной военно-профессиональной деятельности. Также, представленные результаты свидетельствуют об определенном формализме в организации воспитательных и учебных мероприятий с респондентами.

Выявление исходного уровня сформированности показателя «профессиональные отношения» осуществлялось при помощи шкалы «ценности-отношения» используемой методики.

Таблица 15 – Уровни сформированности показателя «профессиональные отношения» (нулевой срез)

Уровни	Профессиональные отношения						Различия между выборками (критерий Фишера)	
	ЭГ		КГ1		КГ2		ЭГ/КГ1	ЭГ/КГ2
	Чел	%	Чел	%	Чел	%		
Недостаточный	31	58,49	14	45,16	12	50	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}= 1,181$	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,695$
Ситуативно-неустойчивый	20	37,74	16	51,61	11	45,83	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}= 1,243$	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,671$
Соответствующий профессиональным требованиям	2	3,77	1	3,23	1	4,17	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,142$	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,085$

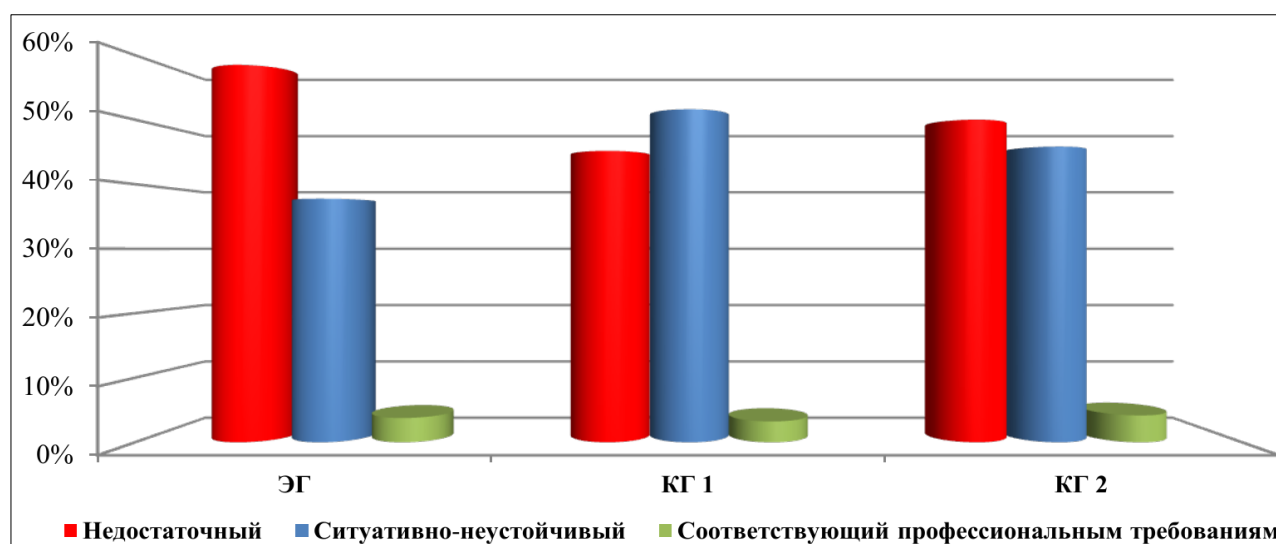


Рисунок 5 – Уровни сформированности показателя «профессиональные отношения» (нулевой срез)

Полученные данные свидетельствуют о преобладании во всех группах недостаточного (ЭГ – 31 (58,49%) респондент, КГ1 – 14 (45,16%) военнослужащих, КГ2 – 12 (50%) человек) и ситуативно-неустойчивого (ЭГ – 20 (37,74%) военнослужащих, КГ1 – 16 (51,61%) человек, КГ2 – 11 (45,83%) респондентов) уровней сформированности показателя «профессиональные отношения». Лишь 2 (3,77%) человека в ЭГ и по одному человеку в КГ1 (3,23%) и КГ2 (4,17%) имеют соответствующий профессиональным требованиям уровень сформированности по данному показателю.

Количественные показатели соответствующего профессиональным требованиям уровня сформированности на фоне показателей недостаточного и

ситуативно-неустойчивого уровней, свидетельствуют о наличии выраженной ограниченности респондентов в установлении и развитии межличностных отношений. Кроме того, у большинства военнослужащих отсутствуют представления о значении формальных и неформальных отношений в воинском коллективе. В совокупности, все это демонстрирует недостаточное осмысление значимости профессиональных отношений для военных специалистов.

Для установления исходного уровня сформированности показателя «цель профессиональной деятельности» мы использовали шкалу «ценности-цели».

Таблица 16 – Уровни сформированности показателя «цель профессиональной деятельности» (нулевой срез)

Уровни	Цель профессиональной деятельности						Различия между выборками (критерий Фишера)	
	ЭГ		КГ1		КГ2		ЭГ/КГ1	ЭГ/КГ2
	Чел	%	Чел	%	Чел	%		
Недостаточный	15	28,3	10	32,26	7	29,17	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,385$	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,081$
Ситуативно-неустойчивый	31	58,49	19	61,29	15	62,5	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,252$	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,329$
Соответствующий профессиональным требованиям	7	13,21	2	6,45	2	8,33	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=1,008$	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,65$

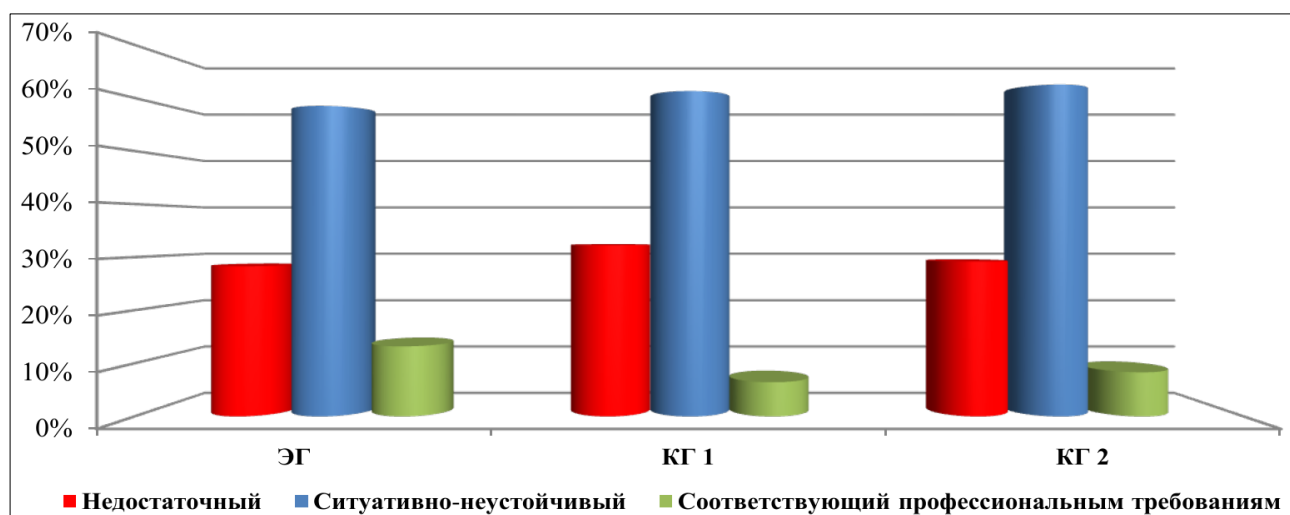


Рисунок 6 – Уровни сформированности показателя «цель профессиональной деятельности» (нулевой срез)

Опираясь на полученные данные, констатируем доминирование во всех группах недостаточного (ЭГ – 15 (28,30%) человек, КГ1 – 10 (32,26%) и КГ2 – 7 (29,17%) военнослужащих) и ситуативно-неустойчивого (ЭГ – 31 (58,49%) военнослужащих, КГ1 – 19 (61,29%) и КГ2 – 15 (62,5%) военнослужащих) уровней сформированности показателя «цель профессиональной деятельности».

Только 7 (13,21%) человек в ЭГ и по 2 человека в КГ1 (6,45%) и КГ2 (8,33%) имеют соответствующий профессиональным требованиям уровень сформированности по данному показателю. Мы объясняем это тем, что на начальном этапе военной службы по контракту профессиональные цели военнослужащими еще не осмыслены ввиду неопределенности и не стабильности личностных целей. С одной стороны, одной из цели, вероятно, является компенсация военной службы по призыву путем трудоустройства на контракт, с другой стороны, в процессе службы привлекают определенные льготы и социальные гарантии, которые не характерны для гражданских специальностей. Поэтому, большинство респондентов на данном этапе еще не способны прогнозировать свое профессиональное будущее.

Показатель «результат профессиональной деятельности» проверялся с помощью шкалы «ценности-результат» используемой методики.

Таблица 17 – Уровни сформированности показателя «результат профессиональной деятельности (нулевой срез)

Уровни	Результат профессиональной деятельности						Различия между выборками (критерий Фишера)	
	ЭГ		КГ1		КГ2		ЭГ/КГ1	ЭГ/КГ2
	Чел	%	Чел	%	Чел	%		
Недостаточный	14	26,42	9	29,03	9	37,5	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,257$	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,971$
Ситуативно-неустойчивый	33	62,26	20	64,52	13	54,17	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,203$	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,667$
Соответствующий профессиональным требованиям	6	11,32	2	6,45	2	8,33	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,752$	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,415$

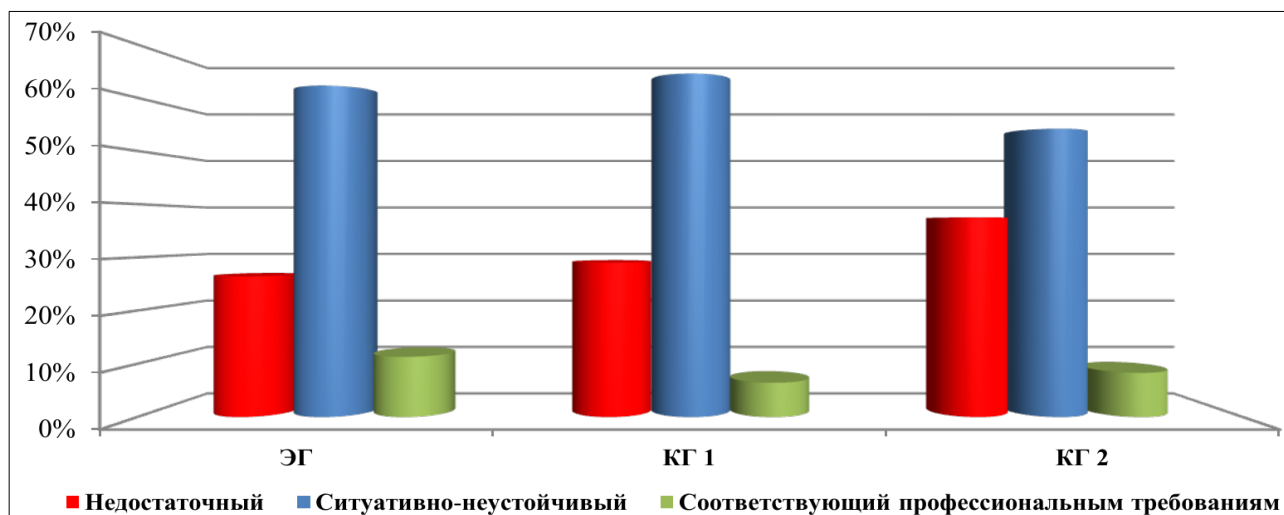


Рисунок 7 – Уровни сформированности показателя «результат профессиональной деятельности» (нулевой срез)

Результаты диагностики свидетельствуют о размытых представлениях относительно профессиональных перспектив у большинства респондентов. Так, недостаточным уровнем сформированности данного показателя обладают 14 (26,42%) военнослужащих в ЭГ и по 9 военнослужащих в КГ1 (29,03%) и КГ2 (37,5%).

К группе респондентов с ситуативно-неустойчивым уровнем отнесены 33 (62,26%) человека в ЭГ, 20 (64,52%) человек в КГ1 и 13 (54,17%) человек в КГ2. Минимальное количество респондентов (6 (11,32%) военнослужащих в ЭГ и по 2 человека в КГ1 (6,45%) и КГ2 (8,33%)) составили группу с наличием соответствующего профессиональным требованиям уровня сформированности по данному показателю. Вероятно, такие показатели обусловлены внешними факторами, повлиявшими на выбор респондентами военно-профессиональной деятельности, например, не по собственной инициативе, а по рекомендации или даже принуждению со стороны родных и знакомых.

Исходный уровень сформированности показателя «профессиональные качества» был установлен с помощью шкалы «ценности-качества» используемой методики.

Таблица 18 – Уровни сформированности показателя «профессиональные качества» (нулевой срез)

Уровни	Профессиональные качества						Различия между выборками (критерий Фишера)	
	ЭГ		КГ1		КГ2		ЭГ/КГ1	ЭГ/КГ2
	Чел	%	Чел	%	Чел	%		
Недостаточный	28	52,83	16	51,61	13	54,17	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,106$	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,114$
Ситуативно-неустойчивый	23	43,4	14	45,16	11	45,83	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,164$	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,199$
Соответствующий профессиональным требованиям	2	3,77	1	3,23	0	0	Различия незначимы $\varphi^*_{эмп}=0,142$	-

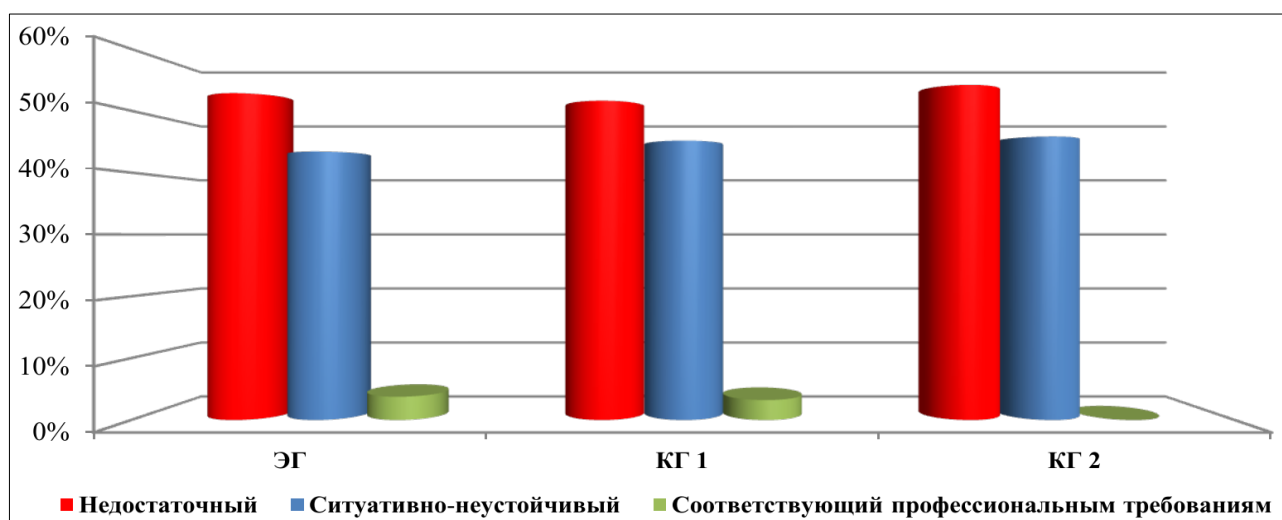


Рисунок 8 – Уровни сформированности показателя «профессиональные качества» (нулевой срез)

Обработка полученных данных позволяет сделать вывод, что у большинства военнослужащих отсутствуют единые представления о роли профессиональных качеств для выполнения служебно-боевых задач по предназначению. Это подтверждают результаты диагностики, в соответствии с которыми недостаточный уровень сформированности рассматриваемого показателя наблюдается у 28 (52,83%) военнослужащих в ЭГ, 16 (51,61%) военнослужащих в КГ1 и 13 (54,17%) военнослужащих в КГ2. Ситуативно-неустойчивый уровень сформированности присутствует у 23

(43,40%) опрашиваемых респондентов в ЭГ, 14 (45,16%) человек в КГ1 и 11 (45,83%) человек в КГ2.

Наименьшую по количеству респондентов группу составляют военнослужащие с соответствующим профессиональным требованиям уровнем сформированности данного показателя (ЭГ – 2 (3,77%), КГ1 – 1 (1,82%). В КГ2 военнослужащих с данным уровнем нет. Общая картина говорит о том, что основная масса рассматриваемой категории военнослужащих старается особо не выделяться в военно-профессиональной деятельности и скрывает некоторые свои профессиональные и личностные качества. Вероятно, не привлекая к себе внимания, военнослужащие пытаются избежать дополнительной нагрузки, задач, поручений и т.п., которые могут быть применены в отношении них ввиду наличия определенных качеств.

Результаты нулевого среза, направленного на установление исходного уровня сформированности профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих, свидетельствуют о незначительном отличии уровней сформированности исследуемого феномена военных специалистов ЭГ и КГ1, КГ2 по всем показателям. Статистически значимые различия отсутствуют между ЭГ и КГ1, а также между ЭГ и КГ2. Тем самым, подтверждается однородность состава экспериментальной и контрольных групп на констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы.

Как можно увидеть, наименее сформированным показателем является «профессиональные знания». Ранее мы отмечали, что ввиду непродолжительности военной службы по контракту, большая часть военнослужащих еще не понимает значимости знаний и познавательной активности для успешного выполнения поставленных задач. С точки зрения материального благополучия, которое также занимает определенное место в военно-профессиональной деятельности, военнослужащие еще не ощутили на себе, что размер денежного довольствия напрямую зависит от показателей успеваемости по предметам обучения (например, денежная надбавка за классную квалификацию). Неустойчивость профессиональных отношений в

воинском коллективе мы обуславливаем адаптацией на начальном этапе контрактной службы.

Профессиональные качества формируются в процессе прохождения военной службы и закрепляются у военнослужащих с опытом. Поэтому, на начальном этапе военной службы данный показатель определяется в рейтинге недостаточного уровня выраженности.

Несколько лучше результаты демонстрируют показатели «цель профессиональной деятельности» и «результат профессиональной деятельности». Это свидетельствует о частичном положительном восприятии респондентами осуществляемой профессиональной деятельности и осознании значимости профессии военнослужащего по контракту для общества и государства в целом.

Таким образом, полученные в ходе констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы результаты подтверждают актуальность организации целенаправленной деятельности по формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту. Процессу внедрения авторской модели, а также разработанной на ее основе целевой педагогической программы по формированию профессиональных ценностных ориентаций будет посвящен следующий параграф настоящей диссертации.

2.2 Реализация модели формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии

В качестве исходных данных для организации формирующего этапа (далее – ФЭ) опытно-экспериментальной работы явились результаты, полученные в ходе КЭ, которые доказали актуальность исследуемой нами проблемы.

Задачи ФЭ и их содержание представлены в п. 2.1 диссертационного исследования. Проверка эффективности разработанной модели и выявленных

педагогических условий проходила в реальных условиях подготовки военнослужащих ЭГ.

Центральным звеном модели стала целевая педагогическая программа по формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту (Приложение А).

Прежде чем перейти к описанию программы, отметим, что в современных условиях возрастает актуальность формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих контрактной службы посредством максимально возможного влияния на них созданной воспитывающей среды [188].

Для демонстрации специфики воздействия воспитывающей среды воинской части (подразделения) на формирование профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих, необходимо рассмотреть основные подходы ученых, в том числе военных, к определению сущности данного понятия. Анализ научных работ позволил выделить, как минимум пять позиций по отношению к атрибутивным характеристикам воспитывающей среды.

Согласно первой позиции, авторами которой являются Е.А. Александрова и И. Баранаускине, воспитывающая среда включает в себе «возможность», способствующую удовлетворению базовых потребностей, развитию субъектности и личностно-профессиональных качеств развивающейся личности, а также «условия», помогающие человеку, через деятельность воспитателя осознать свои проблемы, трудности и определить субъективно адекватные способы их решения [1].

Представители второй позиции, такие как Н.М. Борытко [31], Н.Б. Крылова [95], Н.Е. Щуркова [226], отмечая предметно-вещественную сущность воспитывающей среды, представляют ее как совокупность объектов и субъектов, которые связаны определенными отношениями и обладают внутренним воспитывающим смыслом.

Третья позиция объединяет авторов М. П. Нечаева [124] и В.И. Панова [129], которые представляют воспитывающую среду как совокупность связей и

отношений, в которые вступает субъект воспитания. Согласно данной позиции воспитывающая среда определяет условия взаимодействия воспитанника с внешней социокультурной средой.

В рамках четвертой позиции Ю.С. Мануйлов [109] и И.И. Сулима [184] рассматривают воспитывающую среду в качестве объекта управления возможностями, вероятностями и необходимостью.

С пятой позиции, исследователи И.Г. Амосова, Е.Н. Астафьева и Б.М. Бим-Бад [5], а также С.В. Тарасов [187], отмечают, что воспитывающая среда отражает объективные обстоятельства ведущей деятельности воспитуемого, с помощью которой осуществляется его развитие.

Проанализировав вышеуказанные позиции, а также опираясь на трактовку рабочего определения воспитывающей среды военного вуза С.И. Бастркова [19], в рамках проблематики нашего исследования мы рассматриваем воспитывающую среду воинской части (подразделения) в качестве специально созданной для профессионального воспитания объективной совокупности опосредующих обстоятельств учебно-воспитательной, служебно-боевой и внеслужебной деятельности военных специалистов, способной в процессе непрерывного пребывания в ней военного специалиста оказывать воспитывающее воздействие на профессиональное развитие его личности [191]. Немаловажную роль при этом играет организация взаимодействия военнослужащего и созданной субъектами воспитания воспитывающей среды.

Рассматривая проблему взаимодействия образовательной среды и ученика в период его школьной адаптации, М.В. Григорьева в своей работе под данным взаимодействием понимает одновременные или последовательные по времени проявления инициативной или ответной активности личности и образовательной среды в процессе реализации субъектами целей обучения, воспитания, развития и адаптации [53, с. 18].

Таким образом, между военнослужащим и созданной субъектами воспитания воспитывающей средой должна существовать постоянная обратная

связь, обеспечивающая когнитивное, эмоциональное и, в целом, личностное и профессиональное развитие военного специалиста с учетом целей воспитательного процесса.

Обратим внимание, что согласно нашей позиции воспитывающая среда направлена на профессиональное воспитание военных специалистов. Можно предположить, что воспитательный процесс воинской части (подразделения) будет более эффективным, если его целью станет формирование профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих. В таком случае мы подразумеваем профессиональное воспитание в русле аксиологической направленности военных специалистов. Профессиональное развитие военного профессионала является результатом целенаправленного управления процессом формирования системой значимых служебных отношений в воинских коллективах, ценностно ориентированных как на результат военно-профессиональной деятельности, так и на повышение адаптационных резервов военнослужащих контрактной службы воинских частей (подразделений). Следовательно, профессиональное воспитание военнослужащих по контракту – это специально организованная в условиях воспитывающей среды целенаправленная деятельность воспитателя (командира, начальника, наставника) по формированию у воспитуемого значимых ценностных ориентиров профессии, профессиональных и личностных качеств, навыков, культуры поведения на службе и в быту, обуславливающих их личностное и профессиональное развитие [191].

В связи с тем, что реализация используемых на формирующем этапе опытно-экспериментального исследования воспитательных воздействий осуществлялась в условиях воспитывающей среды, основным руководящим документом, в соответствии с которым разработана программа, явился Приказ Росгвардии от 20.04.2021 г. № 132 «Об утверждении Наставления по организации в войсках национальной гвардии Российской Федерации военно-политической (политической) работы» [148].

На наш взгляд, именно военно-политическая работа будет способствовать эффективному формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих в условиях воспитывающей среды воинской части (подразделения).

Итак, программа представляет собой комплекс согласованных по целям, задачам, месту и времени учебно-воспитательных мероприятий, способствующих организации непрерывной подготовки военных специалистов.

Непрерывность подготовки военнослужащих достигалась преимущественно за счет интеграции возможностей учебно-воспитательной, служебно-боевой и внеслужебной видов деятельности военнослужащих с основными возможностями формального, неформального и информального образования в рамках учебно-воспитательного процесса.

Содержание программы отражает логику учебно-воспитательного процесса военнослужащих по контракту, предусматривает модульно-блочное проектирование содержания воспитания.

Первый модуль «Формальное образование» организован в рамках формальных программ (планов) обучения (план боевой подготовки, расписание занятий и др.) и воспитания (план военно-политической работы и др.) в учебно-воспитательной деятельности военнослужащих.

Второй модуль «Неформальное образование» предусматривает воспитательные мероприятия, организуемые за пределами формальных программ (планов) воспитания и организован в рамках служебно-боевой деятельности при выполнении задач в составе караулов и суточных нарядов.

Третий модуль «Информальное образование» также предусматривает вовлечение военнослужащих в воспитательные мероприятия вне формальных программ (планов) воспитания, но осуществляемых преимущественно в рамках внеслужебной деятельности и без процедурных формальностей (на работе, дома, на отдыхе и др.).

Тем самым, мы создали условия для организации непрерывной подготовки военных специалистов, способствующей эффективному формированию исследуемого феномена.

Реализация каждого модуля программы осуществлялась посредством блоков, отражающих логику организации направлений военно-политической работы.

Агитационно-пропагандистский блок нацелен на осознанное и добросовестное выполнение воинского долга, обеспечение готовности к эффективному выполнению служебно-боевых задач; развитие личности военных специалистов, формирования их морально-политических и психологических качеств; пропаганду традиций и воинских ритуалов войск национальной гвардии, популяризацию примеров отваги и мужества.

Реализация агитационно-пропагандистского блока осуществляется посредством основных форм: военно-политической подготовки (организованной в рамках профессионально-должностной, командирской и боевой подготовки); индивидуальной воспитательной работы (ознакомительных, поддерживающих, корректирующих и предупредительных бесед); военно-политического информирования (оперативного информирования); единого дня агитационно-пропагандистской работы; общих собраний военнослужащих контрактной службы.

Психологический блок организован с целью обеспечения психологической готовности военнослужащих к эффективному выполнению задач и поддержанию их психологической устойчивости.

Реализация психологического блока осуществляется посредством профессионального психологического отбора, психологического обследования (изучение индивидуально-психологических особенностей), психологической помощи (преодоление психотравмирующих факторов и восстановление психологической готовности), психологической реабилитации (восстановление эмоционально-волевой устойчивости), психологической профилактики (оказание помощи военнослужащим с признаками отклоняющегося поведения)

в адаптации к условиям военной службы), психологического просвещения (повышение психологических знаний).

Дисциплинарно-правовой блок направлен на предупреждение нарушений воинской дисциплины и правонарушений, правовое обучение и воспитание, обеспечение соблюдения законности, а также формирование у военных специалистов чувства ответственности за выполнение воинского долга.

Деятельность по реализации дисциплинарно-правового блока находит свое отражение в подведении итогов по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка, групповых и индивидуальных профилактических мероприятиях и пропаганде передового опыта по данному направлению.

Военно-патриотический блок способствует: формированию у военных специалистов чувства верности своему Отечеству, чувства гордости и почитания государственных символов, патриотического сознания и готовности к выполнению воинского долга; развитию патриотизма и культуры поведения; повышению авторитета войск среди населения и общественного доверия населения к войскам правопорядка.

Реализация данного блока осуществляется посредством мероприятий, посвященным дням воинской славы и памятным датам России и войскам; военно-исторических конференций и встреч ветеранами; всероссийских и региональных патриотических акций; военно-спортивных и оздоровительных мероприятий; взаимодействия с подшефными организациями; дней открытых дверей для допризывной молодежи.

Военно-социальный блок направлен на реализацию социально-правовой защиты военнослужащих и членов их семей, а также разъяснение военным специалистам льгот и социальных гарантий.

В качестве основных форм реализации настоящего блока выступают: консультирование военнослужащих по военно-социальным вопросам; вечера вопросов и ответов; прием по личным вопросам.

Культурно-досуговый блок предназначен для формирования профессиональных ценностных ориентаций средствами культуры и искусства,

удовлетворения эстетических и культурных потребностей военнослужащих, организации досуга и снятия стрессовых состояний.

Культурно-досуговый блок реализуется посредством: самодеятельностного художественного творчества; культурных программ и театрально-зрелищных мероприятий (выставок); тематических вечеров; культурно-просветительских мероприятий; библиотечного и музейного дела и др.

Логика реализации модели предполагала, что каждый модуль программы соответствует определенному этапу и организован в рамках определенного вида деятельности военнослужащих. В связи с этим, цели и задачи каждого модуля соответствуют целям и задачам каждого этапа формирования профессиональных ценностных ориентаций [189].

Мы констатируем, что формирование профессиональных ценностных ориентаций проходит более эффективно, если в этом принимают деятельное участие не только прямые и непосредственные командиры (начальники), но и другие должностные лица воинской части (подразделения), воинский коллектив, сами военнослужащие (самовоспитание), а также члены их семей.

Продолжительность реализации первого модуля программы составила шесть месяцев (с июля 2022 г. по декабрь 2022 г.).

Цель данного модуля заключалась в вооружении военнослужащих знаниями о ценностях военной службы, необходимых для осуществления успешной профессиональной деятельности.

Основными методами воспитательных воздействий при организации данного модуля явились: объяснение, обсуждение, убеждение, внушение, пример, демонстрация.

В качестве основных форм реализации данных методов выступили: лекции, семинары, агитационно-пропагандистская работа, воинские ритуалы, групповые и индивидуальные беседы.

Основными средствами на данном этапе являются традиционные средства воспитания в сочетании с интерактивными.

В рамках *агитационно-пропагандистского блока*, мероприятия единых дней агитационно-пропагандистской работы были направлены на оказание воспитательных воздействий преимущественно на знаниевую составляющую профессиональных ценностных ориентаций, обусловленных профессиональными знаниями.

При этом организовано:

- участие в проведении мероприятий командиров (начальников), должностных лиц вышестоящего органа управления;
- проведение индивидуальной воспитательной работы и групповых бесед с личным составом;
- выступление перед личным составом руководителей органов государственной власти (местного самоуправления), ветеранов войск, представителей взаимодействующих органов, общественных организаций, учебных заведений, встречи с деятелями культуры и искусства;
- приглашение и выступление представителей взаимодействующих структур, органов юстиции – военной прокуратуры, военного следственного отдела, военного суда;
- выступление перед личным составом военнослужащих награжденных государственными наградами;
- инструкторско-методические занятия с должностными лицами подразделений по особенностям организации агитационно-пропагандистской работы;
- демонстрация художественных, документально-публицистических фильмов (видеоматериалов) согласно тематике мероприятий;
- трансляция на информационных экранах тематических видеороликов, посвящённых тематике мероприятий;
- размещение информации на стендах и оформление выставок литературы, фотовыставок, посвящённых тематике мероприятий.

Каждое из занятий по военно-политической подготовке было направлено на привитие знаний о ценностях военной службы в соответствии с ранее представленной классификацией.

Тематика занятий включала в себя следующие темы:

- «Всегда на страже. Примеры мужества и героизма, образцового выполнения должностных и специальных обязанностей военнослужащими контрактной службы Росгвардии в ходе выполнения служебно-боевых задач» (трансляция и осмысление ценностей военной службы по отношению к себе);
- «Есть такая профессия – Родину защищать» (трансляция и осмысление ценностей военной службы по отношению к профессии);
- «Воинский этикет и культура поведения военнослужащих» (трансляция и осмысление ценностей военной службы по отношению к другим);
- «Наша страна – Россия» (трансляция и осмысление ценностей военной службы по отношению к стране).

Вместо традиционной формы проведения занятий по военно-политической подготовке – лекции, руководители групп использовали такую форму, как групповое занятие, которая способствует изучению отдельных вопросов с использованием методов устного изложения материала и его коллективного обсуждения.

Именно обсуждение является эффективным методом взаимодействия сразу со всем воинским коллективом, в ходе которого формируется ряд важных навыков у воспитуемых. Обсуждая тот или иной вопрос, у военнослужащих появляется возможность высказать свое личное мнение, продемонстрировать свою позицию и научиться слушать сослуживцев. Такая форма организации занятия выступает в качестве инструмента для оценки уровня нравственного, профессионального и интеллектуального развития, раскрытия способности вести диалог, развития умений эмоционального взаимодействия с другими собеседниками, повышения профессиональных компетенций.

Кроме того, в целях эксперимента, для обеспечения мотивации военнослужащих на знаниевую составляющую, право на проведение одного из

занятий было представлено одному из испытуемых по его собственной инициативе.

Так, рядовой Никита Ф., окончивший два ВУЗа (Государственную юридическую академию (г. Саратов) и Институт истории и международных отношений (г. Саратов)), а также имеющий до призыва на военную службу по контракту опыт преподавания студентам ВУЗов таких дисциплин как «История и основы безопасности жизнедеятельности» (СГЮА г. Саратов) и «История отечественного государства и права» (РАНХиГС г. Саратов), провел с военнослужащими подразделения занятие по теме: «Наша страна – Россия». Военнослужащие и члены экспертно-инициативной группы высоко оценили методическую подготовку военнослужащего и уровень организации данного занятия. В последующем, демонстрация профессиональных и личностных качеств (скрытых до этого момента) послужили основанием для зачисления данного военнослужащего в резерв на вышестоящую должность. Это способствовало развитию у испытуемых представлений о значимости знаний как одного из условий профессионального развития, а также мотивации профессионального совершенствования.

Военно-политическое информирование с привлечением к нему ветеранов военной службы, участников специальной военной операции и представителей духовенства было направлено на разъяснение значения профессионально важных и духовно-нравственных ценностей в жизни и деятельности воинского социума. Групповые беседы были преимущественно основаны на таких активных методах воспитательных воздействий как пример и авторитет.

Пример как метод формирования ценностных категорий применяется в различных сферах деятельности человека, в том числе военно-профессиональной. Приведение примеров в части разъяснения значения ценностей военной службы в жизни и деятельности воинского социума позволяет добиваться лучшего понимания военными специалистами сущности и значимости каждой ценности, разъяснить их смысл и необходимость,

переключая внимание на разные аспекты реализации ценностей в военно-профессиональной деятельности.

В рамках военно-политического информирования участники демонстрировали различные примеры (позитивные, негативные, образные, неоспоримо достоверные, прямые, косвенные или ассоциативные) из своей жизни и деятельности.

Накануне проведения мероприятия, военнослужащие ставились в известность о тематике и личности приглашенного на мероприятие, что позволяло в ходе общения с сослуживцами узнать о его заслугах и профессиональном пути. Также испытуемым предлагалось подготовить пример из своей жизни, связанный с реализацией какой-либо ценности и изложить его перед аудиторией.

Реализация метода авторитета предполагала ссылки на авторитетных людей, которыми могут быть:

– сам руководитель, например: «Я считаю, что профессиональные знания просто необходимы для успешного выполнения поставленных задач....»;

– высшие политические деятели государства, например: *«Верховный главнокомандующий Вооруженными Силами России Владимир Владимирович Путин на церемонии представления высших офицеров подчеркнул, что армии сейчас необходимо сочетать свои давние ратные традиции с самыми современными знаниями....(далее на экране демонстрируется слайд с цитатой Президента)».*

На одном из таких мероприятий, когда воспитуемым было предложено высказать свои мнения, рядовой Александр Б. заявил, что в ходе ознакомления с новостной лентой, ему запомнилось высказывание Министра обороны России, который заявил, что *«современный военный специалист должен обладать прочными фундаментальными знаниями и уверенными практическими навыками....».*

Это в свою очередь подчеркнуло важность формируемого качества.

Одним из показателей оценки профессиональных знаний в исследовании является отношение респондента к новшествам в военно-профессиональной деятельности. Процесс формирования профессиональных ценностных ориентаций, присвоение ценностей военной службы и организация с этой целью непрерывной подготовки испытуемых – является своеобразным новшеством в деятельности военных специалистов. В связи с этим, в качестве активных методов воспитательных воздействий, способствующих разъяснению ценностей военной службы выступают *демонстрация преимуществ* (демонстрация воспитуемым исключительно позитивных сторон нововведения) и *сопоставление* (рассуждение, сравнение и выявление специфики нововведения).

В ходе групповых бесед выявлялись общие и отличительные черты ценностей военной службы, их достоинства, место ценностей в системе воспитания. Это позволило объективно и взвешенно оценить роль ценностей военной службы, вследствие чего формируемые ими убеждения приобрели более устойчивый характер.

Так, в ходе реализации метода сопоставления между испытуемыми возникла дискуссия о значимости отечественных и западных ценностей, ценностей российской армии и армий других стран. Итогом дискуссии стало решение о рассмотрении ценностей военной службы через призму традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

С учетом индивидуальных качеств и наличия профессиональных способностей испытуемых, было произведено переназначение актива подразделений. Так, рядовой Дмитрий Л., обладающий хорошими навыками рисования был включен в состав актива редактором стенной газеты, а рядовой Сергей В., имеющий до призыва на военную службу по контракту опыт любительской фотосъемки, был назначен редактором фотогазеты.

Формированию профессиональных ценностных ориентаций способствуют *общие собрания* военнослужащих. На данном этапе общие собрания организованы в целях: укрепления морально-политического и

психологического состояния, профессионально-деловых и нравственных качеств военнослужащих; формирования положительного отношения к военно-профессиональной деятельности и представления о значимости формальных и неформальных отношений в процессе ее осуществления; сплочения воинских коллективов; повышения престижа войск правопорядка и привлекательности военной службы по контракту.

В рамках общих собраний, одной из повесток дня были включены следующие: *«Я и моя военно-профессиональная деятельность»*, *«Моя профессиональная карьера»*, *«Перспективы моей военно-профессиональной деятельности»*. На собраниях военнослужащим ЭГ было предложено выступить с сообщениями, связанными с мотивами выбора военной службы по контракту, планированием своего профессионального будущего, актуальными проблемами, снижающими эффективность выполнения задач и др.

В ходе организации индивидуальной воспитательной работы рекомендуемыми темами бесед явились: *«Особенности военной службы по контракту»*; *«Возможности личностного и профессионального развития военного специалиста»*; *«Роль профессиональных знаний в деятельности военнослужащего»*; *«Профессиональные отношения в воинском коллективе»* и др.

В рамках психологического блока специалистами-психологами во взаимодействии с членами экспертно-инициативной группы организовано:

– психодиагностическое обследование военнослужащих по методике *«Опросник диагностики аддикций»*, предназначенной для диагностики зависимых форм поведения, в том числе и игромании (июль 2022 г.);

– проведение социально-психологических исследований по темам: *«Особенности межличностных отношений военнослужащих. Структура и причины конфликтов между сослуживцами»* (июль 2022 г.); *«Социальное самочувствие и удовлетворённость условиями военной службы военнослужащих по контракту, готовность к профессиональной деятельности»* (август 2022 г.);

– занятия по психологической подготовке по темам: *«Мотивация достижения успеха»* (август 2022); *«Все в жизни можно исправить»* (сентябрь 2022 г.);

– психологический тренинг *«Практика конструктивной коммуникации»* (ноябрь 2022 г.).

Организация работы в рамках *дисциплинарно-правового блока* подчеркивает актуальность рассматриваемой нами категории испытуемых в части укрепления и поддержания воинской дисциплины. На основании требований руководящих документов, военнослужащие, заключившие первый контракт и прослужившие менее 2 лет, включены в группу «риска» и должны быть подвержены особому контролю со стороны должностных лиц. В связи с этим, с военнослужащими проведена Единая неделя правовых знаний и профилактики правонарушений по теме: *«Особенности взаимоотношений и развитие профессиональных отношений в воинском коллективе»*. В ходе проведения недели организованы: встречи личного состава с представителями взаимодействующих органов (полиции, военной прокуратуры, военного суда) по разъяснению ответственности за нарушение уставных правил взаимоотношений между военнослужащими; встречи с представителями сферы банка (ВТБ-24) по разъяснению последствий оформления займов в микрофинансовых организациях и повышению финансовой грамотности военнослужащих; встречи с офицерами группы правового обеспечения, в ходе которых проведено правовое консультирование военнослужащих по интересующим и актуальным вопросам и ряд других профилактических мероприятий.

В рамках *военно-патриотического блока*, приобщению военнослужащих к ценностным ориентирам военной службы по контракту способствовали торжественные построения и мероприятия, посвященные: началу нового периода обучения; принятию Военной присяги военнослужащих, заключивших первый контракт; чествованию военнослужащих контрактной службы, увольняющихся в запас; Дню государственного флага Российской Федерации;

Дню образования воинской части; Дню знаний; Дню народного единства; Дню конституции и др.

В ходе проведения мероприятий, дополнительно к выступлениям командования, ветеранов и приглашенных лиц, право для выступления перед личным составом было предоставлено военнослужащим из числа испытуемых.

Так, на митинге, посвященному началу зимнего периода обучения рядовой Леонид С. выступил с торжественной речью и от лица всех военнослужащих по контракту поздравил личный состав, а также заверил командование об обязанности повышения профессионального мастерства, совершенствовании профессиональных знаний и качественном выполнении всех поставленных задач.

На торжественном мероприятии, посвященному принятию Присяги военнослужащих, заключивших первый контракт и не имеющих опыт прохождения военной службы по призыву, рядовой Азамат И. выступил с напутственным словом и пожелал успехов в профессиональной деятельности.

В ходе организации проведения дня открытых дверей для допризывной молодежи, военнослужащим из числа ЭГ было предложено организовать выставку образцов вооружения, рассказать о его предназначении и тактико-технических характеристиках. Это способствовало совершенствованию профессиональных знаний самих испытуемых путем теоретического изучения характеристик оружия и практической тренировки в его разборке и сборке.

С целью развития чувства товарищества, взаимопомощи и взаимоподдержки в коллективе, из числа военнослужащих ЭГ была сформирована команда, которая приняла участие в военизированной эстафете против команды подшефных учреждений.

В рамках *военно-социального блока* организован вечер вопросов и ответов для военнослужащих ЭГ и членов их семей. В ходе проведения вечера представители направлений и служб воинской части ответили на вопросы, касающиеся денежного довольствия, тылового и социального обеспечения, регламента служебного времени, служебной нагрузки и др. Для членов семей

организована экскурсия по объектам воинской части, в ходе которой они ознакомились с бытом, местами службы, занятий и досуга военнослужащих.

Разрешению проблемных вопросов, связанных с организацией военно-профессиональной деятельности способствовал прием по личным вопросам командованием воинской части.

Формированию значимых категорий военнослужащих по контракту способствовали выставки литературы, книжно-иллюстрационные выставки, организованные в рамках культурно-досугового блока и посвященные праздникам, памятным датам и Дням воинской славы России: Дню Крещения Руси (июль); Дню разгрома советскими войсками немецко-фашистских войск в Курской битве (август); Дню солидарности в борьбе с терроризмом (сентябрь); Дню призывника (ноябрь) и др.

С целью формирования ценностных категорий военных специалистов на базе воинской части организован спортивный праздник с привлечением военнослужащих и членов их семей, приуроченный ко Дню физкультурника (август).

Обращаясь к реализации педагогических условий в ходе реализации первого модуля Программы, мы отмечаем эффективность *актуализации аксиологического потенциала содержания учебно-воспитательного процесса*, которая посредством интеграции основных направлений военно-политической работы и их аксиологизации, позволила раскрыть резерв качества данного процесса (со стороны воинского подразделения) и способствовало развитию ценностного отношения военнослужащих к военно-профессиональной деятельности.

Деятельность наставников на данном этапе была направлена на изучение морально-деловых и психологических качеств, организацию адаптационных мероприятий к военной службе по контракту, преодоление профессиональных трудностей, возникающих в процессе освоения особенностей военно-профессиональной деятельности.

Специфика выполнения задач в экспериментальных подразделениях подразумевает под собой концентрацию усилий военнослужащих на вопросы боевой службы. Исходя из этого, с учетом отдыха военнослужащих по контракту перед и после службы, выходных дней, получается, что военнослужащий находится на службе 12-14 дней в месяц из них 8-10 – для выполнения задач боевой службы и 4-5 – для занятий по боевой подготовке, согласно плану и расписания занятий.

В связи с этим на проведение воспитательных мероприятий у офицеров времени не так много, поэтому воспитательную работу с данной категорией военнослужащих целесообразно проводить перед заступлением на службу и в ходе несения боевой службы. Поэтому второй модуль программы организован в рамках служебно-боевой деятельности военных специалистов.

Продолжительность реализации второго модуля программы составила шесть месяцев (с января 2023 г. по июнь 2023 г.).

Цель модуля: на основе полученных знаний формирование побуждений к самовоспитанию, развитию профессионально важных качеств и мотивации к профессиональной деятельности.

Основные методы: упражнение, беседа, обсуждение, наблюдение, ориентация на самовоспитание.

Основные формы: тренинг, индивидуальная воспитательная работа, инструктаж, подведение итогов службы.

Основные средства: дидактический материал, средства воспитания и обучения в соответствии с возможностями мест несения службы.

Перед началом реализации модуля проводилась групповая оценка личности, которая была основана на том, что каждый испытуемый оценивает каждого по заданным показателям профессиональной подготовленности, например – «С кем пойду на боевую задачу?» с использованием пятибалльной шкалы. Следствием оценки явилось возникновение данных об отношениях. Результаты оценки доводились членами экспертно-инициативной группы индивидуально каждому, что и создавало уникальную мотивацию к

самовоспитанию, когда испытуемому становилось известно отношение к нему со стороны его товарищей. Тем самым в коллективе создавалась положительная обратная связь, которая укрепляла авторитет и заставляла субъекта дорожить своей профессиональной репутацией. В то же время, возникала и обратная отрицательная связь, препятствующая поведению, которое к этой отрицательной связи и приводило (недисциплинированность, нетактичность, неисполнительность, безразличие к службе и др.).

В рамках *агитационно-пропагандистского блока*, ежедневно, в период подготовки и в период несения боевой службы, организовано военно-политическое информирование с обязательным просмотром видеороликов о ходе проведения специальной военной операции, мужестве и героизме военнослужащих по контракту, а также брифинга Минобороны России за прошедшие сутки.

В индивидуальное задание по военно-политической работе начальнику караула включены консультативные встречи (беседы) должностных лиц караула и офицеров, прибывших для проверки службы с личным составом, направленные на формирование навыка у военнослужащих ставить перспективные профессиональные цели: *«Я и моя профессия»*, *«Мои планы в профессиональной деятельности»*, *«Моя профессиональная карьера»*.

Мы уже отмечали неотъемлемый нравственный аспект ценностей военной службы, а также природу взаимных отношений между нравственностью и профессионализмом, поэтому формирование профессиональных ценностных ориентаций в нашем исследовании неразрывно связано с нравственным развитием личности военного специалиста, способствующей профессиональной самореализации.

На основании этого, в ходе реализации *психологического блока* организовано проведение блока *«Разговоры о важном»*, основными инструментами которого стали тренинги: *«Правило не вредить себе»*, *«Правило не вредить другим»*, *«Правило не вредить стране»*, *«Нравственный компас»*,

«Противодействие деструктивным идеям (идеологиям)», «Упражнение по формированию нравственной личности».

Ориентации испытуемых на самовоспитание в ходе служебно-боевой деятельности способствовали:

1. *Ежедневный самоанализ.* Испытуемые в свободное от службы время ежедневно подводили итоги в ежедневнике, письменно отвечая себе на вопрос: *кому я нанес вред?* Если никому, то данный день является успешным.

Другим вопросом, который военнослужащие задавали себе каждый день являлся: *Что я сделал для других людей, для кого я сегодня созидал?* В случае содержательного ответа, данный день можно считать плодотворным.

2. *Самонаблюдение.* То или иное действие испытуемые соотносили с правилом Ш-С, т.е. *соответствуют ли мои мысли, слова и поступки требованию этого правила?* Если соответствуют, то у специалиста наблюдалось приподнятое настроение и удовлетворенность результатами профессиональной деятельности, а если нет, то возникала задумчивость и смена настроения. Таким образом осуществлялась самокоррекция поведения.

3. *Самопознание.* Военнослужащие демонстрировали личные фотографии, на которых были запечатлены самые позитивные моменты жизни, в том числе военной службы, а также делились воспоминаниями о самых положительных эпизодах профессиональной деятельности. Это придавало энергию и способствовало достижению новых личных и профессиональных целей.

4. *Самопринуждение.* Испытуемые осознанно привлекали себя к волевому удержанию от совершения поступков, которые могут навредить себе, другим людям и стране. Сначала моделировался процесс принуждения внутри себя, затем военнослужащий постепенно начинал себя принуждать к определенному действию (бездействию) чтобы не причинить вреда себе, другим людям и стране.

5. *Самокритика.* Военнослужащие проводили анализ собственных достоинств и неудач, переключали мысли и поступки на профессиональное

развитие и движение вперед. При этом, самокритика являлась следствием внешней критики со стороны командиров, наставников, сослуживцев, членов семьи. После получения от них сигнала, эти сигналы переводились в режим самокритики, что в свою очередь способствовало исправлению недостатков в профессиональной деятельности.

6. *Самоприказ*. Данный метод является сильным волевым усилием личности военного профессионала, направленным на соблюдение требований правила III-C.

Основными мероприятиями *дисциплинарно-правового* блока являлись: подведение итогов несения службы; обобщение передового опыта службы; инструктаж личного состава при убытии со службы о недопущении правонарушений различного характера, которые могут причинить вред себе, другим людям и стране; просмотр видеороликов по правовой тематике; правовое консультирование военнослужащих должностными лицами, прибывшими для проверки.

В ходе *военно-патриотического* блока с военнослужащими организованы викторины, посвященные дням воинской славы и памятным датам России и войск: «*Дорогой жизни*», приуроченная к 27 января – Дню полного освобождения Ленинграда от фашистской блокады (январь); «*На страже Отечества*», приуроченная к 23 февраля – Дню защитника Отечества (февраль); «*Войска правопорядка*», приуроченная к 27 марта – Дню войск национальной гвардии Российской Федерации (март); «*Всегда на посту*», приуроченная к 27 апреля – Дню образования соединений и воинских частей по охране важных государственных объектов и специальных грузов (апрель); «*Великая Победа*», приуроченная к 9 мая – Дню Победы советского народа в Великой Отечественной войне (май); «*Россия – родина моя*», приуроченная к 12 июня – Дню России (июнь).

Военно-социальный блок способствовал разъяснению личному составу, привлекаемому для выполнения служебно-боевых задач, порядка

предоставления социальных льгот и гарантий установленных законодательством Российской Федерации.

Культурно-досуговый блок предполагал включение в индивидуальное задание по военно-политической работе: чтение войсковых печатных изданий (журнал «На боевом посту», газета «Росгвардия сегодня», газета «Росгвардия. Приволжье») с указанием номера издания, номеров страниц и названия статьи; просмотр новостных телепередач, в т.ч. ежедневного брифинга Минобороны России; просмотр художественных и документальных фильмов по рекомендуемой тематике; игры в шахматы и шашки [195].

В рамках реализации педагогических условий, *деятельность наставников* из числа военнослужащих подразделений, привлекаемых к выполнению задач боевой службы и лиц, назначенных для проверки, в период реализации второго модуля программы была направлена профессиональное совершенствование военных специалистов, их закрепление на службе, педагогическое сопровождение и коррекцию поведения при выполнении специальных обязанностей.

Третий модуль программы был направлен на реализацию профессионально важных ценностей в своей деятельности и поведении, погружение военных специалистов в особым образом организованную деятельность, способствующую моральному и эмоциональному удовлетворению от участия в различных общественных и культурно-просветительских мероприятиях, организованных в соответствии с направлениями военно-политической работы, преимущественно в рамках внеслужебной деятельности.

Продолжительность реализации третьего модуля программы составила шесть месяцев (с июля 2023 г. по декабрь 2023 г.).

Основные методы: анализ практической деятельности, обсуждение, поощрение и др.

Основные формы: самостоятельная работа.

Основные средства: общественная жизнь, культура, спорт, семья и др.

Основными мероприятиями *агитационно-пропагандистского блока* явились агитационно-пропагандистские и памятные акции:

– «*Ромашка*» – символ счастья», приуроченная ко Дню любви, семь и верности, в ходе которой военнослужащие в свободное от службы время дарили прохожим ромашки и поздравительные открытки;

– «*Мой флаг – моя история*», в рамках которого военнослужащие приняли участие в ночном велопробеге на 7 километров, посвященном Дню флага России;

– «*Капля жизни*», посвященная Дню солидарности в борьбе с терроризмом, где военнослужащие на аллее Памяти бойцам, погибшим в Беслане отдали дань памяти детям и взрослым, чьи жизни унес этот страшный террористический акт в 2004 году, а также возложили цветы к памятнику майора Вячеслава Малярова – военнослужащего спецподразделения «Альфа»;

– «*По-прежнему в строю*», приуроченной к Международному Дню пожилых людей, в рамках которой военнослужащие организовали поздравления и чествование ветеранов воинской части;

– «*День Героев Отечества*», в ходе которой военнослужащие были удостоены права войти в состав знаменной группы для выноса Государственного Флага на одном из городских мероприятий.

Дисциплинарно-правовой и военно-социальный блоки организованы в тесном взаимодействии и направлены на организацию работы с семьями военнослужащих. Члены семей военнослужащих по контракту, как объекты воспитательного воздействия, в определенной мере, одновременно являются и их субъектами, что нередко недооценивается командирами и офицерами воспитателями.

Поэтому основными направлениями вышеуказанных блоков явились:

– регулярное (не реже 1 раза в квартал) посещение семьи, беседа с родителями, близкими военнослужащего с целью выяснения отношения близких, родственников к службе в войсках, выявление семейно-бытовых проблем и возможных межличностных конфликтов в семье;

– обеспечение понимания семьями военнослужащих важности и государственной значимости выполняемых войсками задач;

– разъяснение роли военнослужащих и членов их семей в решении многообразных задач, поставленных перед воинскими коллективами;

– развитие у членов семей понимания необходимости оказания моральной и психологической поддержки военнослужащим, выполняющим свой воинский долг и другие мероприятия.

Реализация вышеуказанных направлений способствует профилактике правонарушений военнослужащими во внеслужебное время, примерному поведению в общественных местах, готовности удерживать товарища от недостойных поступков, доброжелательному отношению к окружающим людям и др.

Военно-патриотический блок предполагал вовлечение военнослужащих в деятельность, связанную с военно-патриотическим воспитанием допризывной молодежи. Основными мероприятиями в рамках данного блока стали уроки мужества, тематические вечера, спортивно-оздоровительные и другие акции, в которых сами испытуемые выступали субъектами воспитания подрастающего поколения.

В рамках *культурно-досугового блока*, кроме посещения культурных учреждений и библиотек по мету дислокации воинской части, виртуальных выставок, экскурсий и библиотек, военнослужащим было предложено ознакомиться с киножурналом «Вслух» и осуществить просмотр профессиональных короткометражных фильмов, каждый из которых посвящен определенным качествам личности, в том числе и профессиональным. Просмотр фильмов, в которых раскрывался образ главного героя и модель его деятельности и поведения, вызывал определенный эмоциональный интерес у испытуемых. После просмотра военнослужащие обсуждали сюжет фильма с членами семьи, наставниками, друзьями. После этого военнослужащим предлагалось осуществить социальную практику – придумать и реализовать

общественно полезное дело, позволяющее закрепить и проявить в деятельности то или иное качество.

В рамках реализации педагогических условий *деятельность наставников* была направлена педагогическое сопровождение военных специалистов во внеслужебной деятельности, выработку навыков внеслужебного поведения, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам, закрепление военнослужащих на службе и разъяснение необходимости профессионального роста.

Таким образом, организованные в соответствии с направлениями военно-политической работы мероприятия целевой педагогической программы, показали свою действенность и эффективность в рамках формирования профессиональных ценностных ориентаций, о чем свидетельствуют эмпирические данные, представленные в следующем параграфе диссертации.

2.3 Результаты опытно-экспериментального исследования по формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии

Цель опытно-экспериментальной работы на констатирующем этапе заключалась в проверке эффективности формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту, а также отслеживании динамики изменения показателей под воздействием апробированной модели и специально созданных педагогических условий. Эффективность исследуемого процесса определяется стабильной позитивной динамикой изменения уровня сформированности профессиональных ценностных ориентаций военных специалистов.

В соответствии с планом опытно-экспериментальной работы, представленным в п. 2.1 настоящей диссертации, на протяжении трех этапов были проведены входная (нулевой срез), промежуточная (первый и второй промежуточные срезы) и итоговая (итоговый срез) диагностики уровня

сформированности профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.

Нулевой срез позволил выявить исходный уровень сформированности исследуемого феномена, первый и второй промежуточные срезы способствовали отслеживанию динамики изменения уровня сформированности профессиональных ценностных ориентаций военных специалистов, итоговый срез констатировал результат действенности и результативности функционирования разработанной модели и специально созданных педагогических условий.

Итак, эмпирические данные полученные в ходе констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы и представленные в п. 2.1 настоящей диссертации свидетельствуют о несущественных различиях групп в уровне сформированности профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по всем показателям.

Представляя результаты опытно-экспериментального исследования мы будем придерживаться последовательности предоставления эмпирических данных на констатирующем этапе. В таблицах 19-23 представлена динамика изменения уровней сформированности каждого показателя по итогам первого и второго промежуточных срезов, а также итогового среза.

Наглядное представление сравнительных результатов всех срезов (нулевого, двух промежуточных и итогового) уровня сформированности каждого показателя отражают рисунки 9-13.

На всех срезах применялась методика диагностики профессиональных ценностных ориентаций личности («ДиПЦОЛ»). Также, по итогам всех срезов, для оценки результативности реализуемой модели и разработанной на ее основе целевой педагогической программы, мы определяли наличие (отсутствие) статистически значимой различий между ЭГ и КГ1, ЭГ и КГ2 посредством критерия углового преобразования Фишера.

Необходимо отметить, что количество респондентов в экспериментальной и контрольных группах в ходе опытно-экспериментального исследования

претерпевает изменения. Это связано с перемещением личного состава в другие подразделения, а также с увольнением военнослужащих с военной службы по контракту по различным основаниям. В свою очередь, учитывая этапы формирования профессиональных ценностных ориентаций, замысел нашего исследования не предполагал включение в состав экспериментальной и контрольных групп вновь прибывших военнослужащих в период проведения опытно-экспериментальной работы.

По итогам диагностики показателя «профессиональные знания» установлено, что в целом, во всех группах прослеживается положительная динамика изменения уровня сформированности данного показателя. Обращаясь к результатам первой промежуточной диагностики, констатируем, что рассматриваемый показатель претерпевает наиболее выраженные изменения на фоне двух последующих срезов.

Так, в ЭГ наблюдается значительное снижение недостаточного уровня с 84,91 % до 60,38 %, а также заметное увеличение с 15,09 % до 28,30 % ситуативно-неустойчивого и до 11,32 % (на первом срезе не было) соответствующего профессиональным требованиям уровней. В КГ1 и КГ2 положительная динамика имеет менее выраженный характер, что, на наш взгляд, объясняется отсутствием внедрения в учебно-воспитательный процесс данных групп модели и реализации педагогических условий.

Вторая промежуточная и итоговая диагностики демонстрируют менее выраженную положительную динамику во всех группах по сравнению с первым промежуточным срезом. Это подтверждает действенность первого модуля Программы реализуемого в рамках ценностно-смыслового этапа формирования профессиональных ценностных ориентаций военных специалистов.

Отсутствие значимых различий между ЭГ и КГ1, ЭГ и КГ2 по всем уровням на протяжении опытно-экспериментального исследования (за исключением значимых различий между ЭГ и КГ1 по соответствующему профессиональным требованиям уровню сформированности по итогам 4 среза),

мы объясняем спецификой служебно-боевой деятельности респондентов. Вероятно, в связи с узкой направленностью выполняемых задач, военнослужащие не видят необходимости в получении новых знаний и ограничиваются тем объемом, который позволяет выполнять профессиональные обязанности на должном уровне. Несмотря на это, внедрение модели и реализация педагогических условий в ЭГ способствовали совершенствованию у военнослужащих знаниевой составляющей профессии, о чем свидетельствует улучшение показателей успеваемости респондентов по основным предметам обучения.

Таблица 19 – Изменение уровня сформированности показателя «профессиональные знания» (промежуточная и итоговая диагностика)

Уровни	Профессиональные знания						Различия между выборками (Ф-критерий)	
	ЭГ		КГ1		КГ2		ЭГ/КГ1	ЭГ/КГ2
	Чел	%	Чел	%	Чел	%		
1 промежуточный срез (ЭГ-53 чел.; КГ1-30 чел.; КГ2-24 чел.)								
Недостаточный	32	60,38	21	70,00	17	70,83	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,884$	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,894$
Ситуативно-неустойчивый	15	28,30	9	30,00	6	25,00	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,162$	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,305$
Соответствующий профессиональным требованиям	6	11,32	0	0,00	1	4,17	-	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=1,11$
2 промежуточный срез (ЭГ-52 чел.; КГ1-30 чел.; КГ2-23 чел.)								
Недостаточный	30	57,69	20	66,67	16	69,57	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,811$	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,994$
Ситуативно-неустойчивый	16	30,77	9	30,00	6	26,09	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,079$	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,419$
Соответствующий профессиональным требованиям	6	11,54	1	3,33	1	4,35	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=1,426$	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=1,094$
Итоговый срез (ЭГ-50 чел.; КГ1-29 чел.; КГ2-22 чел.)								
Недостаточный	26	52,00	20	68,97	15	68,18	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=1,499$	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=1,298$
Ситуативно-неустойчивый	17	34,00	8	27,59	6	27,27	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,596$	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,567$
Соответствующий профессиональным требованиям	7	14,00	1	3,45	1	4,55	З $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=1,697$	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=1,325$

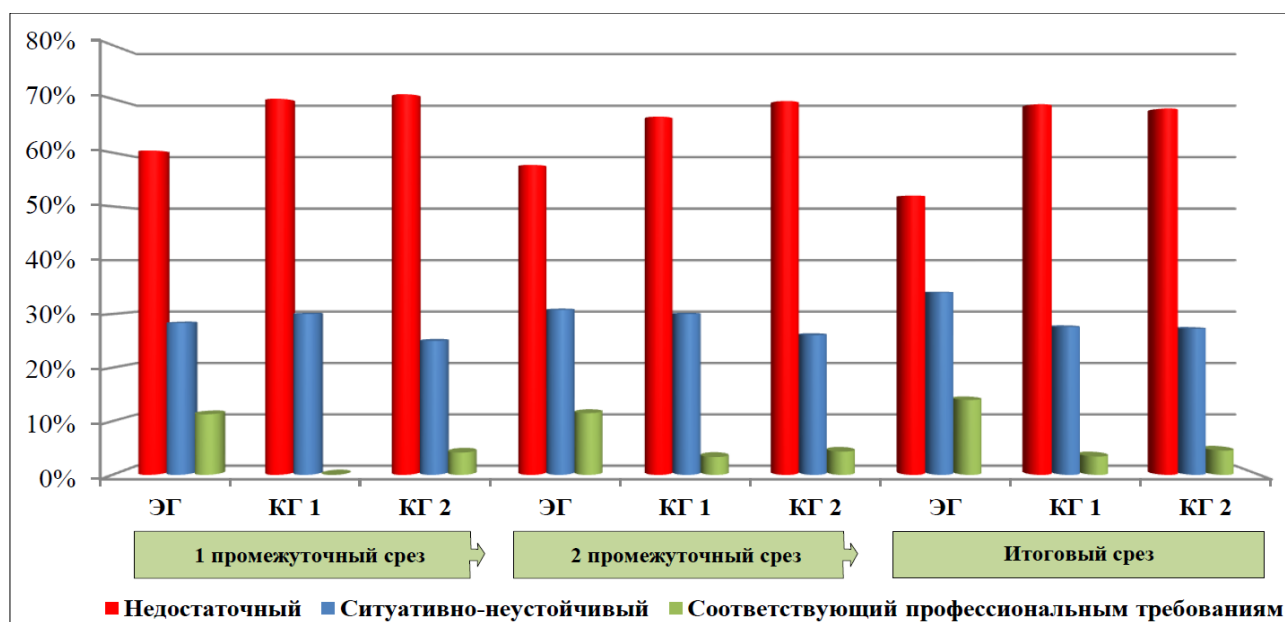


Рисунок 9 – Изменение уровня сформированности показателя «профессиональные знания» (промежуточная и итоговая диагностика)

Итоги диагностики показателя «профессиональные отношения» свидетельствуют о положительной динамике изменения уровня сформированности данного показателя в каждой группе. Однако, наиболее качественный прирост показателей зафиксирован по итогам первого промежуточного среза в ЭГ: число респондентов с недостаточным уровнем сократилось с 58,49 % на нулевом срезе до 30,19 % на первом промежуточном срезе, а число военнослужащих с соответствующим профессиональным требованиям уровнем увеличилось с 3,77 % до 16,98 %. Значимые различия между ЭГ и КГ1, ЭГ и КГ2 установлены по соответствующему профессиональным требованиям уровню сформированности уже после реализации первого (ценностно-смыслового) этапа формирования профессиональных ценностных ориентаций. Отметим, что в КГ1 и КГ2 после первого промежуточного среза также наблюдается положительная динамика данного показателя, однако она менее выражена и обусловлена естественными изменениями и повседневной деятельностью военнослужащих. Далее, в течение формирующего этапа тенденция к улучшению рассматриваемого показателя сохраняется во всех группах, однако в ЭГ данная тенденция заметно выше, о чем свидетельствуют установленные после итогового среза значимые

различия между ЭГ и КГ1, ЭГ и КГ2 по недостаточному и соответствующему профессиональным требованиям уровням сформированности данного показателя.

Таблица 20 – Изменение уровня сформированности показателя «профессиональные отношения» (промежуточная и итоговая диагностика)

Уровни	Профессиональные отношения						Различия между выборками (Ф-критерий)	
	ЭГ		КГ1		КГ2		ЭГ/КГ1	ЭГ/КГ2
	Чел	%	Чел	%	Чел	%		
1 промежуточный срез (ЭГ-53 чел.; КГ1-30 чел.; КГ2-24 чел.)								
Недостаточный	16	30,19	13	43,33	11	45,83	НЗ $\varphi^*_{эмп}=1,19$	НЗ $\varphi^*_{эмп}=1,313$
Ситуативно-неустойчивый	28	52,83	16	53,33	12	50,00	НЗ $\varphi^*_{эмп}=0,044$	НЗ $\varphi^*_{эмп}=0,228$
Соответствующий профессиональным требованиям	9	16,98	1	3,33	1	4,17	З $\varphi^*_{эмп}=2,123$	З $\varphi^*_{эмп}=1,776$
2 промежуточный срез (ЭГ-52 чел.; КГ1-30 чел.; КГ2-23 чел.)								
Недостаточный	13	25,00	11	36,67	10	43,48	НЗ $\varphi^*_{эмп}=1,112$	НЗ $\varphi^*_{эмп}=1,569$
Ситуативно-неустойчивый	29	55,77	17	56,67	11	47,83	НЗ $\varphi^*_{эмп}=0,079$	НЗ $\varphi^*_{эмп}=0,639$
Соответствующий профессиональным требованиям	10	19,23	2	6,67	2	8,70	З $\varphi^*_{эмп}=1,671$	НЗ $\varphi^*_{эмп}=1,23$
Итоговый срез (ЭГ-50 чел.; КГ1-29 чел.; КГ2-22 чел.)								
Недостаточный	7	14,00	10	34,48	9	40,91	З $\varphi^*_{эмп}=2,095$	З $\varphi^*_{эмп}=2,427$
Ситуативно-неустойчивый	29	58,00	17	58,62	11	50,00	НЗ $\varphi^*_{эмп}=0,056$	НЗ $\varphi^*_{эмп}=0,625$
Соответствующий профессиональным требованиям	14	28,00	2	6,90	2	9,09	З $\varphi^*_{эмп}=2,498$	З $\varphi^*_{эмп}=1,962$

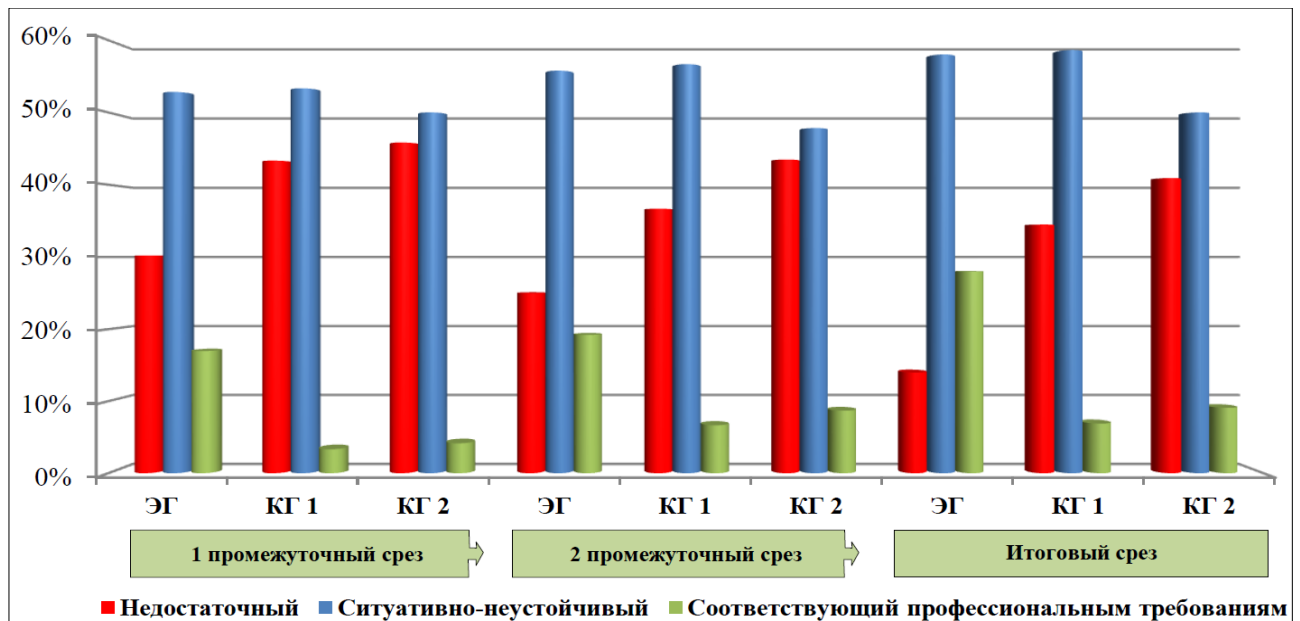


Рисунок 10 – Изменение уровня сформированности показателя «профессиональные отношения» (промежуточная и итоговая диагностика)

Результаты диагностики показателя «цель профессиональной деятельности» показывают, что динамика изменения уровня сформированности данного показателя во всех группах характеризуется определенной неустойчивостью. Так, в сравнении с нулевым срезом, первый промежуточный срез демонстрирует значительное прирост числа респондентов с недостаточным уровнем (в ЭГ с 28,30 % до 54,72 %, в КГ1 с 32,26 % до 56,67 %, в КГ2 с 29,17 % до 62,50), а также снижение числа военнослужащих с ситуативно-неустойчивым (в ЭГ с 58,49 % до 41,51 %, в КГ1 с 61,29 % до 40,00 %, в КГ2 с 62,50 % до 37,50 %) и соответствующим профессиональным требованиям (в ЭГ с 13,21 % до 3,77 %, в КГ1 с 6,45 % до 3,33 %, в КГ2 с 8,33 % до полного отсутствия) уровнями. Представленные данные свидетельствуют о том, что по какой-то причине большинство военнослужащих не могут самостоятельно обозначить профессиональные цели и неспособны прогнозировать свое профессиональное будущее. По нашему мнению, в качестве такой причины могут выступать внесенные 21 сентября 2022 года изменения в действующем законодательстве, согласно которым значительно сокращен перечень оснований для увольнения с военной службы по контракту. В связи с этим, военнослужащие временно утратили возможность уволиться с

военной службы по окончании контракта. Вышесказанное подтверждает нашу гипотезу о том, что вероятно, одной из цели трудоустройства на военную службу по контракту у военнослужащих все-таки являлось замещение военной службы по призыву. Второй модуль Программы, реализованный в рамках второго (ценностно-эмоционального) этапа формирования профессиональных ценностных ориентаций способствовал стабилизации эмоционального фона военнослужащих. По итогам второго промежуточного среза у респондентов отмечается присутствие субъективного представления о значимости профессиональной деятельности и мотив успеха в достижении целей профессиональной деятельности. Так, в ЭГ зафиксировано снижение недостаточного уровня с 54,72 % до 21,15 %, увеличение ситуативно-неустойчивого уровня с 41,51 % до 53,85 %, а также увеличение соответствующего профессиональным требованиям уровня с 3,77 % до 25,00 %. В КГ1 и КГ2 наблюдается менее прогрессивная положительная динамика. Итоговая диагностика позволила установить значимые различия между ЭГ и КГ1, ЭГ и КГ2 по недостаточному и соответствующему профессиональным требованиям уровням.

Таблица 21 – Изменение уровня сформированности показателя «цель профессиональной деятельности» (промежуточная и итоговая диагностика)

Уровни	Цель профессиональной деятельности						Различия между выборками (Ф-критерий)	
	ЭГ		КГ1		КГ2		ЭГ/КГ1	ЭГ/КГ2
	Чел	%	Чел	%	Чел	%		
1 промежуточный срез (ЭГ-53 чел.; КГ1-30 чел.; КГ2-24 чел.)								
Недостаточный	29	54,72	17	56,67	15	62,50	НЗ $\varphi^*_{\text{эмп}}=0,175$	НЗ $\varphi^*_{\text{эмп}}=0,642$
Ситуативно-неустойчивый	22	41,51	12	40,00	9	37,50	НЗ $\varphi^*_{\text{эмп}}=0,136$	НЗ $\varphi^*_{\text{эмп}}=0,333$
Соответствующий профессиональным требованиям	2	3,77	1	3,33	0	0,00	НЗ $\varphi^*_{\text{эмп}}=0,118$	-
2 промежуточный срез (ЭГ-52 чел.; КГ1-30 чел.; КГ2-23 чел.)								
Недостаточный	11	21,15	11	36,67	9	39,13	НЗ $\varphi^*_{\text{эмп}}=1,505$	НЗ $\varphi^*_{\text{эмп}}=1,573$

Ситуативно-неустойчивый	28	53,85	17	56,67	13	56,52	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,253$	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,216$
Соответствующий профессиональным требованиям	13	25,00	2	6,67	1	4,35	З $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=2,281$	З $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=2,512$
Итоговый срез (ЭГ-50 чел.; КГ1-29 чел.; КГ2-22 чел.)								
Недостаточный	2	4,00	8	27,59	6	27,27	З $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=3,012$	З $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=2,724$
Ситуативно-неустойчивый	30	60,00	20	68,97	16	72,73	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,81$	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=1,055$
Соответствующий профессиональным требованиям	18	36,00	1	3,45	0	0,00	З $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=3,924$	-

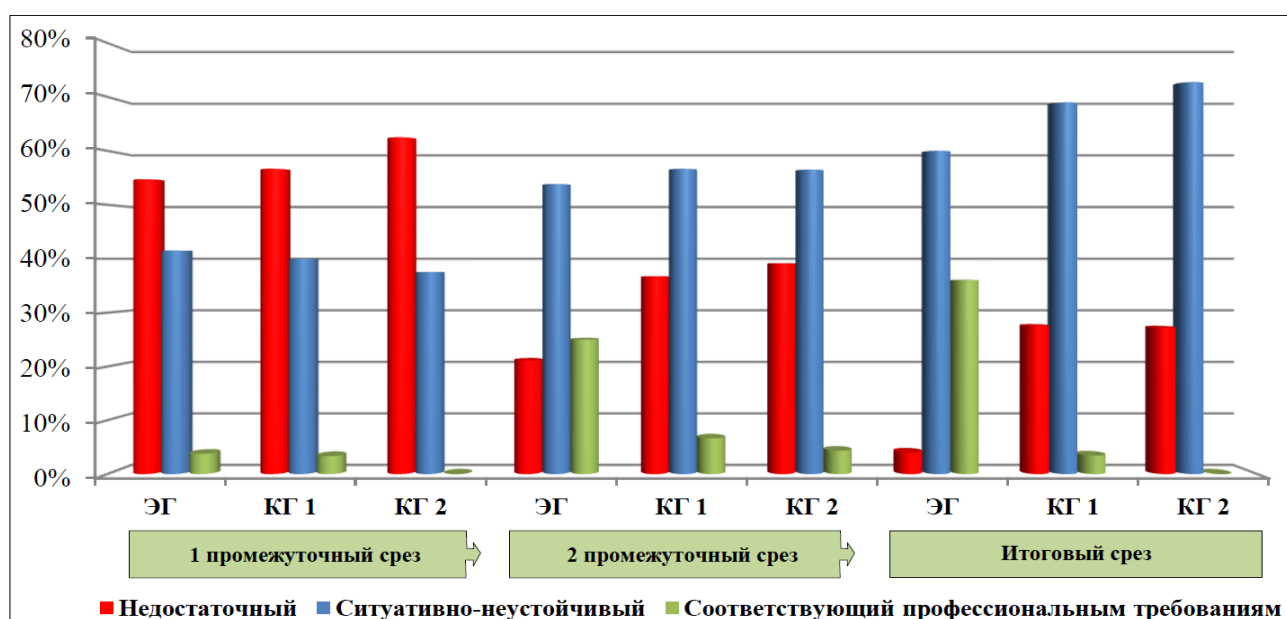


Рисунок 11 – Изменение уровня сформированности показателя «цель профессиональной деятельности» (промежуточная и итоговая диагностика)

Диагностические результаты показателя «результат профессиональной деятельности» свидетельствуют о «волнообразной» динамике, аналогичной предыдущему показателю. У респондентов всех групп после первого промежуточного среза мы наблюдаем примерно одинаковое, выраженное ухудшение результатов. Отмечая тесную взаимосвязь цели и результата профессиональной деятельности в условиях развития оценочно-результативной составляющей профессиональных ценностных ориентаций, мы обосновываем наблюдаемую регрессивную динамику также, отсутствием возможности реализации задуманных военными планами, касающихся профессиональных перспектив.

По итогам второй промежуточной диагностики результаты в группах улучшаются, причем положительная динамика имеет особую выраженность в ЭГ: недостаточный уровень наблюдается у 19,23 % вместо 52,83 %, ситуативно-неустойчивый уровень имеется у 50,00 % вместо 45,28 %, соответствующий профессиональным требованиям уровень достигает отметки в 30,77 % вместо 1,89 %. Значимые различия между ЭГ и КГ1, ЭГ и КГ2 установлены по недостаточному и соответствующему профессиональным требованиям уровням. Благодаря второму модулю Программы, военнослужащие стали иметь более четкие представления о результате профессиональной деятельности для себя, окружающих и для государства в целом. Незначительные позитивные изменения результатов в КГ1 и КГ2 мы обуславливаем вовлечением военнослужащих в плановые мероприятия учебно-воспитательного процесса.

Значимые различия между ЭГ и КГ1, ЭГ и КГ2 по недостаточному и соответствующему профессиональным требованиям уровням также сохраняются и после итоговой диагностики, что подтверждает действенность реализации мероприятий Программы и педагогических условий на протяжении опытно-экспериментального исследования.

Таблица 22 – Изменение уровня сформированности показателя «результат профессиональной деятельности» (промежуточная и итоговая диагностика)

Уровни	Результат профессиональной деятельности						Различия между выборками (Ф-критерий)	
	ЭГ		КГ1		КГ2		ЭГ/КГ1	ЭГ/КГ2
	Чел	%	Чел	%	Чел	%		
1 промежуточный срез (ЭГ-53 чел.; КГ1-30 чел.; КГ2-24 чел.)								
Недостаточный	28	52,83	15	50,00	14	58,33	НЗ $\varphi^*_{эмп}=0,245$	НЗ $\varphi^*_{эмп}=0,451$
Ситуативно-неустойчивый	24	45,28	15	50,00	9	37,50	НЗ $\varphi^*_{эмп}=0,411$	НЗ $\varphi^*_{эмп}=0,646$
Соответствующий профессиональным требованиям	1	1,89	0	0,00	1	4,17	-	НЗ $\varphi^*_{эмп}=0,553$

2 промежуточный срез (ЭГ-52 чел.; КГ1-30 чел.; КГ2-23 чел.)								
Недостаточный	10	19,23	12	40,00	10	43,48	3 $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=2,015$	3 $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=2,128$
Ситуативно-неустойчивый	26	50,00	17	56,67	12	52,17	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,584$	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,176$
Соответствующий профессиональным требованиям	16	30,77	1	3,33	1	4,35	3 $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=3,542$	3 $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=3,031$
Итоговый срез (ЭГ-50 чел.; КГ1-29 чел.; КГ2-22 чел.)								
Недостаточный	4	8,00	9	30,00	7	31,82	3 $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=2,601$	3 $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=2,439$
Ситуативно-неустойчивый	26	52,00	18	62,07	14	63,64	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,874$	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,919$
Соответствующий профессиональным требованиям	20	40,00	2	6,90	1	4,55	3 $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=3,586$	3 $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=3,678$

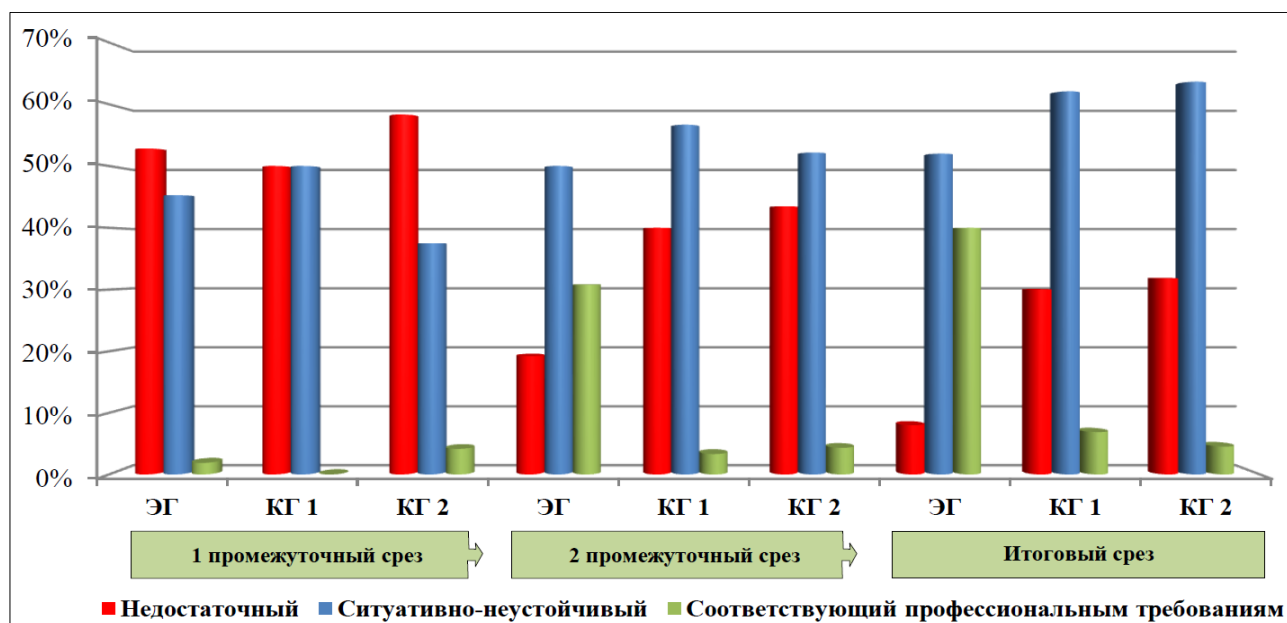


Рисунок 12 – Изменение уровня сформированности показателя «Результат профессиональной деятельности» (промежуточная и итоговая диагностика)

Промежуточная и итоговая диагностика показателя «профессиональные качества» ценностно-деятельностного критерия показала положительную динамику изменения уровней сформированности данного показателя в ЭГ по итогам всех проведенных срезов.

Для подтверждения эффективности третьего модуля Программы, а также действенности третьего этапа (ценностно-деятельностного) формирования профессиональных ценностных ориентаций, мы выделяем наиболее выраженные результаты, полученные на итоговом срезе. Данные результаты, в

сравнении с результатами промежуточных срезов, имеют наибольший прирост доли респондентов с соответствующим профессиональным требованиям уровнем (34 % вместо 11, 32 % на первом промежуточном и 17,31 % на втором промежуточном срезах), а также значительное уменьшение числа военнослужащих с недостаточным уровнем (10 % вместо 43, 40 % на первом промежуточном и 30,77 % на втором промежуточном срезах). Ситуативно-неустойчивый уровень имеет примерно одинаковую динамику по итогам срезов промежуточной и итоговой диагностики.

Мы наблюдаем, что военнослужащие постепенно начинают использовать потенциал личностных и профессиональных качеств во благо военно-профессиональной деятельности.

В контрольных группах наряду с менее выраженными в сравнении с ЭГ положительными результатами, отмечается и ухудшение показателей. Так, в КГ1 доля респондентов с недостаточным уровнем уменьшилась с 46,67 % на первом промежуточном срезе до 37,93 % на итоговом срезе, когда в КГ2 данный уровень увеличился с 50,00 % на первом промежуточном срезе до 63,64 % на итоговом срезе.

В целом, в контрольных группах наблюдается нестабильная динамика изменения уровней. В профессиональной деятельности военнослужащих продолжает присутствовать безынициативность, низкая исполнительность и ситуативная активность при выполнении задач. Вероятно, это обусловлено отсутствием целенаправленных воздействий, предусмотренных Программой и отсутствием функционирования выявленных педагогических условий.

Таблица 23 – Изменение уровня сформированности показателя «профессиональные качества» ценностно-эмоционального критерия (промежуточная и итоговая диагностика)

Уровни	Профессиональные качества						Различия между выборками (Ф-критерий)	
	ЭГ		КГ1		КГ2		ЭГ/КГ1	ЭГ/КГ2
	Чел	%	Чел	%	Чел	%		
1 промежуточный срез (ЭГ-53 чел.; КГ1-30 чел.; КГ2-24 чел.)								

Недостаточный	23	43,40	14	46,67	12	50,00	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,293$	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,541$
Ситуативно-неустойчивый	24	45,28	16	53,33	11	45,83	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,7$	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,041$
Соответствующий профессиональным требованиям	6	11,32	0	0,00	1	4,17	-	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=1,11$
2 промежуточный срез (ЭГ-52 чел.; КГ1-30 чел.; КГ2-23 чел.)								
Недостаточный	16	30,77	15	50,00	13	56,52	З $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=1,719$	З $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=2,093$
Ситуативно-неустойчивый	27	51,92	15	50,00	9	39,13	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,166$	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=1,03$
Соответствующий профессиональным требованиям	9	17,31	0	0,00	1	4,35	-	З $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=1,757$
Итоговый срез (ЭГ-50 чел.; КГ1-29 чел.; КГ2-22 чел.)								
Недостаточный	5	10,00	11	37,93	14	63,64	З $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=2,922$	З $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=4,698$
Ситуативно-неустойчивый	28	56,00	16	55,17	7	31,82	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=0,752$	НЗ $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=1,232$
Соответствующий профессиональным требованиям	17	34,00	2	6,90	1	4,55	З $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=3,055$	З $\varphi^*_{\text{ЭМП}}=3,193$

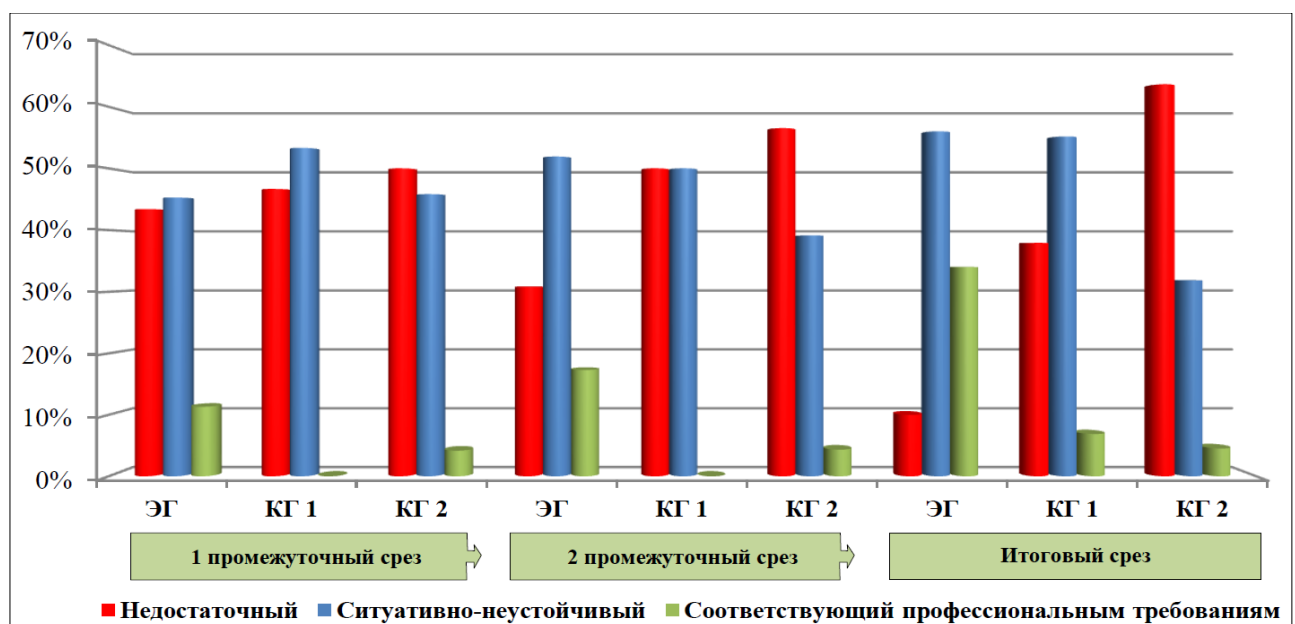


Рисунок 13 – Изменение уровня сформированности показателя «Профессиональные качества» (промежуточная и итоговая диагностика)

Чтобы понять общую динамику изменения уровней сформированности каждого показателя, представим сравнительные результаты входной (нулевой срез) и итоговой (итоговый срез) диагностики в Таблицах 24-28.

Таблица 24 – Изменение уровней сформированности показателя «профессиональные знания» (входная и итоговая диагностика)

Показатель			Профессиональные знания					
Уровни			Недостаточный		Ситуативно-неустойчивый		Соответствующий профессиональным требованиям	
Количество (%)			чел	%	чел	%	чел	%
ЭГ	1 срез	53	45	84,91	8	15,09	0	0,00
	4 срез	50	26	52,00	17	34,00	7	14,00
Динамика			снижение на 32,91 %		увеличение на 19,06 %		увеличение на 14,00%	
КГ1	1 срез	31	24	77,42	7	22,58	0	0
	4 срез	29	20	68,97	8	27,59	1	3,45
Динамика			снижение на 8,45 %		увеличение на 5,01 %		увеличение на 3,45 %	
КГ2	1 срез	24	19	79,17	5	20,83	0	0
	4 срез	22	15	68,18	6	27,27	1	4,55
Динамика			снижение на 10,99 %		увеличение на 6,44 %		увеличение на 4,55 %	

Таблица 25 – Изменение уровней сформированности показателя «профессиональные отношения» (входная и итоговая диагностика)

Показатель			Профессиональные отношения					
Уровни			Недостаточный		Ситуативно-неустойчивый		Соответствующий профессиональным требованиям	
Количество (%)			чел	%	чел	%	чел	%
ЭГ	1 срез	53	31	58,49	20	37,74	2	3,77
	4 срез	50	7	14,00	29	58,00	14	28,00
Динамика			снижение на 44,49 %		увеличение на 20,26 %		увеличение на 24,23 %	
КГ1	1 срез	31	14	45,16	16	51,61	1	3,23
	4 срез	29	10	34,48	17	58,62	2	6,90
Динамика			снижение на 10,68 %		увеличение на 7,02 %		увеличение на 3,67 %	
КГ2	1 срез	24	12	50,00	11	45,83	1	4,17
	4 срез	22	9	40,91	11	50,00	2	9,09
Динамика			снижение на 9,09 %		увеличение на 4,17 %		увеличение на 4,92 %	

Таблица 26 – Изменение уровней сформированности показателя «цель профессиональной деятельности» (входная и итоговая диагностика)

Показатель			Цель профессиональной деятельности					
Уровни			Недостаточный		Ситуативно-неустойчивый		Соответствующий профессиональным требованиям	
Количество (%)			чел	%	чел	%	чел	%
ЭГ	1 срез	53	15	28,30	31	58,49	7	13,21
	4 срез	50	2	4,00	30	60,00	18	36,00
Динамика			снижение на 24,30 %		увеличение на 1,51 %		увеличение на 22,79 %	
КГ1	1 срез	31	10	32,26	19	61,29	2	6,45
	4 срез	29	8	27,59	20	68,97	1	3,45
Динамика			снижение на 4,67 %		увеличение на 7,68 %		снижение на 3,00 %	
КГ2	1 срез	24	7	29,17	15	62,5	2	8,33
	4 срез	22	6	27,27	16	72,73	0	0,00
Динамика			снижение на 1,9 %		увеличение на 10,23 %		снижение на 8,33 %	

Таблица 27 – Изменение уровней сформированности показателя «результат профессиональной деятельности» (входная и итоговая диагностика)

Показатель			Результат профессиональной деятельности					
Уровни			Недостаточный		Ситуативно-неустойчивый		Соответствующий профессиональным требованиям	
Количество (%)			чел	%	чел	%	чел	%
ЭГ	1 срез	53	14	26,42	33	62,26	6	11,32
	4 срез	50	4	8,00	26	52,00	20	40,00
Динамика			снижение на 18,42 %		снижение на 10,26 %		увеличение на 28,68 %	
КГ1	1 срез	31	9	29,03	20	64,52	2	6,45
	4 срез	29	9	30,00	18	62,07	2	6,90
Динамика			увеличение на 0,97 %		снижение на 2,45 %		увеличение на 0,45 %	
КГ2	1 срез	24	9	37,5	13	54,17	2	8,33
	4 срез	22	7	31,82	14	63,64	1	4,55
Динамика			снижение на 5,68 %		увеличение на 9,47 %		снижение на 3,78 %	

Таблица 28 – Изменение уровней сформированности показателя «профессиональные качества» (входная и итоговая диагностика)

Показатель			Профессиональные качества					
Уровни			Недостаточный		Ситуативно-неустойчивый		Соответствующий профессиональным требованиям	
Количество (%)			чел	%	чел	%	чел	%
ЭГ	1 срез	53	28	52,83	23	43,40	2	3,77
	4 срез	50	5	10,00	28	56,00	17	34,00
Динамика			снижение на 42,83 %		увеличение на 12,60 %		увеличение на 30,23 %	
КГ1	1 срез	31	16	51,61	14	45,16	1	3,23
	4 срез	29	11	37,93	16	55,17	2	6,90
Динамика			снижение на 13,68 %		увеличение на 10,01 %		увеличение на 3,67 %	
КГ2	1 срез	24	13	54,17	11	45,83	0	0
	4 срез	22	14	63,64	7	31,82	1	4,55
Динамика			увеличение на 9,47 %		снижение на 14,01 %		увеличение на 4,55 %	

Представленные результаты демонстрируют положительную динамику всех показателей у военнослужащих ЭГ. Наиболее выраженные изменения затронули недостаточный уровень, где число респондентов значительно сокращается, а также соответствующий профессиональным требованиям уровень, в котором доля военнослужащих заметно увеличивается. Лучшие результаты демонстрируют такие показатели как цель профессиональной деятельности и результат профессиональной деятельности, где по итогам опытно-экспериментального исследования число военнослужащих с ситуативно-неустойчивым и соответствующим профессиональным требованиям уровнями в совокупности достигают 96 % и 92 % соответственно. Отстающим показателем признан показатель «профессиональные знания», в котором вышеуказанными уровнями обладают менее половины респондентов (48 %) ЭГ. В контрольных группах в целом тоже отмечается положительная динамика представленных показателей, однако она заметно менее выражена и характеризуется определенной нестабильностью.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод, что результаты промежуточной и итоговой диагностики подтвердили истинность положений гипотезы исследования, надежность опытно-экспериментального исследования, эффективность реализации предложенной модели при обеспечении комплекса педагогических условий, а также верность теоретических выводов.

Выводы главе 2

В рамках решения четвертой исследовательской задачи диссертационного исследования была экспериментально проверена эффективность модели формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии. В ходе проведения констатирующего этапа опытно-экспериментального исследования, используя представленные показатели, определялся исходный уровень сформированности профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту. В качестве диагностического инструментария выступила методика диагностики профессиональных ценностных ориентаций Н.А. Самойлик «ДиПЦОЛ».

Результаты, полученные в ходе констатирующего этапа эксперимента, показали необходимость внедрения модели формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту. Цель формирующего этапа эксперимента заключалась в экспериментальной проверке эффективности модели формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту.

Формирующий этап эксперимента длился в течение полутора лет (трех периодов подготовки военнослужащих). На данном этапе в учебно-воспитательный процесс была внедрена целевая педагогическая программа по формированию профессиональных ценностных ориентаций, включающая в себя комплекс согласованных по целям, задачам, месту, времени и видам деятельности мероприятий, способствующих организации непрерывной подготовки военных специалистов.

Непрерывность подготовки военнослужащих обеспечивали модули программы, заключающие основные возможности формального, неформального и информального образования, посредством которых подготовка военных специалистов осуществляется в условиях учебно-воспитательной, служебно-боевой и внеслужебной видов деятельности. Каждый модуль программы предполагал реализацию блоков (агитационного-

пропагандистского, психологического, дисциплинарно-правового, военно-патриотического, военно-социального, культурно-досугового), отражающих логику организации направлений военно-политической работы с военнослужащими по контракту.

Применение критерия Фишера позволило выявить статистически значимые различия между ЭГ и КГ1, ЭГ и КГ2 по недостаточному уровню и соответствующему профессиональным требованиям уровню по всем показателям, за исключением показателя «профессиональные знания».

Таким образом, разработанная и внедренная в учебно-воспитательный процесс модель формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии подтвердила свою эффективность.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Необходимость формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии обусловлена основными требованиями государственной политики в области обеспечения национальной безопасности нашей страны, касающиеся укрепления обороноспособности и сохранения традиционных ценностных ориентиров российского государства.

Профессиональные ценностные ориентации способствуют закреплению военнослужащих на военной службе и их мотивации на дальнейшую военно-профессиональную деятельность. Профессиональные ценностные ориентации представляют собой систему значимых профессиональных представлений военных специалистов о цели и результате военно-профессиональной деятельности, а также профессиональных отношениях, знаниях и качествах, необходимых для качественного выполнения ими служебно-боевых задач в соответствии с предназначением и характеризующих отношение к военно-профессиональной деятельности как лично и социально-значимой.

2. Ценности военной службы играют ключевую роль в формировании профессиональных ценностных ориентаций и представляют собой совокупность положительно значимых для военнослужащего явлений, отражающих отношение личности к себе, к своей профессии, к окружающим, к стране, способствующих эффективному осуществлению военно-профессиональной деятельности. Актуализация ценностей военной службы по отношению к себе, к профессии, к другим, к стране, определение в представленной классификации наиболее значимых ценностей способствуют качественному формированию профессиональных ценностных ориентаций.

3. Анализ традиций и современной практики формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту

показал, что эффективному формированию профессиональных ценностных ориентаций будут способствовать:

– *интеграция возможностей учебно-воспитательной, служебно-боевой и внеслужебной видов деятельности военнослужащих с основными возможностями формального, неформального и информального образования в рамках учебно-воспитательного процесса*, что способствует непрерывной профессионализации военных специалистов;

– *контрпропаганда деструктивных ценностей*, которая позволяет защитить военнослужащих от негативного информационно-психологического воздействия и нейтрализовать пропаганду деструктивных ценностей;

– *актуализация аксиологического потенциала содержания учебно-воспитательного процесса*, способствующая развитию ценностного отношения военнослужащего к профессии, к себе, к другим, к обществу и к государству;

– *организация наставнической работы*, педагогический потенциал которой способствует адаптации, сопровождению и развитию личности военнослужащего на первоначальном этапе ее профессионального становления.

Вышеуказанное определено нами в качестве основных педагогических условий, реализация которых по итогам анализа результатов опытно-экспериментальной работы свидетельствует о их действенности и эффективности.

4. Основой формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту выступает разработанная модель, состоящая из нормативно-целевого, методологического, содержательно-процессуального, инструментального, диагностико-результативного блоков, позволяющая на основе обоснованного диагностического аппарата отслеживать динамику изменения уровней профессиональных ценностных ориентаций (недостаточного, ситуативно-неустойчивого, соответствующего профессиональным требованиям) военнослужащих по контракту в процессе военно-профессиональной подготовки.

5. Специфика формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту заключается в организации непрерывной подготовки военных специалистов в рамках учебно-воспитательной, служебно-боевой и внеслужебной видов деятельности, когда поэтапное осмысление, осознание, принятие и реализация в деятельности ценностей военной службы будут определять отношение военнослужащего к военно-профессиональной деятельности как лично и социально-значимой.

Вышеуказанное, в совокупности способствует переходу военнослужащих на новый, более качественный уровень сформированности профессиональных ценностных ориентаций, о чем свидетельствуют статистически достоверные результаты исследуемых показателей.

Результаты диссертационного исследования рекомендуется использовать в учебно-воспитательном процессе при организации военно-профессиональной подготовки военнослужащих по контракту.

Перспективным направлением дальнейшего исследования проблемы формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту может быть реализация учебно-воспитательного потенциала основных возможностей формального, неформального и информального образования при профессионализации военнослужащих по контракту.

Список литературы

1. Александрова Е.А., Баранускине И. Стратегии формирования воспитывающей среды и методы воспитания подрастающего поколения // известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2016. Т. 5 № 3. С. 269-274.
2. Александрова, Е.А. Критерии, показатели и диагностические методики оценки уровня становления нравственного сознания курсантов войск национальной гвардии / Е.А. Александрова, Д.В. Дмитриев // Вестник Санкт-Петербургского военного института войск национальной гвардии. – 2023. – № 3(24). – С. 123-131.
3. Александрова, Е.А. Тьюторство как культурная профессиональная практика, совмещающая психологическое и педагогическое сопровождение обучающегося в современной образовательной системе / Е.А. Александрова // Образование. Наука. Инновации: Южное измерение. – 2013. – № 2(28). – С. 59-63.
4. Алексеенко, О.М. Ценности военной службы и проблемы повышения ее престижности в ВС РФ : дис. ... канд. филос. Наук: 09.00.10. / О.М. Алексеенко. – М., – 149 с.
5. Амосова, И.Г. и др. Трактовка образовательной среды и значение ее педагогического потенциала для функционирования и развития школы: монография / И.Г. Амосова, Е. Н. Астафьева, Б. М. Бим-Бад. – М.: АСОУ, 2018. – 202 с.
6. Ананьев, Б.Г. О соотношении способностей и одаренности. Проблемы способностей / Б.Г. Ананьев // Сб. науч. тр.; отв. ред. Б.Г. Ананьева. – М.: Педагогика, 1962. – 308 с.
7. Ананьин О.И., Гайдар Е.Е. Сравнительный метод и его использование в исследовании хозяйственных механизмов // Сборник трудов ВНИИСИ, 1984 № 15.

8. Андреев, В.И. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности. Казань: Изд-во КГУ, 1988.
9. Андреева, Г.М. Социальная психология: Учебник для высших учебных заведений / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2009. – 363 с.
10. Андриевская, Л.А. Формирование профессиональных ценностных ориентаций будущих педагогов-дефектологов :/Л.А. Андриевская. – Челябинск : Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2022. – 239 с.
11. Андрюнина, А.С. Формирование профессиональных ценностей у будущих педагогов дошкольного образования : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук: 13.00.08 / А.С. Андрюнина. – Екатеринбург, 2013. – 22 с. С.
12. Аристотель. Большая этика / Пер. Т.А. Миллер // Соч.: в 4 т. М.: Мысль, 1984. Т. 4.
13. Асимметрия жизни современного российского общества: соотношение традиций и инноваций / О. В. Аксенова, Н.В. Левченко, А. М. Пахарь [и др.]. – Москва : Федеральный научно-исследовательский социологический центр, 2017. – 207 с.
14. Бабанский, Ю.К. Избранные педагогические труды / Сост. М.Ю. Бабанский. – М.: Педагогика, 1989.
15. Баева, Л.В. Ценностные основания индивидуального бытия: Опыт экзистенциальной аксиологии / Л.В. Баева. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Издательство Прометей", 2003. – 240 с.
16. Бай, Т.В. Формирование профессиональных ценностей у будущих специалистов домоведения в условиях образовательного маркетинга вуза: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Т.В. Бай. – Челябинск: Юж.-Ур. гос. ун-т, 2009. – 23 с.
17. Барабанщиков А.В., Безуглов И.Г. Методология и методика военно-педагогических исследований. Учебное пособие. – М., 1978.

18. Барабанщиков, А.В. Основы военной психологии и педагогики / А.В. Барабанщиков, В.П. Давыдов, Н.Ф. Феденко. – М.: Просвещение, 1980. – 271 с.
19. Бастраков, С.И. Развитие воспитательной среды современного военного вуза в условиях перестройки военного образования : автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / С.И. Бастраков. – Омск, 2021. – 24 с.
20. Батурина Г.И., Кузина Т.Ф. Народная педагогика в современном учебно-воспитательном процессе: пособие для педагогов, воспитателей и учителей // Серия Библиотека журнала «Воспитание школьников». М.: – Школьная пресса, 2003. – 142 с.
21. Бездухов, В.П. Высота ценностей и ценностный отбор в деятельности учителя / В.П. Бездухов // Мир образования - образование в мире. – 2021. – № 2(82). – С. 43-52.
22. Бездухов, В.П. О смысле и цели воспитания / В.П. Бездухов, И.А. Носков // Мир образования - образование в мире. – 2021. – № 4(84). – С. 62-72.
23. Безопасность в системе ценностно-смысловых ориентаций офицеров российской национальной гвардии: на примере курсантов - будущих офицеров / М. С. Иванов, А. А. Утюганов, М. С. Яницкий, А. В. Серый // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2020. – Т. 17, № 3. – С. 440-458.
24. Блауберг, И.В. Становление и сущность системного подхода / И.В. Блауберг, Э.Г. Юдин. – М.: Наука, 1973. – 280 с.
25. Большой психологический словарь / Сост. и общ. ред. Б.Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. СПб.: прайм – ЕВРОЗНАК, 2003. – 867 с.
26. Богович, Г.Г. Противоречия формирования духовных ценностей офицера современной российской армии и их разрешение: Социально- философский анализ : дис. ... канд. философ. наук: 09.00.11. / Г.Г. Богович. – М., 2000. – 162 с.

27. Божович, Л.И. Проблемы формирования личности : избр. психол. тр. / Л.И. Божович – Москва ; Воронеж : Ин-т практ. психологии, 1995. – 348 с.
28. Бозиев, Р.С. М.В. Ломоносов и отечественная система образования / Р. С. Бозиев // Педагогика. – 2011. – № 8. – С. 32-39.
29. Бондаревская, Е.В. Ценностные основания личностно-ориентированного воспитания / Е. В. Бондаревская // Педагогика. – 1995. – № 4. – С. 29-36. С. 29.
30. Бордовская, Н.В. Педагогическая системология. – М.: Дрофа, 2009. – 464 с.
31. Борытко, Н.М. В пространстве воспитательной деятельности / Н.М. Борытко. – Волгоград: Перемена, 2001. – 180 с.
32. Братусь, Б.С. К изучению смысловой сферы личности / Б.С. Братусь // Вестник Московского университетата. Сер. 14. Психология. – 1981. – № 2. – С. 46-56.
33. Бубнова, С.С. Ценностные ориентации личности как многомерная нелинейная система / С. С. Бубнова // Психологически журнал. – 1999. – Т. 20. – № 1. – С. 36-44.
34. Будинайте, Г.Л. Личностные ценности и личностные предпосылки субъекта / Г.Л. Будинайте, Т.В. Корнилова // Вопросы психологии. – 1993. – Т. 14. – № 5. – С. 99-105.
35. Булатников, И.Е. Социально-нравственное воспитание студенчества в контексте формирования представлений молодежи о социальной свободе и ответственности личности / И.Е. Булатников // Психолого-педагогический поиск. – 2011. – № 17. – С. 79-89.
36. Бухарова, Г.Д. Дидактический эксперимент: цели, задачи и методика проведения : учеб. пособие / Г. Д. Бухарова. – Екатеринбург : Изд-во Рос. гос. проф. пед. ун-та, 2000. – 38 с.
37. Бухарова, Г.Д. Опытнo-поисковая, опытнo-экспериментальная работа и педагогический эксперимент в диссертационных исследованиях / Г.Д. Бухарова // Научные исследования в образовании. – 2012. – № 11. – С. 6-11.

38. Бучельников, Д.Ю. Формирование интерпретационной компетентности у будущих инженеров пожарной безопасности : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Бучельников Д.Ю. – Челябинск, 2010. – 208 с.

39. Вайндорф-Сысоева, М.Е. Педагогика / М.Е. Вайндорф-Сысоева, Л.П. Крившенко. – Москва: Юрайт-Издат, 2004. – 254 с.

40. Васильева, Т.В. Формирование профессиональных ценностных ориентаций студентов сельскохозяйственного вуза на современном этапе развития общества : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Т. В. Васильева. – Кемерово, 2015. – 23 с.

41. Вебер, М. Избранные произведения / М. Вебер. – М.: Прогресс, 1990. – 804 с.

42. Вершинина, Л.В. Формирование ценностного сознания будущего учителя в аксиологическом педагогическом пространстве : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Л.В. Вершинина. – Самара, 2009. – 480 с.

43. Вершловский, С.Г. Особенности социально-профессиональных ориентаций учителей // Развитие социально-профессиональной активности учителей на разных этапах деятельности: – М.: Изд-во АПН СССР, 1990. – С. 5-24.

44. Виленский, М.Я. Введение в педагогическую аксиологию : учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений, обучающихся по специальности 031000 - Педагогика и психология / В.А. Слостенин, Г.И. Чижакова. – Москва : Academia, 2003. – 185 с.

45. Власюк, И.В. Аксиологические характеристики профессионально-нравственной позиции курсанта вуза МВД России / И.В. Власюк, В.Н.Черниговский // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2014. – № 9 (94). – С. 116-122.

46. Воденникова, Л.А. Идеи К.Д. Ушинского о формировании ценностей и ценностных ориентаций ребенка путем нравственного воспитания /

Л.А. Воденникова // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2010. – № 4. – С. 35-38.

47. Воденникова, Л.А. Формирование профессиональных ценностных ориентаций будущих педагогов-дефектологов : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Л.А. Воденникова. – Челябинск, 2015. – 25 с.

48. Выготский, Л. С. Психология / Л. С. Выготский. – М.: Апрель пресс: ЭКСМО-пресс, 2000. – 1006 с.

49. Газман, О.С. Неклассическое воспитание: От авторитарной педагогики к педагогике свободы. – М.: МИРОС, 2002. – 296 с.

50. Гехт, И.А. Формирование профессионально-ценностных ориентаций будущих специалистов социальной работы в вузе / И.А. Гехт // Отечественный журнал социальной работы. – 2011. – № 1(44). – С. 160-171.

51. Гехт, И.А. Формирование профессионально-ценностных ориентаций будущих специалистов социальной работы в вузе : автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / И.А. Гехт – Челябинск, 2009. – 23 с.

52. Горькая, Ж.В. Психология ценностей : учебное пособие / Ж.В. Горькая. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2014 – 92 с.

53. Григорьева, М.В. Психологическая структура и динамика взаимодействий образовательной среды и ученика в процессе его школьной адаптации : автореф. док. ... псих. Наук: 19.00.07 / М. В. Григорьева. – Саратов, 2009. – 52 с.

54. Григорьева, Н.В. Формирование у будущих экономистов профессионально-ценностных ориентаций в поликоммуникативной образовательной среде вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Н. В. Григорьева. – Йошкар-Ола, 2011. – 24 с.

55. Гузева, Н.Ю. Формирование профессионально-значимых ориентаций будущего учителя в условиях педколледжа: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Н.Ю. Гузева. – Оренбург, 1998. – 166 с.

56. Давыдов, В.П. Методика военно-педагогического исследования. / В.П. Давыдов – М.: ВПА, 1967. – 62 с.

57. Дарбинян, Э.В. Формирование профессиональных ценностей курсантов военных институтов Росгвардии в предметном обучении: отрасль знания – «Педагогика»: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.02 / Э. В. Дарбинян. – СПб.: С.-Петербург. военный ин-т войск нац. гвардии РФ, 2017. – 24 с.

58. Декарт, Р. Сочинения в 2 т.: Пер с лат. и франц. Т. 1 / Сост., ред., вступ. ст. В.В. Соколова. – М.: Мысль, 1989.

59. Дермелева, Е.В. Специфика формирования профессионально-ценностных ориентаций курсантов высшего военного учебного заведения : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук: 13.00.01, 13.00.08 / Е.В. Дермелева. – Смоленск, 2005. – 21 с.

60. Дильтей, В. Описательная психология / В. Дильтей. – СПб «Алетейя», 1996. – 153 с.

61. Дискурсивно-оценочный метод в системе государственного управления и контроля. Монография / Под ред. П.И. Юнацкевича / Серия книг: Теория и методика профессионального обучения и воспитания взрослых. - Санкт-Петербург, Институт нравственной культуры, 2022 – 254 с. [Электронный ресурс]. – URL: <https://iov.ast.social/attachments/article/1108> (дата обращения: 05.02.2024).

62. Добрынин, Н.Ф. Активность личности и принцип значимости //Советская психология в свете ленинских идей. Всесоюзный симпозиум, посвященный столетию со дня рождения В. И. Ленина. Пермь: Пермский педагогический институт, 1971. С. 138.

63. Додонов, Б.И. Эмоция как ценность / Б.И. Додонов. – М., Политиздат, 1978. – 272 с.

64. Дробницкий, О.Г. Некоторые аспекты проблемы ценностей. // Проблема ценности в философии под ред. А. Г. Харчева. Л.: Наука, 1966. с. 25-40.
65. Друзина, О.С. Значение традиционных российских духовно-нравственных ценностей в воспитании отношения к труду и профессии у школьников / О.С. Друзина // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 3. Гуманитарные и общественные науки. – 2024. – № 1. – С. 46-52.
66. Дюркгейм, Э. Социология. Её предмет, метод, предназначение / Э. Дюркгейм. – М.: ТЕРРА, Книжный клуб, 2008. – 400 с.
67. Емельянова, И.Е. Формирование профессионально-ценностных ориентаций будущих учителей в процессе педагогической практики в школе : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / И. Е. Емельянова. – М.: 2009. – 23 с.
68. Жаровина, О.А. Аксиологический потенциал педагогических идей В. Н. Татищева в контексте формирования ценностных основ российского образования XXI века / О. А. Жаровина // Вестник – 2010. – № 6 – С. 76-85.
69. Желязкова-Тея, Т.К. Модели дифференциации формального, неформального и информального образования / Т.К. Желязкова-Тея // Педагогика и психология образования. – 2018. – № 4. – С. 20-36.
70. Загвязинский В.И., Атаханов Р. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учеб. пособие для студентов высших пед. учеб. заведений. – М.: Издат. центр «Академия», 2007. – 183 с.
71. Загвязинский, В.И. Общая педагогика: Учебное пособие / В.И. Загвязинский, И.Н. Емельянова. – М.: Высш. шк., 2008. – 391 с.
72. Загвязинский, В.И. Организация опытно-экспериментальной работы в школе. Пособие для руководителей школ, учителей и воспитателей / В.И. Загвязинский. – Тюмень, 1993. – 93 с.
73. Загвязинский, В.И. Педагогический словарь / В.И. Загвязинский; под ред. В.И. Загвязинского, А.Ф. Закировой. – Москва: Академия, 2008. – 352 с.

74. Загвязинский, В.И. Проблемы методологии / В.И. Загвязинский // Об разованиеинаука. – 2015. – № 5 (124). – С. 4 -14.

75. Здравомыслов, А.Г. Потребности. Интересы. Ценности / А.Г. Здравомыслов. – М., 1986. – 223 с.

76. Золотое правило нравственности: педагогический аспект интерпретации и реализации / В. П. Бездухов, А. В. Бездухов, А. В. Гущина, В. С. Поздняков. – Самара : Самарский государственный социально-педагогический университет, 2018. – 172 с.

77. Зотов, А.А. Основа профессиональных ценностей будущего офицера Росгвардии / А.А. Зотов // Направления и перспективы развития образования в военных институтах войск национальной гвардии Российской Федерации : Сборник научных статей XI Межвузовской научно-практической конференции с международным участием, Новосибирск, 21 ноября 2019 года / Под общей редакцией С.А. Куценко. Том Часть 3. – Новосибирск: Новосибирский военный институт имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации, 2019. – С. 67-71.

78. Зотов, А.А. Ценностные ориентации курсантов Новосибирского военного института имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации / А.А. Зотов, А.Н. Померлян, И.А. Федосеева // Становление и развитие профессионального образования в России в современных условиях: проблемы и перспективы : сборник научных статей межвузовской научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 19 апреля 2017 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский военный институт войск национальной гвардии Российской Федерации, 2017. – С. 20-25.

79. Ивин, А.А. Аксиология: учебник для академического бакалавриата / А.А. Ивин. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 391 с.

80. Ивченков, С.Г. Патриотизм как компонент общественного сознания: поколенческий ракурс измерения / С.Г. Ивченков, Е.В. Сайганова // Вестник Института социологии. – 2019. – Т. 10, № 1. – С. 104-119.

81. Исаев, И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя / И.Ф. Исаев. - М.: Академия, 2004. – 208 с.
82. Исаев И. Ф. и др. Становление и развитие профессионально-педагогической культуры в условиях непрерывного образования: Коллективная монография / Под ред. Исаева И. Ф. – Белгород, 2008.
83. Исаев, И.Ф. Теория и практика формирования профессиональной педагогической культуры преподавателей высшей школы. – М., – 1993. – 219 с.
84. Каган, М.С. Философская теория ценности. СПб. – 1997. – 205 с.
85. Кирьякова, А.В. Аксиология образования. Фундаментальные исследования в педагогике / А.В. Кирьякова. – Москва : Дом педагогики; ИПК ГОУ ОГУ, 2008. – 578 с.
86. Климов, Е.А. Общечеловеческие ценности глазами психолога-профессиеведа // Психологический журнал. – 1993. Т. 24.– № 4. – С. 230-136.
87. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.А. Климов. – Москва: Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.
88. Ключникова, Н.Н. Формирование ценностных ориентаций в процессе профессионального развития студентов технического вуза: автореферат дис. ... канд. педагогических наук: 13.00.08 / Н. Н. Ключникова. – СПб.: С.-Петербург. гос. ун-т ГПС МЧС России, 2009. – 25 с.
89. Коваль, С.А. Формирование профессионально-ценностных ориентаций будущего специалиста социальной работы в процессе его профессиональной подготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / С.А. Коваль. – Красноярск, 2006. – 23 с.
90. Коновалова, О.А. Формирование профессиональных ценностных ориентаций молодежи в процессе непрерывного образования : автореф. дис. ... канд. социол. наук: 22.00.06 / О. А. Коновалова. – Тюмень, 2008. – 26 с.
91. Корж, Н.В. Основные направления формирования патриотического сознания студенческой молодежи: региональный аспект / Н.В. Корж // Власть. – 2021. – Т. 29, № 1. – С. 123-130.

92. Корж, Н.В. Проблема патриотизма среди современной молодежи в условиях геополитической напряженности / Н.В. Корж, Л.Ф. Каримова // Наука. Общество. Государство. – 2022. – Т. 10, № 4(40). – С. 80-89.

93. Краевский, В.В. Методология педагогики: новый этап. – М. : Издат. центр «Академия», 2006.

94. Красилова, Е.С. Развитие профессионально значимых ценностных ориентаций у будущих педагогов в процессе вузовской подготовки : автореф. дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07 / Е. С. Красилова. – Нижний Новгород, 2011. – 26 с.

95. Крылова, Н.Б., Александрова, Е.А. Очерки понимающей педагогики / Н.Б. Крылова, Е.А. Александрова. – М.: Народное образование, 2003.– 448 с.

96. Куровский, В.Н. Аксиологический подход как основополагающий метод познания в исследовании проблемы формирования ценностных ориентаций обучающихся / В.Н. Куровский, Б.С. Воронин // Современное образование: актуальные вопросы, достижения и инновации : Сборник статей XII Международной научно-практической конференции, Пенза, 20 декабря 2017 года / Под общей редакцией Г.Ю. Гуляева. – Пенза: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.), 2017. – С. 22-24.

97. Кушнер, Ю.З. Методология и методы педагогических исследований: учеб.метод. пособие. – Могилёв: Могил. гос. ун-т им. А.А. Кулешова, 2001.

98. Лаптев, А.А. Педагогические условия формирования профессиональных ценностей будущих офицеров Росгвардии: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / А.А. Лаптев. – М., 2019. – 180 с.

99. Лебедев, О.А. Профессиональные ценностивоеннослужащего: история и современность / О.А. Лебедев, А.П. Спирин, Е.И. Юркевич // Актуальные проблемы военной педагогики и психологии в системе военных образовательных организаций : материалы межведомственной научно-практической конференции : изд. 2-е, испр. и доп., Санкт-Петербург / Военная академия материальнотехнического обеспечения имени генерала армии

А.В.Хрулева. – Санкт-Петербург: Центр научно-информационных технологий "Астерион", 2020. – С. 364-369.

100. Лебедева, Л. Г. Патриотизм как актуальная социальная ценность российских поколений / Л. Г. Лебедева, Л. В. Орлова // Социодинамика. – 2019. – № 8. – С. 52-61.

101. Леденцов, Д.С. О классификации ценностей / Д.С. Леденцов // Вестник Бурятского государственного университета. – 2007. – № 9. – С. 24-26.

102. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность : учебное пособие / А.Н. Леонтьев. – М.: Академ. книга, 2005. – 352 с.

103. Леонтьев, А.Н. Проблемы развития психики / А.Н. Леонтьев ; под редакцией и с предисловием Д.А. Леонтьева. – 5-е, испр. и доп. изд. – Москва : Смысл, 2020. – 526 с.

104. Леонтьев, Д.А. Ценностные представления в индивидуальном и групповом сознании: виды, детерминанты и изменения во времени // Психологическое обозрение. – 1998. – № 1. – С. 13-25.

105. Липский, И.А. Прогнозирование развития военно-педагогических исследований. – М., 1995.

106. Лопатько, С.В. Педагогический потенциал боевого наставничества / С.В. Лопатько, М.П. Сочивкин // Образование. Наука. Научные кадры. – 2017. – № 4. – С. 164-168.

107. Макарычева, Н.В. Формирование профессионально-ценностных ориентаций студентов в условиях гуманизации образовательного процесса педагогического колледжа : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук: 13.00.01 / Н.В. Макарычева. – Киров, 2004. – 23 с.

108. Максименко, А.А. Социологическая интерпретация понятия „ценность“ // Вестник Комстромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. – 2011. – №2. – С. 284-291.

109. Мануйлов, Ю.С. Средовой подход в свете идей Л. С. Выготского / Ю. С. Мануйлов // Вестник Костромского государственного университета. – № 4. – 2016. – С. 315-319.

110. Матюшкова, Т.М. Структура профессионально-ценностных ориентаций студентов музыкального отделения педагогического колледжа / Т.М. Матюшкова // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2015. – № 4. – С. 154-161. С. 155.

111. Мацефук, Е.А. Духовно-нравственные ценности как основа воспитания патриотизма / Е.А. Мацефук, П.В. Разбегаев // Мир науки, культуры, образования. – 2020. – № 4 (83). – С. 199-200.

112. Мерлин, В.С. Личность как предмет психологического исследования. Пермь: ПГПИ, – 1988. – 79 с.

113. Методология педагогики / Е. А. Александрова, Р. М. Асадуллин, Е. В. Бережнова [и др.]. – Москва : Издательский Дом "Инфра-М", 2018. – 296 с.

114. Михайлова, Т.В. Профессиональные ценностные ориентации: к вопросу о содержании понятия / Т. В. Михайлова // Казанская наука. – 2012. – № 8. – С. 105-107.

115. Мушкирова, А.Н. Формирование профессиональных ценностных ориентаций как фактора развития субъектности студентов: дис... канд. пед. наук: 13.00.08. / А.Н. Мушкирова. – Улан-Уде, 2015. – 165 с.

116. Мушкирова, А.Н. Профессиональные ценностные ориентации и их формирование у студентов / А.Н. Мушкирова // Профессиональное образование и общество. – 2016. – № 4(20). – С. 94-99.

117. Мушкирова, А.Н. Формирование профессиональных ценностных ориентаций как фактора развития субъектности студентов: автореферат дис. ... канд. педагогических наук: 13.00.01 / А.Н. Мушкирова. – Улан- Удэ: Бурят. гос. ун-т. 2015. – 25 с.

118. Мясищев, В.Н. Психология отношений: Избранные психологические труды. М.: Институт практической психологии, – 1995. – 356 с.

119. Найн, А.Я. Технология работы над кандидатской диссертацией по педагогике. – Челябинск : УралГАФК, 1996.

120. Нарский, И.С. Ценность и полезность. // Философские науки. – 1969. – № 3. – С.62-64.

121. Наумов, П.Ю. Ценность как разновидность субъектно-объектных отношений (системный анализ) / П.Ю. Наумов, А.А. Утюганов // Вестник университета. – 2013. – № 22. – С. 246-251.

122. Немов, Р.С. Психологический словарь / Р.С. Немов. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2007. – 559 с.

123. Нефедова, Г.М. Специфика интеграции формального, неформального и информального образования / Г.М. Нефедова // Научно-педагогическое обозрение. – 2017. – № 3(17). – С. 127-133.

124. Нечаев, М.П. Теоретико-методологические основы развития воспитывающего потенциала образовательной среды: монография / М.П. Нечаев. – М.: АСОУ, 2015. – 151 с.

125. Новиков, А.М. Научно-экспериментальная работа в образовательном учреждении. – М., 1998.

126. 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.

127. Орлова, Е.Л. Формирование военно-профессиональных ценностей у курсантов женского пола в ведомственной образовательной организации (на примере дисциплины „физическая подготовка“): дис... канд. пед. наук: 13.00.08. / Е.Л. Орлова. – Орел, 2020. – 244 с.

128. Орлова, Е.Л. Формирование военно-профессиональных ценностей у курсантов женского пола в ведомственной образовательной организации : на примере дисциплины "Физическая подготовка" : автореферат дис. ... кандидата педагогических наук : 13.00.08 / Орлова Е.Л. – Орел, 2021. – 24 с.

129. Панов, В.И. и др. Ценностный потенциал взаимодействия в образовательной среде: монография / В.И. Панов, А.В. Капцов, С.В. Белова. – Волгоград: Крутон, 2016. – 127 с.

130. Патриотизм и патриоты. Кто (не) может считаться патриотом // ФОМ : [Электронный ресурс]. – URL: <https://fom.ru/TSennosti/14733> (дата обращения: 12.11.2022).

131. Патриотизм сегодня: любить, заботиться и защищать // ВЦИОМ : [Электронный ресурс]. – URL: <https://wciom.ru/analytical-reviews/analiticheskii-obzor/patriotizm-segodnja-ljubit-zabotitsja-izashchishchat> (дата обращения: 10.11.2022).

132. Пахомова, Е.В. Методика диагностики ценностных ориентаций (МДЦО) // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». 2011. № 2 (10). С. 120-134.

133. Педагогика: Большая современная энциклопедия / сост. Е.С. Рапацевич. – Минск: Современное слово, 2005. – 720 с.

134. Передерий, О.С. Подготовка курсантов военных вузов к профессиональному взаимодействию в поликультурной среде : дис. ... канд. пед. наук : 5.8.7 / Передерий О.С., 2022. – 169 с.

135. Петкин, А.В. Формирование военно-профессиональной направленности личности курсантов вузов Росгвардии : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Петкин А.В., 2021. – 201 с.

136. Петрий, П.В. Духовные ценности российского общества и армия (социально-философский анализ) : автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора философских наук : 09.00.11. / П.В. Петрий. – М., 2002. – 50 с.

137. Печерская, А.А. Психологическое исследование профессиональных ценностей как регуляторов и показателей профессионального развития учителей / А.А. Печерская // Казанский педагогический журнал. – 2016. – № 5 (118). – С. 192-198.

138. Пивченко, В.П. Свободоспособность как интегральная педагогическая ценность в педагогическом наследии О.С. Газмана / В.П. Пивченко, А.Г. Шабанов // Сибирский педагогический журнал. – 2022. – № 1. – С. 44-54.

139. Письма о добром и прекрасном / сост., общ. ред. Г. А. Дубровской. – М.: Дет. Лит., 1985.

140. Платон. Избранные диалоги; Эксмо – Москва, 2013. – 768 с.

141. Плешкевич, Е.А. Перспективы развития библиотечного дела как социального института в условиях поляризации мира / Е. А. Плешкевич // Культура: теория и практика. – 2022. – № 2(47).

142. 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.

143. Плешкевич, Е.А. Социальный библиотечный институт в условиях поляризации мира / Е. А. Плешкевич // Образование и культурное пространство. – 2022. – № 3. – С. 100-106.

144. Подласый, И.П. Педагогика. Новый курс: учеб. пособие для студентов пед. вузов: В 2 кн. – М.: ВЛАДОС, 1999.

145. Полонский, В.М. Словарь по образованию и педагогике / В.М. Полонский. – Москва: Высш. шк., 2004. – 512 с.

146. Потапов, А.П. Влияние профессиональных ценностей на развитие личности военнослужащих / А.П. Потапов, И.Д. Федосеенко // Психолого-педагогические аспекты формирования личности : сборник материалов Межвузовской научно-практической конференции, Новосибирск, 25–26 мая 2023 года. – Новосибирск: Новосибирский военный институт имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации, 2023. – С. 174-177.

147. Приказ Директора Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 20.04.2021 г. № 133 «Об утверждении

Положения о Главном военно-политическом управлении Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации». – Москва : 2021. – 12 с.

148. Приказ Директора Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации от 20.04.2021 г. № 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: 21.02.2023).

149. Рожкова, Л.В. Ценности гражданственности и патриотизма современной молодежи // Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов : сб. докл. VI Всерос. социол. конгресса / отв. ред. В. А. Мансуров. М. : Рос. о-во социологов, 2020. С. 3504-3517.

150. Розов, Н.С. Конструктивная аксиология и этика ценностного сознания // Философия и общество. – 1999. – № 5. – С. 92-119.

151. Романов, Д.В. Содержание системы военно-профессиональных ценностей: история и современность / Д.В. Романов // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2008. – Т. 14, № 3. – С. 43-48.

152. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии: в 2 т. / С.Л. Рубинштейн. – М.: Педагогика, 1989. – Т. 2. – 328 с.

153. Рубинштейн, С.Л. Проблемы общей психологии / Акад. пед. наук СССР. Ин-т философии АН СССР. Ин-т психологии АН СССР. – Москва : Педагогика, 1973. – 423 с.

154. Руднева, Е.Л. Формирование жизненных и профессиональных ценностных ориентаций студенческой молодёжи : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Е.Л. Руднева. – Кемерово, 2002. – 443 с.

155. Сагатовский, В.Н. Экология аксиосферы / В.Н. Сагатовский // Бренное и вечное: экология человека в современном мире : тез. докл. и выступлений Всерос. науч. конф. / ред. кол. : Г.П. Выжлецов, И.Ф. Игнатьева ; НовГУ им. Ярослава Мудрого. – Вып. 4. – Великий Новгород, 2001. – С. 20-22.

156. Самойлик, Н.А. Профессионально-ценностные ориентации личности: теория и практика / Н.А. Самойлик. – Новокузнецк : Кузбасский институт Федеральной службы исполнения наказаний, 2019. – 174 с.

157. Самойлик, Н.А. Формирование профессионально-ценностных ориентаций курсантов ФСИН России / Н.А. Самойлик // Уголовно-исполнительная система сегодня: взаимодействие науки и практики : материалы научно-практической конференции, Новокузнецк, 28–29 октября 2015 года / ответственный редактор А. Г. Антонов. – Новокузнецк: Кузбасский институт Федеральной службы исполнения наказаний, 2016. – С. 197-200.

158. Санин, Д.В. Ценности военной службы в период 1811-1828 гг. - как педагогическая категория / Д.В. Санин, Р.В. Орлов // От внутренней стражи Российской империи к войскам национальной гвардии Российской Федерации : межвузовская научно-практическая конференция с международным участием, Новосибирск, 03 октября 2019 года. – Новосибирск: Новосибирский военный институт имени генерала армии И.К. Яковлева войск национальной гвардии Российской Федерации, 2019. – С. 73-79.

159. Сафиоллин, А.М. Путь в будущее: организационно-методические рекомендации по исполнению Указа Президента Российской Федерации № 809 от 09.11.2022 года / Под редакцией П.И. Юнацкевича / Серия книг: Нравственный путь человечества. – Санкт-Петербург, Институт нравственной культуры, 2023. – 508 с.

160. Сафонов, И.А. Роль интериоризации ценностей проектно-технологической культуры при обучении курсантов в военном вузе // Юридическая наука в XXI веке: актуальные проблемы и перспективы их решений: сборник научных статей. – 2020. – С. 121-125.

161. Сенин, И.Г. Разработка модифицированного варианта «Опросника терминальных ценностей» // Психология и практика. Ежегодник РПО. Ярославль, 1998. Т. 4. Вып. 1. С. 287-288.

162. Сержантов, В.Ф. Человек, его природа и смысл бытия / В.Ф. Сержантов; ЛГУ. – Ленинград : Изд-во ЛГУ, 1990. – 359 с.

163. Сериков В. В. Метод моделирования в педагогическом исследовании [Электронный ресурс]. URL: [http://www.instrao.ru/images/Kafedra/Презентация к лекции В.В.Серикова „Метод моделирования“](http://www.instrao.ru/images/Kafedra/Презентация%20к%20лекции%20В.В.Серикова%20„Метод%20моделирования“) (дата обращения: 13.10.2023).

164. Сериков, В.В. Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем. – М.: Издательская корпорация «Логос», 1999. – 272 с.

165. Сериков, В.В. Педагогическое исследование: в поисках путей повышения качества / В. В. Сериков // Образование и наука. – 2015. – № 7(126). – С. 4-23.

166. Сериков, В.В. Системно-деятельностный подход в обучении [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70957260/> (дата обращения: 20.08.2023).

167. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – Санкт-Петербург : Речь, 2007. – 349 с.

168. Слостенин, В.А. и др. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; Под ред. В.А. Слостенина. – М.: Издательский центр "Академия", 2002. – 576 с.

169. Слостенин, В.А. Педагогическая аксиология : монография. Красноярск: СибГТУ, 2008. – 293 с.

170. Слостенин, В.А. Ценностные ориентации и профессиональное самосознание учителя // Ценностные ориентации в сфере педагогического образования: история и современность: Тезисы докладов и выступлений на 16 сессии Научного Совета по проблемам истории образования и педагогической науки / под ред. З. И. Равкина. Т. 1. М., – 1995.

171. Слостенин, В.А., Чижаква, Г.И. Введение в педагогическую аксиологию: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 192 с.

172. Слободнюк, Е.Г. Профессионально-ценностные ориентации: Теоретический анализ. СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, – 2011. – 72 с.
173. Словарь иностранных слов / под ред. А.Г. Спиркина. – Москва: Рус. яз., 1986. – 608 с.
174. Советский энциклопедический словарь / гл. редактор А. М. Прохоров. – 3-е изд. – М.: Сов. Энциклопедия, 1984. – С. 1070.
175. Сократ. Платон. Аристотель. Сенека: Биографические очерки. – Москва: Республика, 1995. – 268 с.
176. Соловьев, С.С. Трансформация ценностей военной службы / С.С. Соловьев // Социологические исследования. – 1996. – С. 17-25.
177. Сопов, В. Ф. Морфологический тест жизненных ценностей / В. Ф. Сопов, Л. В. Карпушкина // Прикладная психология. 2001. № 4. С. 9-30.
178. Сорокин, П. Человек. Цивилизация. Общество. – М., 1992.
179. Спенсер, Г. Основания социологии. В 2 т. Т. 1 / Г. Спенсер. – М.: Книга по требованию, 2011. – 505 с.
180. Спиринов, А.В. Система ценностей личности как фактор сплоченности воинского коллектива: дис. ... канд. спих. наук. 19.00.05. / А.В. Спиринов. – Новосибирск., 2015. – 207 с.
181. Спиринов, А.П. Роль российской национальной идентичности в системе профессиональных ценностей военнослужащих / А.П. Спиринов, В.А. Митрахович // Проблемы повышения эффективности научной работы в оборонно-промышленном комплексе России : Материалы V Всероссийской научно-практической конференции, Знаменск / Сост.: С.Н. Бориско. – Астрахань: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Астраханский государственный университет», 2022. – С. 352-357.
182. Спирина, Т.П. Профессионально-ценностные ориентации курсантов военных вузов / Т.П. Спирина, А.П. Спиринов // Развитие военной педагогики в XXI веке : VII Межвузовская научно-практическая конференция 75-летию

Победы в Великой Отечественной войне посвящается, Санкт-Петербург – Санкт-Петербург: ООО "Издательство ВВМ", 2020. – С. 281-286.

183. Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года (утв. распоряжением Правительства РФ от 29 мая 2015 г. No 996-р) // Информационно-правовой портал Гарант.ру [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70957260/> (дата обращения: 19.08.2023).

184. Сулима, И.И. Средовой подход как методология научно-педагогического исследования [Электронный ресурс] / И. И. Сулима / Центр научных инвестиций. – Режим доступа: <http://www.ni-centr.ru/chitalnyj-zal-centra/metodologiya/sredovoj-podxod-kak-metodologiya-nauchno-pedagogicheskogo-issledovaniya/> (дата обращения 12.11.2023).

185. Суртаева, Н.Н. О методологических подходах в современных педагогических исследованиях / Н. Н. Суртаева, О. А. Иванова, В. В. Афанасьев // Вестник РМАТ. – 2016. – № 1. – С. 44-49.

186. Сухомлинский, В.А. Потребность человека в человеке / В.А. Сухомлинский. М.: Сов. Россия, 1981. – 93 с.

187. Тарасов, С.В. Образовательная среда и развитие школьника / С.В. Тарасов. – СПб.: ЛОИРО, 2003. – 139 с.

188. Тепляков, С.В. Воспитательные функции офицера по формированию профессиональных ценностных ориентаций у военнослужащих по контракту ВНГ РФ / С. В. Тепляков // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2023. – № 1(63). – С. 221-227.

189. Тепляков, С.В. Модель формирования профессиональных ценностных ориентаций у военнослужащих контрактной службы войск национальной гвардии России / С.В. Тепляков // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Серия: Гуманитарные науки. – 2024. – № 2-2. – С. 97-101.

190. Тепляков, С.В. Обоснование методики диагностики профессиональных ценностных ориентаций у военнослужащих контрактной службы войск национальной гвардии России / С.В. Тепляков // Экономические и гуманитарные исследования регионов. – 2024. – № 2. – С. 63-67.

191. Тепляков, С.В. Особенности профессионального воспитания военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в войсках национальной гвардии Российской Федерации / С. В. Тепляков // Смыслы, ценности, нормы в бытии человека, общества, государства : Сборник статей и материалов / Сост. С.С. Наседкина, общ. ред. Е.А. Куштым. – Челябинск : Южно-Уральский государственный институт искусств им. П.И. Чайковского, 2023. – С. 317-324.

192. Тепляков, С.В. Профессионально важные ценности военнослужащих, проходящих военную службу по контракту в войсках национальной гвардии России / С. В. Тепляков // Вестник Череповецкого государственного университета. – 2024. – № 2 (119). – С. 201-212.

193. Тепляков, С.В. Формирование военно-профессиональных ценностных ориентаций у военнослужащих по контракту войск национальной гвардии Российской Федерации посредством агитации и пропаганды / С.В. Тепляков // Актуальные вопросы образовательной деятельности войск национальной гвардии : Сборник трудов межвузовской научно-практической конференции, Саратов, 17 ноября 2021 года, 2021. – С. 118-129.

194. Тепляков, С. В. Интеграция формального, неформального и информального образования в плоскости организации военно-педагогического процесса с целью формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих // Евсевьевские чтения. Серия: Общее и профессиональное образование: современные проблемы и опыт решения : сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции «60-е Евсевьевские чтения», Саранск, 19–20 февраля 2024 года. – Саранск: Мордовский государственный педагогический институт имени М.Е. Евсевьева, 2024. – С. 232-240.

195. Тепляков, С. В. целевая педагогическая программа формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии Российской Федерации / С. В. Тепляков // Известия Саратовского военного института войск национальной гвардии. – 2023. – № 4 (17). – С. 60-69.

196. Тепляков, С. В. Воспитательные функции офицера по формированию профессиональных ценностных ориентаций у военнослужащих по контракту ВНГ РФ / С. В. Тепляков // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2023. – № 1(63). – С. 221-227.

197. Тугаринов, В.П. Теория ценностей в марксизме / Ленингр. ордена Ленина гос. ун-т им. А. А. Жданова. – Ленинград : Изд-во Ленингр. ун-та, 1968. – 124 с.

198. Узнадзе, Д.Н. Экспериментальные основы психологии установки. Тбилиси: Изд-во Акад. наук Груз. ССР, 1961. – 210 с.

199. Указ Президента Российской Федерации от 21.09.2020 г. № 570 «О внесении изменений в Положение о Федеральной службе войск национальной гвардии Российской Федерации, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 30 сентября 2016 г. № 510». [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/45878> (дата обращения: 15.04.2022).

200. Указ Президента Российской Федерации от 25.08.2023 г. № 639 «О приведении отдельных категорий лиц к присяге». [Электронный ресурс]. – URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 25.01.2024).

201. Указ Президента РФ от 09.11.2022 № 809 "Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей" [Электронный ресурс].– URL:<http://publication.pravo.gov.ru/Document/View0001202211090019ysclid=lxsv59rd42665491084> (дата обращения: 05.03.2024).

202. Указ Президента РФ от 10.11.2007 № 1495 (ред. от 01.03.2024) "Об утверждении общевоинских уставов Вооруженных Сил Российской Федерации"

Федерации" [Электронный ресурс]. URL:https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_72806/ (дата обращения: 04.04.2023).

203. Указ Президента РФ от 2 января 2017 г. № 5 “О внесении изменений в Положение о порядке прохождения военной службы, утвержденное Указом Президента Российской Федерации от 16 сентября 1999 г. № 1237, и в Дисциплинарный устав Вооруженных Сил Российской Федерации, утвержденный Указом Президента Российской Федерации от 10 ноября 2007 г. № 1495” [Электронный ресурс]. – URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 15.12.2023).

204. 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).

205. 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).

206. Утюганов, А.А. Система ценностно-смысловых ориентаций курсантов вузов национальной гвардии: феноменология и психолого-педагогические детерминанты формирования: дис. ... док. псих. Наук: 19.00.07. / А.А. Утюганов. – Кемерово, 2019. – 401 с.

207. Утюганов, А.А. Формирование ценностно-смысловых ориентаций у курсантов войск национальной гвардии Российской Федерации / А.А. Утюганов // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 62-4. – С. 302-305.

208. Фанталова, Е.Б. Методика «Уровень соотношения «ценности» и «доступности» в различных жизненных сферах» // Журнал практического психолога. 1996. № 2. С. 32-37.

209. Федеральный закон от 28.03.1998 N 53-ФЗ (ред. от 25.12.2023) "О воинской обязанности и военной службе" (с изм. и доп., вступ. в силу с

01.01.2024) [Электронный ресурс]. – URL: <http://pravo.gov.ru/> (дата обращения: 11.11.2023).

210. 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/ (дата обращения: 03.04.2024).

211. Федосеева, И.А. Нравственность как основа формирования профессиональных ценностей военнослужащих Росгвардии / И.А. Федосеева, А.А. Зотов, М.П. Сочивкин // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 62-1. – С. 315-318.

212. Федотенко, И.Л. Теория и практика становления профессионально-ценностных ориентаций учителя в процессе непрерывного педагогического образования : дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / И.Л. Федотенко. – Тула, 2000. – 457 с.

213. Философский энциклопедический словарь / под ред. Л.Ф. Ильичева, П.Н. Федосеева, С.М. Ковалева, В.Г. Панова – Москва: Сов. Энциклопедия, 1983. – 840 с. (стр 167)

214. Фишер, К. История новой философии / К. Фишер. – СПб., 1910. – Т. 4–5: Иммануил Кант и его учение.

215. Формирование традиционных российских духовно-нравственных ценностей как профессионально значимых личностных качеств у курсантов Военно-физкультурного вуза / Н. В. Романенко, В. Л. Пашута, А. М. Фофанов, А. Б. Аракелов // Актуальные проблемы физической и специальной подготовки силовых структур. – 2023. – № 2. – С. 197-202.

216. Хуснуллина, Н.Х. Формирование профессионально-ценностных ориентаций у будущих менеджеров ресторанного и гостиничного сервиса : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Н.Х. Хуснуллина. – Челябинск, 2010. – 22 с.

217. Четверикова, Т.В. Формирование профессионально-значимых ценностных ориентаций курсантов для работы в экстремальных ситуациях (на примере колледжа водного транспорта СПГУВК) : автореферат диссертации на

соискание ученой степени кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Т.В. Четверикова. Санкт-Петербург, 2012. – 24 с.

218. Чигирев, В.А. Нравственный путь безнравственной цивилизации / В. А. Чигирев. – Санкт-Петербург : Ин-т нравственности, 2006. – 94 с.

219. Чигирев, В.А. Нравственный путь безнравственной цивилизации. 2-е издание / Серия книг: Теория и методика профессионального образования и воспитания взрослых / Под ред. П.И. Юнацкевича. - СПб.: Институт нравственности, 2006. – 2021. – 100 с.

220. Чижакова, Г.И. Аксиология профессионально-педагогического образования [Текст] / Г.И. Чижакова // Вестник Красноярского государственного педагогического университета им. В. П. Астафьева. – 2013. – № 2 (24). – 46-55.

221. Чижик, П.И. Духовная безопасность российского общества как фактор военной безопасности государства. – М., – 2000. – С. 85-86.

222. Шарухин, А.П. Военная педагогика / А.П. Шарухин. – Санкт-Петербург : Питер, 2017. – 575 с.

223. 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.

224. Шиянов, Е.И. Гуманизация педагогического образования: состояние и перспективы. – М., Ставрополь, 1991.

225. Штаб, О.Н. Формирование профессионально-ценностных ориентаций курсантов юридического института МВД России : автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук: 13.00.08 / О.Н. Штаб. Барнаул, 2006. – 21 с.

226. Щуркова, Н.Е. Воспитание: новый взгляд с позиции культуры / Н.Е. Щуркова. – М.: Образовательный центр «Педагогический поиск», 1997. – 78 с.

227. Эсеналиев, Т.Д. Новая мировая повестка: мир без летальных войн: Организационно- методические рекомендации по исполнению Резолюции ООН

№ А/RES/73/329 "Формирование культуры мира в духе любви и нравственности"/ Серия книг: Нравственный путь человечества. – Москва, Институт международной безопасности и информальной юстиции, 2023. – 320 с.

228. Этимологический словарь современного русского языка: в 2 т. Т.2. сост. А.К. Шапошников. – Москва: Флинта: Наука, 2010. – 576 с.

229. Юдин, Э.Г. Методология науки. Системность. Деятельность – М., 1997 – 444 стр.

230. Юнацкевич П.И., Чигирев В.А., Горюнков С.В. Нравственное возрождение России и проблема смены мировоззренческой парадигмы. Учебно-методическое пособие. – Санкт-Петербург, 2014. – 122 с.

231. Ядов, В.А. О диспозиционной регуляции социального поведения личности // Методологические проблемы социальной психологии. – 1995. – № 9. – С. 89-105.

232. Яковлев, Е.В. Педагогическая концепция: методологические аспекты построения / Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева. – М. : Гуманитар. издат. центр ВЛАДОС, 2006. – 239 с.

233. Яковлев, Е.В. Педагогическое исследование: содержание и представление результатов / Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева. – Челябинск: Изд-во РБИУ, 2010. – 317 с.

234. Яковлев, Е.В. Реализация аксиологического подхода в педагогическом исследовании / Е.В. Яковлев // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. – 2012. – № 4 (263). – С. 24–29.

235. Яковлева, Н.О. Диссертация как результат педагогического исследования : монография / Н.О. Яковлева, Е.В. Яковлев. – Краснодар : Краснодар. гос. ин-т культуры, 2019. – 304 с.

236. Яковлева, Н.О. Проектирование как педагогический феномен // Педагогика. – 2002. – № 6.

237. Якушкина, Н.В. Ценности и ценностные ориентации военнослужащих российской армии / Н.В. Якушкина // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 12. – 2008. – Вып. 3. – С. 325-336.

238. Lotze, H. Mikrokosmos. Ideen zur Naturgeschichte und Geschichte der Menschheit. Versuch einer Anthropologie. 6. Auflage. 3 Bde. Leipzig, 1923. // Т. 1, S. 281. 104-111

239. Rokeach, M. Beliefs, Attitudes and Values. San Francisco: Josey-Bass Co, 1972.

240. Schwartz, S. H. Toward a theory of the universal content and structure of values: extensions and cross cultural replications / S. H. Schwartz, W. Bilsky // Journal of Personality and Social Psychology, 1987. № 58. P. 878–891.

Приложение А

ЦЕЛЕВАЯ ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОГРАММА формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии

I. Организационно-методическая часть:

Программа разработана на основе примерной системы работы субъектов учебно-воспитательного процесса по формированию профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии.

Программа предполагает выполнение комплекса согласованных по целям, задачам, месту, времени и видам деятельности военнослужащих мероприятий, направленных на повышение эффективности процесса формирования профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту войск национальной гвардии.

Цель программы заключается в формировании профессиональных ценностных ориентаций военнослужащих по контракту посредством организации непрерывной подготовки военных специалистов в рамках осуществления ими всех видов жизнедеятельности.

Срок реализации программы – 18 месяцев – 3 периода подготовки военнослужащих по контракту.

Деятельность по достижению цели программы выполняется посредством реализации модульно-блочного подхода к дифференциации мероприятий, включенных в программу и предусматривает реализуемые в определенной логике модули:

Первый модуль «Формальное образование» организован в рамках формальных программ (планов) обучения (план боевой подготовки, расписание занятий и др.) и воспитания (план военно-политической работы и др.) в учебно-воспитательной деятельности военнослужащих.

Второй модуль «Неформальное образование» предусматривает воспитательные мероприятия, организуемые за пределами формальных программ (планов) воспитания и организован в рамках служебно-боевой деятельности при выполнении задач в составе караулов и суточных нарядов.

Третий модуль «Информальное образование» также предусматривает вовлечение военнослужащих в воспитательные мероприятия вне формальных программ (планов) воспитания, но осуществляемых уже в рамках внеслужебной деятельности и без процедурных формальностей (дома, на отдыхе и др.).

Реализация каждого модуля программы осуществляется посредством блоков, отражающих логику организации направлений военно-политической работы:

Агитационно-пропагандистский блок нацелен на формирование профессионально важных ценностей военнослужащих, обеспечивающих

осознанное и добросовестное выполнение воинского долга, готовности к эффективному выполнению служебно-боевых задач; развитие личности военных специалистов, формирования их морально-политических и психологических качеств; пропаганду традиций и воинских ритуалов войск национальной гвардии, популяризацию примеров отваги и мужества.

Основные формы: военно-политическая подготовка; индивидуальная воспитательная работа (ознакомительные, поддерживающие, корректирующие и предупредительные беседы); военно-политическое информирование (оперативное информирование); единый день агитационно-пропагандистской работы; общие собрания военнослужащих.

Психологический блок организован с целью обеспечения психологической готовности военнослужащих к эффективному выполнению задач и поддержанию их психологической устойчивости.

Основные формы: профессиональный психологический отбор; психологическое обследование; психологическая помощь; психологическая реабилитация; психологическая профилактика; психологическое просвещение.

Дисциплинарно-правовой блок направлен на предупреждение нарушений воинской дисциплины и правонарушений, правовое обучение и воспитание, обеспечение соблюдения законности, а также формирование у военных специалистов чувства ответственности за выполнение воинского долга.

Основные формы: подведение итогов по укреплению и поддержанию воинской дисциплины и правопорядка; групповые и индивидуальные профилактические мероприятия; пропаганда передового опыта по данному направлению.

Военно-патриотический блок способствует: формированию у военных специалистов чувства верности своему Отечеству, чувства гордости и почитания государственных символов, патриотического сознания и готовности к выполнению воинского долга; развитию патриотизма и культуры поведения; повышению авторитета войск среди населения и общественного доверия населения к войскам правопорядка.

Основные формы: военно-исторические конференции и встречи с ветеранами; всероссийские и региональные патриотические акции; военно-спортивные и оздоровительные мероприятия; взаимодействие с подшефными организациями; дни открытых дверей.

Военно-социальный блок направлен на реализацию социально-правовой защиты военнослужащих и членов их семей, а также разъяснение военным специалистам льгот и социальных гарантий.

Основные формы: консультирование военнослужащих по военно-социальным вопросам; вечера вопросов и ответов; прием по личным вопросам.

Культурно-досуговый блок предназначен для формирования профессиональных ценностных ориентаций средствами культуры и искусства, удовлетворения эстетических и культурных потребностей военнослужащих, организации досуга и снятия стрессовых состояний.

Основные формы: самодеятельностное художественное творчество; культурные программы и театрально-зрелищные мероприятия (выставки); тематические вечера; культурно-просветительские мероприятия; библиотечное и музейное дело и др.

II. Содержательная часть:

№ п/п	Наименование мероприятия	Срок реализации
МОДУЛЬ № 1. ФОРМАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ (июль - декабрь 2022 г.)		
1. Агитационно-пропагандистский блок мероприятий		
1.1.	Групповое занятие по теме: «Всегда на страже. Примеры мужества и героизма, образцового выполнения должностных и специальных обязанностей военнослужащими контрактной службы Росгвардии в ходе выполнения служебно-боевых задач».	август
1.2.	Групповое занятие по теме: «Есть такая профессия – Родину защищать».	сентябрь
1.3.	Групповое занятие по теме: «Воинский этикет и культура поведения военнослужащих».	октябрь
1.4.	Групповое занятие по теме: «Наша страна – Россия».	ноябрь
1.5.	Общее собрание с повесткой дня: «Я и моя военно-профессиональная деятельность».	июль
1.6.	Общее собрание с повесткой дня: «Моя профессиональная карьера».	сентябрь
1.7.	Общее собрание с повесткой дня: «Перспективы моей военно-профессиональной деятельности».	декабрь
1.8.	Индивидуальная воспитательная работа: «Особенности военной службы по контракту».	июль
1.9.	Индивидуальная воспитательная работа: «Возможности личного и профессионального развития военного специалиста».	август
1.10.	Индивидуальная воспитательная работа: «Роль профессиональных знаний в деятельности военнослужащего».	сентябрь
1.11.	Индивидуальная воспитательная работа: «Профессиональные отношения в воинском коллективе».	октябрь
2. Психологический блок мероприятий		
2.1.	Психодиагностическое обследование по методике «Опросник диагностики аддикций».	июль
2.2.	Социально-психологическое исследование по теме: «Особенности межличностных отношений военнослужащих. Структура и причины конфликтов между сослуживцами».	июль
2.3.	Социально-психологическое исследование по теме: «Социальное самочувствие и удовлетворённость условиями военной службы военнослужащих по контракту, готовность к профессиональной деятельности».	август
2.4.	Занятие по психологической подготовке по темам: «Мотивация достижения успеха».	август

2.5.	Занятие по психологической подготовке по темам: «Мотивация достижения успеха».	сентябрь
2.6.	Психологический тренинг: «Практика конструктивной коммуникации».	ноябрь
3. Дисциплинарно-правовой блок мероприятий		
3.1.	Единая неделя правовых знаний и профилактики правонарушений по теме: «Особенности взаимоотношений и развитие профессиональных отношений в воинском коллективе».	август
3.2.	Встреча личного состава с представителями взаимодействующих органов (полиции, военной прокуратуры, военного суда) и представителями духовенства.	август
4. Военно-патриотический блок мероприятий		
4.1.	Торжественное построение, посвященное началу нового периода обучения.	июль
4.2.	Торжественное построение, посвященное Дню Государственного флага Российской Федерации.	август
4.3.	Торжественное построение, посвященное Дню образования воинской части.	август
4.4.	Торжественное построение, посвященное Дню знаний.	сентябрь
4.5.	Торжественное построение, посвященное Дню народного единства.	ноябрь
4.6.	Торжественное построение, посвященное Дню Конституции.	декабрь
4.7.	Торжественное построение, посвященное принятию Военной присяги военнослужащих, заключивших первый контракт.	по мере заключения
5. Военно-социальный блок мероприятий		
5.1.	Вечер вопросов и ответов для военнослужащих по контракту.	август
5.2.	Вечер вопросов и ответов для военнослужащих по контракту и членов их семей.	октябрь
5.3.	Прием по личным вопросам командованием воинской части.	по мере обращения
6. Культурно-досуговый блок мероприятий		
6.1.	Тематический вечер, посвященный Дню Крещения Руси.	июль
6.2.	Тематический вечер, посвященный Дню разгрома советскими войсками немецко-фашистских войск в Курской битве.	август
6.3.	Тематический вечер, посвященный Дню солидарности в борьбе с терроризмом.	сентябрь
6.4.	Тематический вечер, посвященный Дню призывника.	ноябрь
6.5.	Спортивный праздник с привлечением военнослужащих и членов их семей, приуроченный ко Дню физкультурника: «Мама, папа, я – дружная семья!»	август
МОДУЛЬ № 2. НЕФОРМАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ (январь - июнь 2023 г.)		
1. Агитационно-пропагандистский блок мероприятий		
1.1.	Оперативное информирование.	ежедневно
1.2.	Консультативные встречи (беседы) должностных лиц караула и офицеров прибывших для проверки службы по темам: «Я и моя профессия»; «Мои планы в профессиональной деятельности»;	в период несения службы

	«Моя профессиональная карьера»;	
2. Психологический блок		
2.1.	Тренинг: «Правило не вредить себе».	январь
2.2.	Тренинг: «Правило не вредить другим».	февраль
2.3.	Тренинг: «Правило не вредить стране».	март
2.4.	Тренинг: «Нравственный компас».	апрель
2.5.	Тренинг: «Противодействие деструктивным идеям (идеологиям)».	май
2.6.	Тренинг: «Упражнение по формированию нравственной личности».	июнь
3. Дисциплинарно-правовой блок		
3.1.	Подведение итогов несения службы.	ежедневно
3.2.	Обобщение передового опыта службы.	ежедневно
3.3.	Инструктаж личного состава при убытии со службы о недопущении правонарушений различного характера, которые могут причинить вред себе, другим людям и стране.	ежедневно
3.4.	Просмотр видеороликов по правовой тематике.	ежедневно
3.5.	Правовое консультирование военнослужащих должностными лицами, прибывшими для проверки.	ежедневно
4. Военно-патриотический блок		
4.1.	Викторина: «Дорогой жизни» (ко Дню полного освобождения Ленинграда от фашистской блокады).	январь
4.2.	Викторина: «На страже Отечества» (ко Дню защитника Отечества).	февраль
4.3.	Викторина: «Войска правопорядка» (ко Дню войск национальной гвардии Российской Федерации).	март
4.4.	Викторина: «Всегда на посту» (ко Дню образования соединений и воинских частей по охране важных государственных объектов и специальных грузов).	апрель
4.5.	Викторина: «Великая Победа» (ко Дню Победы советского народа в Великой Отечественной войне).	май
4.6.	Викторина: «Россия – родина моя» (ко Дню России).	июнь
5. Военно-социальный блок		
5.1.	Разъяснение личному составу, привлекаемому для выполнения служебно-боевых задач, порядка предоставления социальных льгот и пособий установленных законодательством Российской Федерации.	ежедневно
6. Культурно-досуговый блок		
6.1.	<i>Чтение и обсуждение печатных изданий:</i> Журнал: «На боевом посту»: № 12 (декабрь 2022 г.), стр.2 статья «Витязь – рожден для победы»; Газета: «Росгвардия. Сегодня»: № 48 (декабрь 2022 г.), стр.5 статья «Курс мобилизованного бойца»; Журнал: «На боевом посту»: № 12 (декабрь 2022 г.), стр.18 статья «Герои Витязя»; Газета: «Росгвардия. Сегодня»: № 49 (декабрь 2022 г.), стр.3 статья «Журнал о людях, защищающих людей».	январь 2-8.01 9-15.01 16-22.01 23-29.01
6.2.	<i>Чтение и обсуждение печатных изданий:</i>	февраль

	Газета: «Росгвардия. Сегодня»: № 2 (январь 2023 г.), стр.2 статья «Высокая оценка результатов службы»; Журнал: «На боевом посту»: № 1 (январь 2023 г.), стр.6 статья «На южных рубежах»; Газета: «Росгвардия. Сегодня»: № 3 (январь 2023 г.), стр.4 статья «На страже земли, где восходит солнце»; Журнал: «На боевом посту»: № 1 (январь 2023 г.), стр.12 статья «Вырванное жало».	30.01-5.02 6-12.02 13-19.02 20-26.02
6.3.	<i>Чтение и обсуждение печатных изданий:</i> Газета: «Росгвардия. Сегодня»: № 5 (февраль 2023 г.), стр.3 статья «Сила слова»; Газета: «Росгвардия. Сегодня»: № 5 (февраль 2023 г.), стр.2 статья «Наш долг – быть рядом»; Газета: «Росгвардия. Сегодня»: № 5 (февраль 2023 г.), стр.4 статья «Потомки Салавата отступать не умеют»; Газета: «Росгвардия. Сегодня»: № 5 (февраль 2023 г.), стр.6 статья «Плюсовая практика при экстремальном минусе»; Журнал: «На боевом посту»: № 1 (январь 2023 г.), стр.34 статья «Не числом а умением».	март 27.02-5.03 6-12.03 13-19.03 20-26.03 27-31.03
6.4.	<i>Чтение и обсуждение печатных изданий:</i> Журнал: «На боевом посту»: № 3 (март 2023 г.), стр.1 статья «Говорит Москва»; Газета: «Росгвардия. Сегодня»: № 9 (март 2023 г.), стр.3 статья «Равнение на первых»; Журнал: «На боевом посту»: № 3 (март 2023 г.), стр.10 статья «Люди из стали»; Газета: «Росгвардия. Сегодня»: № 9 (март 2023 г.), стр.4 статья «Всегда на высоте»; Журнал: «На боевом посту»: № 1 (январь 2023 г.), стр.34 статья «Не числом, а умением».	апрель 27.03-2.04 3-9.04 10-16.04 17-23.04 24-30.04
6.5.	<i>Чтение и обсуждение печатных изданий:</i> Журнал Росгвардии «На боевом посту»: № 4 (апрель 2023 г.), стр.2 статья «Нестихающий «Буран»»; Журнал Росгвардии «На боевом посту»: № 4 (апрель 2023 г.), стр.35 статья «Специалисты высокого уровня»; Газета: «Росгвардия. Сегодня»: № 16 (апрель 2023 г.), стр. 3 статья «От чистого сердца»; Журнал Росгвардии «На боевом посту»: № 4 (апрель 2023 г.), стр.46 статья «Эвакуация»; Газета: «Росгвардия. Сегодня»: № 16 (апрель 2023 г.), стр. 2 статья «Признание ратных заслуг».	май 1-7.05 8-14.05 15-21.05 22-28.05 29-31.05
6.6.	<i>Чтение и обсуждение печатных изданий:</i> Газета: «Росгвардия. Сегодня»: № 18 (май 2023 г.), стр.3 статья «Важная работа для мирной жизни»; Газета: «Росгвардия. Сегодня»: № 18 (май 2023 г.), стр. 5 статья «Четко. Слажено. Умело»; Газета: «Росгвардия. Сегодня»: № 18 (май 2023 г.), стр. 8 статья «Быстрее. Выше. Сильнее»; Журнал Росгвардии «На боевом посту»: № 5 (май 2023 г.), стр.16 статья «Доброволец»; Журнал Росгвардии «На боевом посту»: № 5 (май 2023 г.), стр.2 статья	июнь 29.05-4.06 5-11.06 12-18.06 19-25.06

	«Стражи северного края».	26-30.06
6.7.	Просмотр художественных и документальных фильмов: Д/ф «История государства российского» (2007 г.). Х/ф «Они сражались за Родину» (1975 г.). Х/ф «Нахимовцы » (1921 г.).	январь
6.8.	Просмотр художественных и документальных фильмов: Х/ф «Батальонъ» (2015 г.). Х/ф «Ржев» (2019 г.). Х/ф «Честь имею» (2004 г.).	февраль
6.9.	Просмотр художественных и документальных фильмов: Х/ф «Дикая дивизия» (2016 г.). Х/ф «28 панфиловцев» (2016 г.). Х/ф «Солдатик» (2018 г.).	март
6.10	Просмотр художественных и документальных фильмов: Х/ф «Адмиралъ» (2008 г.). Х/ф «Донбасс. Окрина» (2019 г.) Д/ф «Блокада» (2004 г.).	апрель
6.11	Просмотр художественных и документальных фильмов: Х/ф «Время первых» (2017 г.) Д/ф «Блокада» (2004 г.). Х/ф «Освобождение» (1968 г.)	май
6.12.	Просмотр художественных и документальных фильмов: Х/ф «Офицеры» (1971 г.) Х/ф «Т-34» (2018 г.). Х/ф «Отец солдата» (1964 г.)	Июнь
МОДУЛЬ № 3. ИНФОРМАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ (июль - декабрь 2023 г.)		
	Коллективная оценка личности	июль
1. Агитационно-пропагандистский блок мероприятий		
1.1.	Агитационно-пропагандистская акция: «Ромашка – символ счастья» (ко Дню любви, семь и верности).	июль
1.2.	Агитационно-пропагандистская акция: «Мой флаг – моя история» (ко Дню любви, семь и верности).	август
1.3.	Памятная акция: «Капля жизни» (ко Дню солидарности в борьбе с терроризмом).	сентябрь
1.4.	Агитационно-пропагандистская акция: «По-прежнему в строю»(к Международному Дню пожилых людей).	октябрь
1.5.	Памятная акция: «День Героев Отечества» (ко Дню Героев Отечества).	декабрь
2. Дисциплинарно-правовой и военно-социальный блоки		
2.1.	Посещение членов семей военнослужащих по контракту.	по отдельному плану
3. Военно-патриотический блок		
3.1.	Урок мужества с воспитанниками профильных кадетских классов войск национальной гвардии России: «Перспективы военной службы по контракту»	июль
3.2.	Военизированная эстафета на Базе Губернаторского автомобильно-электромеханического техникума (г. Балаково).	август

3.3.	Торжественное мероприятие, посвященное принятию клятвы кадетами 1-го курса Губернаторского автомобильно-электромеханического техникума (г. Балаково).	октябрь
3.4.	День открытых дверей.	ноябрь
4. Культурно-досуговый блок		
4.1.	Ознакомление с материалами системы воспитания: «Киноуроки в школах России».	июль-декабрь
4.2.	Посещение музея Истории г. Балаково.	июль
4.3.	Посещение Балаковская художественная галерея – филиал Саратовского государственного художественного музея им. А.Н. Радищева	август
4.4.	Экскурсия в Парк Победы (г. Саратов).	сентябрь
4.5.	Посещение Мемориала «Место приземления Ю.А. Гагарина (г. Энгельс)»	сентябрь
4.6.	Посещение музея Боевой славы (г. Балаково).	октябрь
4.7.	Посещение виртуальных выставок и экскурсий: Государственная Третьяковская галерея; Государственный исторический музей; Музей Победы; Виртуальный музей Мамаев Курган; Виртуальный Пушкинский музей; Музей панорама «Сталинградская битва»; Виртуальный филиал Русского музея;	по отдельному плану

Приложение Б

Проект

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ****П Р И К А З****командующего округом войск национальной гвардии
Российской Федерации**

« ____ » _____ 20__ г.

№ ____

Город

Г _____ Г _____
Об утверждении порядка организации
наставнической работы в округе войск
национальной гвардии Российской
Федерации

В целях организации наставнической работы в округе войск национальной гвардии Российской Федерации, оказания помощи военнослужащим, прибывшим для прохождения военной службы по контракту в приобретении профессиональных навыков, ускорения процесса их адаптации и профессионального становления, развития способностей самостоятельно, качественно и ответственно выполнять возложенные должностные обязанности в соответствии с занимаемой воинской должностью, а также формирования профессиональных ценностных ориентиров –

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить прилагаемый Порядок организации наставнической работы в округе войск национальной гвардии Российской Федерации.
2. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя командующего округом по военно-политической работе.
3. Приказ довести лично составу в части, его касающейся.

Командующий округом (воинское звание, Ф.И.О.)

Начальник штаба (воинское звание, Ф.И.О.)

Приложение к приказу командующего
округом войск национальной гвардии
Российской Федерации от ____ . ____ .
____ № ____

ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ОКРУГЕ ВОЙСК НАЦИОНАЛЬНОЙ ГВАРДИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Порядок организации наставнической работы в округе войск национальной гвардии Российской Федерации определяет цель, задачи и порядок реализации института наставничества в системе подготовки кадров для войск национальной гвардии Российской Федерации.

2. Наставничество представляет собой целенаправленную деятельность командиров воинских частей, их заместителей по военно-политической работе, психологов и наиболее опытных военнослужащих, привлекаемых в качестве наставников, представителей общественных и ветеранских организаций по оказанию практической помощи военнослужащим, проходящим военную службу по контракту на первоначальном этапе их военно-профессиональной деятельности.

3. Задачами наставнической работы определить:

3.1. Оказание помощи в адаптации военнослужащих к условиям выполнения служебно-боевых задач.

3.2. Приобщение к новым условиям жизнедеятельности воинского коллектива, нацеливание на принятие традиций, несущих положительный контекст.

3.3. Воспитание ценностей военной службы, ознакомление с историей и традициями войск национальной гвардии Российской Федерации.

3.4. Обучение военнослужащих по контракту профессиональному мастерству, развитие умения самостоятельно и на качественном уровне выполнять возложенные на них обязанности, ориентирование на безупречное выполнение задач, умелому владению вверенным вооружением, военной и специальной техникой, повышение профессиональной квалификации и уровня физической подготовки.

3.5. Содействие выработке навыков служебного поведения военнослужащих, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам.

3.6. Формирование активной гражданской и жизненной позиции военнослужащих, развитие ответственного и сознательного отношения к военной службе.

3.7. Оказание помощи и поддержки в преодолении профессиональных трудностей в процессе становления в воинской должности.

3.8. Развитие у военнослужащих интереса к военно-профессиональной деятельности, нужных морально-волевых качеств, дисциплинированности,

трудолюбия, высокой сознательности, ответственности за свои поступки, уважительного отношения к товарищам по службе и окружающим людям, их закрепление на военной службе по контракту.

4. Наставническую работу организовать в отношении следующих категорий военнослужащих:

4.1. Впервые принятых на военную службу по контракту и не имеющих опыт прохождения военной службы по призыву.

4.2. Впервые принятых на военную службу по контракту и имеющих опыт прохождения военной службы по призыву.

4.2. Вновь принятых на военную службу по контракту после определенного перерыва с предыдущей военной службой либо переведенных для прохождения военной службы по контракту из других воинских частей (подразделений).

5. Наставническая работа устанавливается:

5.1. Продолжительностью один год и шесть месяцев в отношении впервые принятых на военную службу по контракту и не имеющих опыт прохождения военной службы по призыву.

5.2. Продолжительностью одного года в отношении впервые принятых на военную службу по контракту и имеющих опыт прохождения военной службы по призыву.

5.3. Продолжительностью шесть месяцев в отношении вновь принятых на военную службу по контракту.

6. Наставник назначается из числа опытных военнослужащих воинской части (подразделения), в которой проходит военную службу военнослужащий, имеющих высокие показатели в служебно-боевой деятельности, обладающих значительным профессиональным и жизненным опытом, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в воинском коллективе.

7. Ветераны из числа ветеранской организации воинской части (подразделения), в которой проходит военную службу военнослужащий, могут привлекаться в качестве общественных наставников-консультантов для оказания помощи и содействия наставникам и военнослужащим.

8. Наставник осуществляет мероприятия наставнической работы в отношении одного или нескольких военнослужащих (до трех человек) одновременно.

9. Командирам воинских частей:

9.1. Назначать наставников за военнослужащими своим приказом.

9.2. Представлять назначенного на должность военнослужащего личному составу и объявлять приказ о закреплении за ним наставника.

9.3. Создать необходимые условия для совместной работы наставника и военнослужащего.

9.4. До прибытия военнослужащих иметь список кандидатов для назначения в качестве наставников, организовать их обучение передовым формам и методам индивидуальной работы, оказывать методическую и практическую помощь.

9.5. Осуществлять контроль за деятельностью наставника и закрепленного за ним военнослужащего, вносить необходимые изменения или дополнения в процесс работы по наставничеству.

9.6. Изучать, обобщать и распространять положительный опыт организации наставнической работы.

10. Наставник обязан:

10.1. Знать законодательство, требования ведомственных нормативных правовых актов, вопросы профессиональной подготовки и несения службы.

10.2. Осуществлять планирование работы с военнослужащим.

10.3. Изучать деловые, волевые и нравственные качества военнослужащего, его отношение к военной службе и воинскому коллективу, интересы и увлечения, образ жизни и поведение.

10.4. Оказывать всестороннюю помощь военнослужащему в овладении профессиональными приемами и методами исполнения должностных обязанностей, своевременно выявлять и устранять ошибки в военно-профессиональной деятельности.

10.5. Прививать военнослужащему чувство профессиональной гордости, ответственное и добросовестное отношение к военной службе, уважение к воинским традициям.

10.6. Способствовать формированию у военнослужащего высоких профессиональных и морально-психологических качеств, корректировать его поведение на службе и в быту.

10.7. Воспитывать у военнослужащего дисциплинированность и исполнительность, проявлять требовательность и принципиальность в вопросах соблюдения законности и норм профессиональной этики.

10.8. Формировать устойчивую мотивацию к военно-профессиональной деятельности, развивать профессиональную гордость и уважение к нормам ношения военной формы одежды.

10.9. Осуществлять контроль за несением службы военнослужащим, давать ему поручения по изучению необходимых нормативных правовых актов, проверять теоретические знания и их применение в практической деятельности.

10.10. Требовательно относиться к военнослужащему, своевременно реагировать в установленном порядке на нарушения воинской дисциплины, применяя в данных ситуациях метод убеждения, в крайнем случае ходатайствовать перед вышестоящим командованием либо лично привлекать к дисциплинарной ответственности.

10.11. Проявлять внимательное и чуткое отношение, исключать возможное понибратство и высокомерный стиль поведения, оценивать результаты работы военнослужащего в корректной форме, оказывать помощь в устранении имеющихся недостатков с терпением и тактом.

10.12. Ежемесячно информировать командира (начальника), заместителя по военно-политической работе о его адаптации, поведении и дисциплине.

11. Наставник имеет право:

11.1. Знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела военнослужащего, иными документами, характеризующими его личность.

11.2. Посещать военнослужащего по месту жительства для ознакомления с социально-бытовыми условиями его проживания.

11.3. Участвовать в аттестации военнослужащего.

11.4. Вносить предложения о поощрении военнослужащего либо поощрять своими правами.

12. По окончании срока наставничества:

12.1. Наставнику подготовить и утвердить командиром (начальником) заключение о результатах работы по наставничеству.

12.2. Командирам (начальникам) заслушивать наставника о проделанной работе на заседании командования, офицерских собраниях и общих собраниях военнослужащих.

12.3. За наставническую деятельность, на основании отчета о проделанной работе, командиру (начальнику) рассматривать в установленном порядке вопрос о поощрении наставника.

12.4. Наставник за ненадлежащее выполнение обязанностей может быть отстранен от наставнической работы, а также привлечен в установленном порядке к дисциплинарной ответственности.