



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-**  
**ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**

**ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ**  
**КАФЕДРА ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ И ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОЛОГИИ**

**Психологическое сопровождение формирования и развития готовности к военно-  
 профессиональной деятельности у офицеров 24-30 лет**

**Выпускная квалификационная работа**  
**по направлению 44.04.02 Психолого-педагогическое образование**

**Направленность программы магистратуры**  
**«Психология тьюторства»**

Проверка на объем заимствований:

61,95 % авторского текста

Работа рекомендована к защите  
рекомендована/не рекомендована

« 6 » 11 2017 г.

зав. кафедрой ТиПП

Кондратьева О.А.

Выполнил (а):

студент (ка) группы ЗФ-310/148-2-1  
 Великанов Дмитрий Александрович

Научный руководитель:

д.псх.н., профессор кафедры ТиПП  
 Долгова Валентина Ивановна

Челябинск

2017

## Содержание

Введение	3
Глава 1. Исследование проблемы психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности	7
1.1. Формирование и развитие готовности к военно-профессиональной деятельности как психолого-педагогическая проблема	7
1.2. Теоретический анализ психолого-педагогических условий успешного психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности	10
1.3. Модель формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности	34
Глава 2. Организация исследования формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности	42
2.1. Организация исследования .....	42
2.2. Методы исследования.....	48
Глава 3. Реализация формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности	67
3.1. Психолого-педагогическое сопровождение формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности	67
3.2. Психолого-педагогические условия успешного формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности	78
Заключение.....	81
Библиографический список .....	85
Технологическая карта внедрения.....	96

## **Введение**

Психологическая готовность к овладению военными специальностями является основой базы, где формируется и развивается эффективная воинская деятельность. В содержании психологической готовности к овладению воинскими специальностями присутствуют определенные индивидуально-личностные особенности, особая мотивационная направленность, профессиональные знания и потенциальные возможности. Личностная готовность к овладению воинскими специальностями основывается на базе психологической готовности и характеризуется возникновением нового самосознания. Личностная готовность к овладению воинскими специальностями позволяет специалисту открыть новый смысл в повседневных действиях и проявить у него новое отношение к профессии. Наличие психологической и личностной готовности субъекта к воинским специальностям позволяет реализовать эффективную профессиональную деятельность и определяет их как более личностно зрелых по сравнению с теми, у кого эти психологические новообразования отсутствуют.

На сегодняшний день в условиях реформирования Вооруженных Сил России и в связи с увеличивающимися требованиями к военному специалисту, необходимо акцентировать внимание на профессиональной пригодности сотрудника к соответствующей специальности. Профессиональная пригодность в комплексе с мотивационно-ценностно-смысловыми установками личности образуют готовность к выполнению некоторого вида деятельности, в том числе, к военно-профессиональной.

Остановимся на исследованиях проблем психологической готовности в рамках военной психологии, которая рассматривает готовность к деятельности с точки зрения боеготовности, и понимается как особое состояние, которое позволяет эффективно действовать в экстремальных условиях (А.М.Столяренко, М.И.Дьяченко, Л.А. Кандыбович, П.А. Корчемный). В этих работах доказывают, что психологическая готовность позволяет военным успешно приступить к практической реализации

поставленных целей, эффективно использовать свои знания и опыт, противостоять снижению эффективности деятельности с началом боевых действий, способствовать преодолению напряженности в опасных ситуациях. В своих работах военные психологи, особенно А.М.Столяренко, уделяют внимание заблаговременной (общей или длительной) и ситуативной (как временное состояние готовности) готовности. Длительная готовность – это ранее приобретенные знания, умения, навыки, опыт и устойчивые мотивы деятельности. На этих основаниях складывается состояние готовности к выполнению различных текущих задач деятельности. Общая же готовность складывается заблаговременно. Это и устойчивость личности, и неподверженность отрицательным влияниям боя, и выбор правильного оружия и боевой техники. В процессе временного состояния готовности проявляется актуализация, приспособление всех сил, создание психологических возможностей для успешных действий в данный момент. Исследователи утверждают, что оба вида психологической готовности при своих формированиях взаимосвязаны так, что временная готовность, при закреплении в деятельности, будет содействовать развитию общей готовности.

Военные психологи признают, что для психологической готовности к боевым действиям особенно актуальна направленность субъекта на достижение высокой боеготовности, на активные наступательные действия при внезапном возникновении каких-либо военных конфликтов. Так же подчеркивают особую значимость волевых и интеллектуальных качеств, боевого мастерства. Важный аспект готовности – это глубокое знание военными своего противника, его оружия, средства и способы борьбы. М.В.Фрунзе отмечал: «если каждый будет видеть и знать, что может быть направлено против него и на практике увидит применение этих средств, то мы многого достигнем в боевом воспитании и боевой закалке личного состава».

Психологическая готовность (длительная и ситуативная) - существенный элемент боевой готовности, представляющий собой количественное и качественное состояние всех подразделений вооруженных сил, которое характеризует их готовность к переходу с мирного положения на военное и позволяет в любой обстановке и в заданное время активно, решительно и эффективно действовать против агрессора.

В настоящее время существует достаточное количество военных специальностей, не считая группу, так называемых, основных специальностей (Ю.А.Киршин), которые непосредственно владеют оружием, чтобы наносить поражения противнику. Отдельно выделяют вспомогательные, обеспечивающие и обслуживающие группы специальностей, у которых не достаточно изучена проблема готовности к повседневной воинской деятельности.

Исходя из изложенного, видно, что существует не малое количество подходов к понятию психологической готовности. Обобщая большинство подходов, возможно заключить, что психологическая готовность – это некоторое «интегративное» состояние субъекта, которое определяется состояниями различных психологических элементов (сознания, личности, мотивации, эмоций, воли и т. д.), когда субъект готов выполнить определенное действие. Данное определение представляется как довольно очевидное, но не раскрывает всей сущности готовности и не вносит в определение этого понятия достаточной ясности. При попытках некоторых авторов подойти к пониманию готовности с позиций конкретных теорий (установки, деятельности, структуры личности) часто происходит интеграция понятия готовности с каким-либо разработанным в конкретной теории понятием. Поэтому искажается самостоятельное научное содержание понятия готовности (например, при рассмотрении готовности через призму теории установки, готовность фактически отождествляется с собственно установкой).

Мы считаем проблему психологической и личностной готовности, а также проблему психологической готовности к воинской деятельности предполагающими дальнейшее исследование и осмысление. Подчеркнем, что личностные характеристики, которые необходимы для эффективной профессиональной воинской деятельности, еще исследованы не достаточно. Считаем целесообразным изучить целостную совокупность психологических черт личности, которые обеспечивают успешную профессиональную деятельность в области воинского труда.

## **Глава I. Исследование проблемы психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности**

### **1.1 Формирование и развитие готовности к военно-профессиональной деятельности как психолого-педагогическая проблема**

На современном этапе психолого-педагогическая проблема готовности к профессиональной деятельности и определение ее ключевых элементов является в педагогической науке одной из наиболее значимых. Многочисленные исследования в области подготовки сотрудников показывают, что эффективность работы любой организации напрямую зависит от качества подготовки кадрового потенциала. Военнослужащие должны быть готовы к эффективному выполнению своих служебных обязанностей в любых условиях, поэтому процесс профессионального обучения должен быть направлен на формирование у них профессионально значимых качеств, знаний и навыков, определяющих профессиональную компетентность. В связи с этим очевидна необходимость изучения готовности работников этой сферы к осуществлению ими профессиональной деятельности.

В науке понятие «готовность» к деятельности рассматривается неоднозначно. Некоторые исследователи изучают готовность на личностном уровне, другие - на функциональном. Психологическая составляющая понятия готовности к осуществлению профессиональной деятельности рассматривается такими учеными, как Т. А. Иванова, В. П. Ковалев, А. К. Маркова, В. А. Сластенин, М. И. Дьяченко и Н. С. Пряжников считают, что готовность является одним из самых важных условий эффективной профессиональной деятельности специалиста. При рассмотрении проблематики готовности с ними также соглашаются М. В. Емельянова, Н. В. Лаврова, Л. И. Гриценко.

На современном этапе профессиональная готовность обозначается как единство теоретической и практической составляющих и характеризуется термином «профессионализм» (Е. М. Аврамова, М. И. Чумакова). В. А. Слостенин акцентировал на роли педагогического воздействия в овладении специальными профессиональными навыками. Так же вопросы профессиональной подготовки специалистов государственной службы рассматривались Е. А. Корчагиной и Л. К. Кульковой.

Анализируя работы ученых, возможно заключить, что работоспособность любого сотрудника в процессе осуществления трудовой деятельности существенно зависит от уровня его готовности к труду. Большую значимость имеет соответствующая подготовка к профессиональной деятельности, формирование готовности к немедленным действиям в различных ситуациях в виде приспособления качеств личности, жизненного опыта, знаний, умений и навыков человека к задачам и условиям служебной деятельности. Основные элементы структуры готовности к трудовой деятельности формируются в процессе профессиональной должностной подготовки. А. А. Понукалин утверждает, что готовность как форма актуализации результатов специальной должностной подготовки характеризуется трудовой мотивацией личности, привычкой трудиться, психологическим содержанием субъекта труда и освоенностью рабочего состояния.

В структуре готовности необходимо отметить:

- определение значимости поставленной цели;
- восприятие требований коллектива и общества, осознание личных потребностей;
- оценка условий труда;
- наличие способности к мотивированному самообучению.

Анализируя сказанное, возможно понимать готовность военных сотрудников к профессиональной деятельности как интегративное качество личности, представленное совокупностью теоретических знаний и



приобретенных умений, личного опыта, необходимых для  
осуществления профессиональной деятельности.

## **1.2 Теоретический анализ психолого-педагогических условий успешного психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности**

### **1.2.1. Влияние индивидуально-типологических особенностей на формирование и развитие готовности к военно-профессиональной деятельности**

Следует обсудить обусловленность эмоциональной устойчивости темпераментом, индивидуальным стилем деятельности, направленностью личности.

Темпераментом в психологии обозначают прирожденные свойства человека, определяющие особенности динамики его психической деятельности. Названные свойства характеризуются как скоростью возникновения, так и устойчивостью и силой протекания психических процессов. Это относится, например, к скорости восприятия и мышления, устойчивости внимания и чувств, интенсивности эмоций, силе воли и др.

Особенности динамики психической деятельности распространяются на все психические процессы: познавательные, эмоции и чувства, волю. Их обнаруживают и в особенностях общения, в процессе приспособления к новым условиям жизни и деятельности. По учениям И.П. Павлова, физиологической основой темперамента является тип высшей нервной деятельности (ВНД), который может характеризоваться различными соотношениями силы, уравновешенности, подвижности нервных процессов возбуждения и торможения. Тип ВНД врожден, и вряд ли его можно переделать. Однако отдельные черты ВНД могут быть изменены под влиянием тренировок и конкретных условий деятельности. Темперамент связывают с динамикой психических процессов и состояний личности по следующим признакам, так называемым «свойствам темперамента»:

- сенситивность (наименьшая сила раздражителя, вызывающего какую-либо психическую реакцию);
- реактивность (сила эмоционального ответа);

- активность (энергичность, с которой человек воздействует на внешний мир);

- соотношение активности и реактивности показывает, какова вероятность случайности в деятельности;

- темп реакции показывает, насколько быстро протекают психические процессы (познавательные, эмоциональные, волевые, а также речи, двигательных реакций и действий);

- пластичность показывает степень легкости, гибкости приспособления человека к изменяющимся условиям жизни, деятельности, среды;

- ригидность - инертность (неспособность быстро приспособляться к любым изменениям, стереотипность поведения);

- экстраверсия - интроверсия показывает обращение человека преимущественно во внешний или во внутренний мир образов, мыслей, чувств.

От этих преимущественных направленностей зависят особенности реагирования и деятельности людей, их контактность или замкнутость (В.С. Мерлин). Специалисты считают, что рассмотренные свойства в различном их взаимодействии прослеживаются в каждом типе темперамента и проявляются в процессе деятельности.

Сангвинический темперамент отличают повышенной реактивностью и активностью при их уравновешенности. И.П. Павлов характеризует сангвиников как горячих и активных деятелей. Реактивность и активность у них сбалансирована, их достаточно легко дисциплинировать, они без труда сдерживают свои реакции и чувства, легко приспособляются к любой новой обстановке и новым требованиям, переключают внимание, легко усваивают и переделывают навыки, могут не доводить начатое до конца. У сангвиников высокий тип реакции, проявляющийся в общей подвижности и гибкости ума, сообразительности, быстроте ориентировки.

Холерическому темпераменту свойственны высокая реактивность и активность. Холерики активны, могут трудиться без усталости, быстро, энергично. Но у них реактивность преобладает над активностью. Холерики способны забросить дело, если возникает плохое настроение или неверие в успех. Им свойственна быстрота темпа психических реакций: сообразительность, быстрое понимание сути вопроса и выбор верного решения. Холерики менее пластичные и более ригидные, чем сангвиники. Отсюда у них прослеживается большая устойчивость к стремлениям и интересам, более выражено привыкание к определенным условиям.

Флегматический темперамент отличают малой реактивностью. По выражению И.П. Павлова, флегматик - «упорный труженик жизни», он энергичен, может успешно выполнять любой монотонный труд. Высокая активность у них преобладает над слабой реактивностью. Флегматики терпеливы, легко сдерживают порывы, не теряют напрасно силы, доводят дело до конца. Они ригидны, с трудом приспособляются к новому, ценят привычный образ жизни, привычную работу, круг общения, медленно переключаются с одной деятельности на другую.

У меланхоликов понижена активность. Они не умеют и не любят работать быстро, без отдыха; быстро устают, не любят новой работы, часто неуверенны в себе, пугаются трудностей.

Рассмотренные основные типы темперамента в чистом виде встречаются редко. В основном, люди имеют смешанный (промежуточный) темперамент, сочетающий бесконечное многообразие комбинаций признаков всех четырех типов, но все же о типах темперамента судят обычно по наиболее ярко выраженным признакам.

Критериями опосредованного влияния индивидуально-типологических особенностей на развитие инновационной культуры являются:

- 1) развитие положительной установки на нововведение;
- 2) развитие устойчивого интереса к преобразованиям.

Отрицательная установка и отсутствие интереса выступают в качестве фактора, который обуславливает инертность, косность деятельности и затрудняет адаптацию субъекта к инновационным технологиям. Специалисты утверждают, что темперамент хоть и включен органически в структуру личности, но решающего влияния на направленность личности не оказывает. Чтобы достигать определенных успехов в деятельности важно, чтобы человек владел своим темпераментом, умел приспособить его к условиям и требованиям деятельности, смог опираться на его сильные свойства, компенсируя при этом слабые. Такое приспособление выражает индивидуальность стиля деятельности. Индивидуальный стиль деятельности - это целесообразная, соответствующая особенностям темперамента система способов и приемов выполнения деятельности, которая обеспечивает наилучшие ее результаты. Индивидуальный стиль деятельности создается на основании сознательного, творческого отношения человека к делу, поисков лучших способов и приемов деятельности. Впервые понятие «стиль» ввел А. Адлер, утверждая, что стиль - это совокупность особенностей поведения человека, способствующих компенсации его индивидуальных дефектов (физических, психических, социальных). Олпорт считал стилем «инструментальные» черты личности (способы и средства поведения), с помощью которых личность реализует свои мотивы и цели. Р. Стагнер обобщая схемы соотнесения образов и форм реагирования, называл их перцептивными стилями. Х. Виткин ввел понятие «когнитивный стиль», и рассматривал его как симптомокомплекс личностно-обусловленных индивидуальных и возрастных различий в познавательной деятельности, выделяя «полузависимый» и «полунезависимый» стили.

В отечественной психологии первыми использовали понятие «стиль» Ю.А.Самарин, А.Д. Ожмарин (они понимали стиль как производное трех компонентов: направленности личности; степени сознательного владения своими психическими процессами; техническими приемами деятельности). Рассматривали стиль как проблему двух полюсов: «рациональные стили» -

«дающие умственным возможностям правильное направление» и «нерациональные стили» - «своего рода педагогический брак». Становление отечественной концепции индивидуального стиля деятельности проходило с опорой на дифференциальную психологию (В. Штерн) и дифференциальную психофизиологию (Б.М. Теплов, В.Д. Небылицын, В.С. Мерлин). В.С. Мерлин и Е.Л. Климов рассматривали индивидуальный стиль не как отдельные элементы деятельности, а как их определенное сочетание (система приемов и способов деятельности). Стиль обуславливается психологически и психофизиологически, но он не фатально детерминирован индивидуальными особенностями субъекта, а формируется как «интегральный эффект взаимодействия субъекта и объекта». Стиль - это обусловленная типологическими особенностями устойчивая система способов, складывающаяся у человека, который стремится к наилучшему осуществлению данной деятельности.

Таким образом, существуют устойчивые личностные качества, существенные для успеха деятельности, но практически невоспитуемые (типологические особенности нервной системы); возможны разные по способу, но равноценные по конечному эффекту варианты приспособления к деятельности; имеется ряд широких возможностей компенсаторного преодоления слабо выраженных способностей: формирование личности можно вести только учитывая внутренние условия наряду с внешними; субъективное, как отражение объективного, обладает собственной активностью (Л.С. Выготский, Л.Н. Леонтьев, П.Я. Гальперин, Б.М. Теплов, В.С. Мерлин, Е.А. Климов и др.).

Изучение влияния нейродинамических факторов (возбудимости нервной системы и динамичности нервных процессов) на характер мыслительной деятельности показывает, что преобладание какого-либо нейродинамического свойства обычно сразу же ведет от уравновешенных решений к тому или иному крайнему типу (испытываемые, менее чувствительные или с перевесом возбуждения по динамичности, ведут свой

поиск с риском или даже импульсивно; более чувствительные или более «тормозные» - осторожно или даже замедленно (Ю.Н. Кулюгхин, Г.С. Сухобская, Н.Г. Зырянова).

У «подвижных» быстрая реакция на полученный вариант решения. Они быстро переходят от одного варианта к другому. «Инертные» недостаточно самостоятельны в работе. У них пониженная работоспособность, игнорируют сложные операции и высказывания разных предложений (А.К. Кукубаева); при решении задач «инертные» чаще, чем «подвижные», ограничиваются единожды достигнутым решением (Н. Чернявская).

На характер поиска могут влиять не только нейродинамические свойства, но и факторы, связанные с особенностями интеллектуальной деятельности личности. Развитые интеллектуальные способности «сдерживают крайнюю импульсивность и крайнюю осторожность, по характеру их влияние противоположно влиянию преобладания того или иного нейродинамического фактора» (В.Д. Шадриков).

При учете этих положений не следует оценивать (в аспекте проблемы исследования) силу и подвижность как положительные качества, а слабость и инертность как отрицательные. Б.М. Теплов отмечал, что параметры (сила - слабость и лабильность - инертность) должны рассматриваться не как характеристики степени совершенства нервной системы, а как параметр, характеризующий в своих противоположных полюсах качественно различный способ уравнивания организма средой.

Характер поиска может зависеть от направленности личности, что представляет собой систему отношений личности с окружающей действительностью, совокупность устойчивых мотивов личности, ориентирующих ее относительно независимо от наличных ситуаций.

В психологической литературе представлено множество исследований мотивации человека, среди которых особый интерес представляют работы, связанные с деятельностью (А.Н. Леонтьев, А.М. Матюшкин, Ю.М. Орлов, С.Л. Рубинштейн, Э.Д. Телегина, В.Д. Шадриков и др.); с проблемами

личности (Л.И. Анцыферова, В.Г. Асеев, Л.И. Божович, А.Г.Ковалев и др.); с установкой (Д.Н. Узнадзе, Ш.Н. Чхартишвили и др.). Появились работы, в которых изучена мотивация поведения людей в условиях перехода к рынку (В.Д. Попов). Так же - на основе достижения психоанализа, глубинной психологии (З. Фрейд, А. Адлер, К. Юнг), особенно «коллективного бессознательного» (К. Юнг) и «социального бессознательного» (Э. Фромм), достижений в области смысловой, вершинной психологии (В. Франкл, Л. Выготский, А. Леонтьев и др.), новаторских разработок в области этногенеза, создания теории пассионарности (Л. Гумилев), этологии – науки об агрессивном поведении (К. Лоренц), экзистенциальной психологии (У. Макдугалл), неопрейдизма (К. Хорни, Э. Фромм и др.), необихевиоризма (К. Халл), палеопсихологии (Б. Поршнева).

В.Д. Попову удалось перейти в исследованиях мотивации поведения людей от так называемых «четырёхугольников» (В. Франкл, Л. Гумилев) к «пентаграмме», которая представлена пятью диспозициями (предсознательной, сверхсознательной, подсознательной, бессознательной, добессознательной). На современном этапе уже существуют множество детальных классификаций уровней направленности личности: «новаторы», «болото», «консерваторы» (В. Тарасов, В. Косинов); консерваторы, умеренные, инноваторы, радикальные инноваторы (Л.А. Коростылев, О.С. Советов); новаторы, ранние реципиенты, раннее большинство, позднее большинство, поздние реципиенты (Э. Роджерс), консервативный тип, декларативный, колеблющийся, прогрессивный, одержимый (Ю.Л. Неймер); принятие нововведения и активное участие в его реализации; пассивное принятие нововведения в основном под давлением обстоятельств или социально-психологических массовых явлений, выражающихся в подражании и внушении; пассивное неприятие нововведения, занятие выжидательной позиции, позиции внимательного изучения отрицательных сторон феноменов, связанных с нововведением; активное сопротивление нововведению, апелляция к устоявшемуся опыту и теории; активное



противодействие нововведению; частичное принятие нововведения и тут же ситуативное неприятие его (А.В. Филиппов).

Анализ вышеуказанных классификаций типов отношений к инновациям приводит к выводу, что эти типы отношений зависят от направленности личности, общая стратегия которой в психологии связана с исследованием ее движения на взаимодействие, на задачу, на себя. Направленность на взаимодействие говорит о том, что поступки человека определяются его потребностью в общении, в стремлении поддерживать со всеми хорошие отношения. И удовлетворение человек будет испытывать не от содержания деятельности, а от выстроенных в ходе этой деятельности межличностных отношений.

Деловая направленность может отражать преобладание различных мотивов, порождаемых деятельностью (удовлетворение от процесса работы и ее содержанием, длительное и устойчивое стремление человека к определенной, причем выбранной самим человеком деятельности, высокий уровень познавательной потребности, проявление устойчивого интереса к выбранной сфере знаний и стремлением к постоянному накоплению этих знаний).

Личная направленность характеризуется преобладанием мотивов собственного благополучия, стремлением к личному первенству и престижу, занятостью собой, своими чувствами, переживаниями, возможностью удовлетворить свои притязания вне зависимости от интересов дела и коллег (Б. Басс).

Изучая направленности личности 150 респондентов, деловую направленность имеют 22 %, направленность на взаимодействие - 45 %, направленность на себя - 33 %. По закону «нормального распределения» возможно предположить, что подобное соотношение свойственно любой случайной выборке. Однако влияние направленности личности на формирование и развитие готовности к военно-профессиональной деятельности личности остается до сих пор мало изученным явлением

### 1.2.2. Влияние эмоциональной устойчивости личности на формирование и развитие готовности к военно-профессиональной деятельности

У каждого человека свои индивидуально-личностные особенности. Каждый взаимодействует с социальной средой, адаптируется к требованиям и нормам социума.

Значимый вклад в разработку теорий адаптации внесли такие военные ученые как А.В. Иваницкий, В.Н. Ковалев, Ж.Г. Сенокосов, Л.Г. Егоров, Е.Д. Богатырев, Ю.В. Мамонтов, А.И. Мищенко, С.С. Муцинов, В.Л. Примаков, М.В. Кибакин. Им удалось с позиций различных наук и предметных областей проанализировать формирование личности и воинских коллективов, особенности служебной адаптации, социальные процессы в воинских коллективах и управление ими.

Каждая личность в виду своей индивидуальности по – разному предрасположена к тому или иному виду деятельности. В связи с этим, одним из особенно важных качеств является профессиональная пригодность – соответствие профессиональным обязанностям и условиям, профессиональной подготовленности личности, профессиональным интересам и ожиданиям, поделенные на служебно-профессиональные обязанности, предъявляемые организацией.

На начальных стадиях комплектования должностей как одно из действенных средств сокращения сроков формирований профессиональных знаний, навыков, умений и для облегчения процесса адаптации к условиям службы является профессионально – психологический отбор. С его помощью происходит отсев профессионально не пригодных лиц, чтобы субъект с началом своей службы не оказался на той воинской должности и воинской учетной специальности, которая не соответствует его индивидуальным качествам, профессиональным интересам и способностям.

Таким образом, профессиональный отбор является одним из необходимых этапов системы подготовки к будущей военно-профессиональной деятельности.

Для выявления наиболее важных социологических и военно-социологических характеристик военно-профессиональной деятельности содержание данного явления можно проанализировать через требования Федеральных государственных образовательных стандартов, в которых требования к профессиональным специалистам представляются через разнообразие инновационных подходов, один из которых - компетентностный подход.

Для того, чтобы квалифицированно и самостоятельно взаимодействовать в профессиональной среде, сотруднику необходимо быть осведомленным в определенной области, а также обладать определенными личностными качествами. В связи с этим значимой составляющей является компетентность – «мера включенности человека в деятельность, что не может быть без сформированного у личности ценностного отношения к тому или иному виду деятельности. Таким образом, компетентность можно рассматривать как готовность и способность человека действовать в какой-либо области».

При взаимодействии с различными социальными субъектами для удовлетворения своих потребностей, человек выполняет некоторые социальные функции, налагающие на него определенные обязанности и права, а так же компетенции.

В соответствии с квалификационными требованиями и задачами профессиональной деятельности у руководителя первичного воинского коллектива Вооруженных сил Российской Федерации должны выражаться следующие компетенции:

- общекультурные и психологические, направленные для обеспечения общекультурного развития военнослужащих, их психологической

устойчивости для выполнения задач боевой подготовки и повседневной деятельности;

- управленческие, направленные на систематизацию знаний и умений с целью управления коллективами, подразделениями;

- обще военные, направленные для формирования устойчивых знаний, умений и навыков в области общей подготовки обучающихся военнослужащих;

- тактико-специальные, направленные на формирование умений и навыков в областях тактико-специальной подготовки военнослужащих;

- военно-специальные (военно-технические), направленные для способностей практического применения обязанностей должностного предназначения.

При становлении личности профессионального специалиста важным является глубокое понимание и внедрение основных требований квалификационных характеристик военно-профессиональных специальностей, командных должностей с целями формирований как интересов, так и углубленной мотивации в структуре личности с акцентом на правильности выбора профессии.

В связи с изложенным, предлагаем сформулировать следующие понятия.

Социальная адаптация личности к военно-профессиональной деятельности рассматривается как приспособление личности к социальным субъектам взаимодействия в процессе осваивания военно-профессиональных, общекультурных и социально-психологических компетенций, которые направляются для включения военного в успешную и стабильную военно-профессиональную деятельность.

Социальная адаптированность к военно-профессиональной деятельности как количественно-качественная характеристика, выражающая определенный уровень включенности в деятельность по овладению системой компетенций, в формирования и развития некоторых профессионально

важных качеств личности, которые обеспечивают приобретения различных навыков профессионального мастерства. Таким образом, уровни освоения компетенций служат интегральными показателями адаптированности военнослужащего, его готовности к качественному выполнению служебных обязанностей.

Таким образом, компетентность может являться предметной областью для исследования адаптивной готовности к военно-профессиональной деятельности.

Фактически не изученными остаются проблемы осознания личностью эмоциональных переживаний в период становления профессионального самосознания. Особым интересом в этой области является исследование особенностей восприятия субъектом эмоций в процессе профессионализации. В контексте настоящего исследования термин «эмоциональные явления» будем рассматривать как синоним понятию «эмоции» с целью подчеркнуть, что рассматриваем такие психические явления (процессы, свойства, состояния), которые испытуемые относят к своей эмоциональной неустойчивости.

Проанализированы понятия «эмоция», «эмоциональная неустойчивость», «эмоциональная напряженность» и существующие в психологии воззрения на проблемы эмоциональных явлений отечественной (А. Пфендер, Л.М. Аболин, Л.Р. Лопатин, Э.Л. Радлов, В.М. Бехтерев, Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн, Е.П. Ильин, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, В.Н. Мясищев, В.В. Столин, Р.Х. Шакуров, И.И. Чеснокова) и зарубежной психологии (У. Джемс - К. Ланге, У. Кеннон - П. Бард, З. Фрейд, М. Арнольд, С. Шехтер, К. Изард, Т. Рибо, Я. Рейковский, П.В. Симонов, Н.Н. Ланге, В.К. Вилюнас, Л.М. Веккер, П.М.Якобсон). Наиболее интересны процессы осознания субъектом своих эмоциональных состояний, без чего невозможно приступить к процессу формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

Соответствуя утверждениям представителей интроспективной психологии, эмоция как переживание воспринимается субъектом непосредственно. Осознание эмоции – это испытание ее в качестве переживания.

В объективной психологии отмечается, что восприятие эмоционального явления опосредовано. Осознать эмоции - это и испытание их как переживание, и соотнесение определенным образом с тем предметом или лицом, вызывающим эти эмоции (С.Л. Рубинштейн). То есть, эмоции - объект сознания человека.

Субъект может отображать эмоции на двух уровнях сознания (Я. Рейковский, 1979). Во-первых, на уровне непосредственного восприятия, переживая эмоцию как наличие таковой. Субъект ощущает «слитность», единство эмоций и с явлениями предметного мира, и с психическими и физиологическими явлениями своего внутреннего мира. Во-вторых, эмоция может осознаваться, обобщая данные непосредственного восприятия.

На уровне восприятия в процессе мышления эмоция выступает как самостоятельный объект анализа со своими признаками и внешними проявлениями. На этом уровне субъект осознает, что выступает в качестве причин переживаемых эмоций, таким образом, воспринимая качества эмоциональных переживаний из различных источников информации. Проводя анализ зарубежных и отечественных теорий эмоций, к таким источникам отнесем: телесные ощущения, вегетативные изменения, сопровождающие переживаемые эмоции, изменения в поведении, характер ситуации, в которой возникают те или иные эмоции, и т. п. Способы оперирования субъектом этими источниками информации, способы его взаимодействия с эмоциями как познаваемыми объектами представляют собой индивидуальную стратегию формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности. Воспринимая эмоцию и в себе, и в другом, у личности могут открываться для себя знания об их изменениях преимущественно через личный опыт переживаний, представлений,

полученных в процессе жизнедеятельности. При этом реализуется стратегия внутреннего наблюдателя, либо благодаря так называемым объективным показателям переживаемых эмоций, экспрессивным проявлениям последних, реализуется стратегия внешнего наблюдателя.

Зарубежные и отечественные теории эмоций позволяют реконструировать некоторые модели восприятий субъектом эмоциональных проявлений. Исходя их классической модели (В.К. Вильнюс, Я. Рейковский, П.М. Якобсон, Д.В. Люсин, Н.Д. Былкина) восприятие эмоций происходит в осознании эмоциогенного стимула, поведенческих и органических реакций как проявление эмоционального переживания. При восприятии собственных эмоций сознанием, личность открывает опыт своих субъективных переживаний. Восприятия эмоций других людей в сознании субъекта представляются эмоциональной экспрессией, совместно таким образом оказывая влияние на эмоциональную устойчивость (эмоциональную напряженность) субъекта.

Установлено, что эмоциональная устойчивость является результатом напряженной и одновременно продуктивной деятельности в качестве целостной функциональной системы эмоциональной саморегуляции. Так же это и приобретаемое индивидом системное качество личности, проявляющееся у него в вовлекаемых условиях напряженной деятельности как единство эмоциональных, интеллектуальных, волевых и других отношений.

С точки зрения военно-профессиональной деятельности эмоциональная устойчивость рассматривается и как психологическая характеристика надежности человека и как функция его интеллекта и психического образа решаемых военно-профессиональных задач.

Суть эмоциональной устойчивости следующая. При эмоциогенной ситуации взаимодействия человека с объектом управления, она позволяет регулировать тактику и стратегию выбора действий. При анализе

исследований, эмоциональная устойчивость – это качество личности как единство нескольких компонентов: мотивационного, эмоционального опыта личности, волевого, интеллектуального. Эмоциональная устойчивость может выражаться языком смешанных эмоций. Язык смешанных эмоций соответствует языку черт характера личности.

Считается, что эмоциональное возбуждение является главной составляющей психологического стресса. Большинство исследователей характеризуют его как эмоциональное переживание и эмоциональная насыщенность деятельности.

Некоторые исследователи отождествляют понятия стресса и эмоций. Уточняя значение в организации человеческого поведения, они отмечают, что эмоциональные явления связываются и с исходным «импульсом», которое определяет само возникновение действия, и с различными регулирующими, корректирующими функциями в процессе осуществления. Эмоции и чувства, как механизмы, в сравнении с потребностями более мобильны и динамичны. Они фиксируют все изменения в обстоятельствах и условиях при употреблении потребностей. В природе эмоциональных явлений заложен своеобразный механизм, который позволяет произвести оценку или, так называемое, «прощупывание» среды. С.Л. Рубинштейн отмечал у эмоции функцию «настраивания» индивида для соответствующих действий или противодействий и писал: «в эмоциональных процессах устанавливается связь, взаимоотношение между ходом событий, совершающимся в соответствии или вразрез с потребностями индивида, ходом его деятельности, направленной на удовлетворение его потребностей - с одной стороны, и течением внутренних органических процессов, захватывающих основные витальные функции, от которых зависит жизнь организма в целом - с другой».

Исследуя структуру мыслительной деятельности личности, О.К. Тихомиров заявлял: «эмоциональные состояния выполняют в процессе



решения задачи различного рода регулирующие функции». Еще точнее утверждал Р. Шакуров: «Успех в труде, учебе, общении и других сферах - главный источник радости. Прямым каналом является механизм самоподкрепления эмоций. Когда мы бодры и жизнерадостны, то смотрим на мир через розовые очки, замечаем вокруг только хорошее. Если и замечаем, то мы к нему равнодушны и толерантны. Но как круто меняется восприятие, когда мы не в духе, огорчены. Мы взираем на все через черные очки, и это еще больше усугубляет первоначальное фоновое состояние - недовольство и огорчения возрастают. Например, когда мы веселы, нам нравится веселая музыка, усиливающая доминирующее эмоциональное состояние, когда печальны, то нас привлекают грустные мелодии. Здесь проявляется стабилизирующая тенденция: переживаемое состояние стремится к устойчивости. Если внешние воздействия блокируют данную тенденцию - это вызывает неприятные чувства. Описанный феномен можно назвать законом самоподкрепления эмоций». В этом случае энергетический потенциал эмоций и чувств направляется на смягчение процесса по удовлетворению потребностей в соответствии с изменяющимися условиями, в одном случае облегчая, в другом - затрудняя достижения искомых результатов.

Таким образом, многочисленные рефлекторные акты, которые возникают под влиянием немедленно осознаваемых личностью внешних объектов, и являются причинами эмоций. Каждая эмоция – это результат соединений в один обусловленный определенным физиологическим процессом комплекс психических элементов. Многообразие эмоций бесконечно велико. В нашем исследовании мы постараемся выявить условия, которые способствуют эмоциональной устойчивости в контексте формирования и развития готовности к военно - профессиональной деятельности.

### 1.2.3. Влияние профессионально-значимых качеств личности на формирование и развитие готовности к военно-профессиональной деятельности

Проблему формирования профессионально-значимых качеств на сегодняшний день активно решают с помощью системных (Б.С. Гершунский, Т.А. Ильина, Ю.А. Бокарева, В.А. Сластенин и др.), личностно-деятельностных (Э.Ф. Зеер, В. В. Краевский и др.), профессионально-личностных (А.А. Вербицкий, В.А. Сластенин и др.), интегративно-модульных (Н.М. Яковлева и др.) и других подходов, среди которых выделяются: профессиографический, акмеологический, деонтологический, прогностический, культурологический, аксиологический. В их основе располагаются качества, действия, отношения, необходимые для осуществлений профессиональной деятельности.

Подводя некоторый итог анализа психолого-педагогической литературы, возможно представить особенность перечисленных подходов в табличном виде (таблица 1). Следует учитывать, что профессионально-значимые качества развиваются в процессе обучения и деятельности и косвенно характеризуют определенные способности, органически располагаясь в их структуре. Принимая за основу схему структуры личности, которую разработал К.К. Платонов, мы предлагаем расположить профессионально-значимые качества на всех уровнях (недопустимом, критическом, приемлемом, желаемом). Следует подчеркнуть, что сложные взаимные связи профессионально-значимых качеств, представленных как компоненты способностей, могут в определенной мере менять их характер и выраженность. На различных уровнях развития способностей разные профессионально-значимые качества играют разные роли: то ведущую, то второстепенную (С.С. Бубнова; Н. Дружинин, В.Д. Шадриков, Р.В. Шредер и др.). Плюс к этому разные профессионально-значимые качества развиваются неравномерно. Эту неравномерность можно считать вполне закономерной,

полагаясь на универсальные положения о гетерохронности общесоматического, полового, нервно-психического, интеллектуального развития личности (Б.Г. Ананьев, Е.И. Степанова, Е.Ф. Рыбалко и др.). На каждом отрезке жизни человек, как целостное образование, включает в себя свойства разной степени сформированности. Причем можно предположить, что гетерохронность эволюции и инволюции личностных свойств проходит на протяжении всей жизни человека, а не столько в детстве и юности (Л.И. Анцыферова, Е.Ф. Рыбалко, Л. Лоуьет, П. Балтес, В. Оунес и др.) Это можно отнести и к профессионально-значимым качествам, которые включены в целостную структуру личности. Но даже оценивая некоторые отдельные профессионально - значимые качества, можно иметь очень высокий психодиагностический результат (Г. Армстронг, Н.Д. Архангельский, В.А. Бодров и др.). Хотя целесообразнее будет подчеркнуть, что в последнее время внимание исследователей - практиков психодиагностики больше привлекается к профессионально-значимым качествам преимущественно на уровне психических и психомоторных процессов, не учитывая социальной направленности. Таким образом, мы все больше удаляемся от целостного оценивания эмоций, с учетом их личностных компонентов, которые иногда могут определять возможности проявлений как психических и психомоторных процессов, так и физических качеств, особенно в профессиональной деятельности. Этот вопрос требует особого изучения, так как открывает большие перспективы для повышения возможности формирования эмоциональной устойчивости субъекта в связи с целенаправленным формированием и совершенствованием профессионально-значимых качеств. Хочется также подчеркнуть, что на сегодняшний день достаточно широко изучают пути формирования морально-боевых качеств военнослужащих, военно-профессиональных качеств офицеров (А.В. Барабанщиков, Б.В. Блинов, В.И. Вдовин, В.А. Губин и др.). Но многочисленные материалы не систематизированы в отношении проблем нашего исследования. Попробуем обобщить накопленный по этому

вопросу опыт с теоретическим осмысливанием, разносторонние характеристики и детализации отдельных методик.

Таблица I

## Подходы к проблеме профессионально-значимых качеств

Подход	Представители	Суть подхода
Профессиографический	А. В. Кодаков Л.С. Гусев, Ф.Н. Гоноболин Э.А. Гришин Н.В. Кузьмина В.В. Осокин В. А. Сластенин А.И. Щербаков	Представители данного подхода обобщают совокупность всех качеств, которые объективно значимы для профессионального становления
Акмеологический	Н.В. Кузьмина И.Д. Багаева	Акмеологический подход рассматривает обеспечение непрерывного развития в течение всего профессионального становления и профессиональной жизни
Деонтологический	Ю.П. Азаров Ш А Амонашвили Т. Гордон К.М. Левитан	В рамках данного подхода значимость представляет опыт профессионального становления
Прогностический	Л.Н. Антилогова О.А. Абдуллина В. В. Бобров А.К Маркова Л.М. Митина К.М. Дурай- Новакова Н.Д. Хмель Н.М. Яковлева	Суть заключается в моделировании и проектировании личности как профессионала на основе систематизации знаний о профессии
Культурологический	З.П. Абросимова В.И. Андреев Н.В. Бондаревская В.С. Библер Е.В. Бережнова А.И. Пискунов А. П. Орлов	Ведущие идеи связывают с тем, что профессиональная культура – это синтез многообразия любых значимых существующих видов культур

Аксиологический	С.Г. Вершловский А.В. Кирьякова В.Д. Повзун Р.Р. Насретдинова	Актуализация аксиологических потенциалов во всех компонентах профессиональной деятельности
-----------------	--	--

Для определения профессионально-значимых качеств личности, необходимых для учета в процессах формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности, требуется определить совокупность всех качеств личности, позволяющих описать ее как целостность.

В нашем исследовании мы опираемся на исследования К.А. Абульхановой-Слазской, А.И. Крупнова, Н.И. Рейнвальда и др., выделяющих в личности основные, ведущие (доминирующие) качества, которые характеризуют её целостность. Чтобы раскрыть природу свойств личности, Н.И. Рейнвальд подчеркивает необходимость выделить целостные акты деятельности или взаимосвязанные циклы, представляющие системное основание, которое специфично для каждого вида деятельности. Психические доминантные состояния, которые ограничены рамками целостных актов деятельности, по высказываниям автора, это те исходные данные, на основе которых формируются подлинные структурные образования личности. Н.И. Рейнвальд предлагает выделять пять доминирующих личностных качеств: ответственность, трудолюбие, коллективизм, любознательность, эстетичность.

Л.И. Анцыферова использует системные подходы для изучения формирования и развития личности, выделяя два ведущих качества личности: ответственность и активность. Крупнов А.И. рассматривает в личности три интегрально-переменных качества: активность, саморегуляцию и направленность.

В нашем исследовании мы исходили из философского определения качества личности. Предполагается, что качества личности представляются относительно постоянными способами поведения, действия, склонностями к

типичным реакциям на различные общественные, производственные и другие ситуации, которые обусловлены и объективным характером общества, социальной среды, и интересами отдельных личностей, общественными ценностями.

В психолого-педагогической литературе качества личности определяют как закрепившиеся отношения человека к другим людям, труду, вещам, природе, самому себе и т. п.. Е.С. Махлах считал их системой мотивов, форм и способов поведения, реализующих эти отношения.

Профессиональные качества - «это качественная характеристика субъекта деятельности - представителя данной профессии, определяющаяся мерами овладения этим представителем современным содержанием и современными средствами решения профессиональных задач, продуктивными способами ее осуществления. Мера этого овладения у разных субъектов неодинакова. Следовательно, предлагается выделять высокий, средний и низкий уровень профессионализма деятельности у представителя данной профессии».

Профессионализм деятельности можно характеризовать: высоким уровнем квалификации; высокой продуктивностью; оптимальной интенсивностью и напряженностью; высокой точностью и надежностью; высокой организованностью; низкой опосредованностью (т. е. малой зависимостью от внешних факторов); овладением современным содержанием и современными средствами решения задач; высокой стабильностью продуктивности, точности, надежности и организованности. Эти характеристики профессионализма деятельности выделяла Н.В. Кузьмина, их можно также рассматривать как критерии и показатели профессионализма.

Возможно разнообразие систематизаций критериев профессионализма. К примеру: объективные, субъективные, результативные, процессуальные, нормативные, индивидуально - вариативные, критерии наличного уровня, прогностические, критерии профессиональной обучаемости, творческие, социальной активности и конкурентоспособности профессии в обществе,

профессиональной приверженности, критерии качественные и количественные.

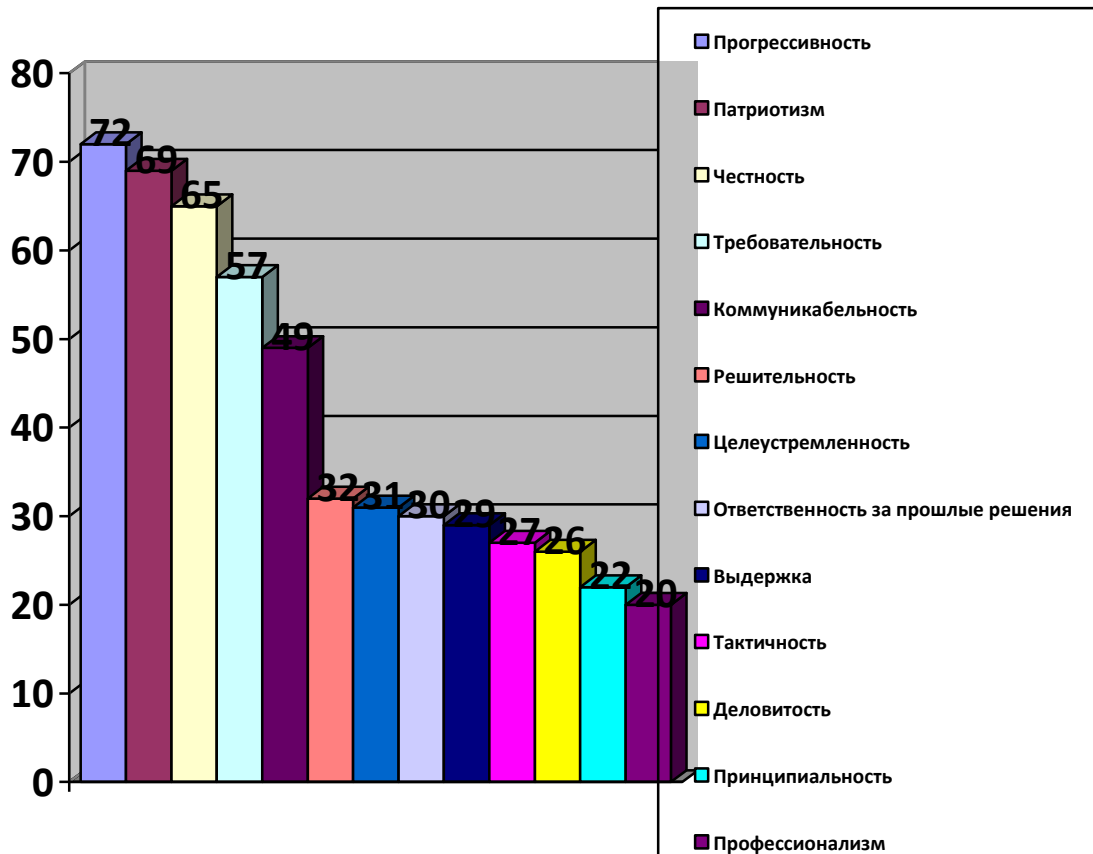
Творческие критерии профессионализма связаны со стремлением человека выйти за пределы своей профессии, пытаясь преобразовать ее опыт, обогатить профессию своим личным творческим вкладом. Профессиональная открытость, обучаемость и самостоятельные творческие поиски в своем сочетании важны для характеристики профессионализма. По ходу развития этих взглядов, А.К. Маркова выделяет следующие уровни профессионализма: допрофессионализм, профессионализм, суперпрофессионализм (высший профессионализм), непрофессионализм, послепрофессионализм.

Профессионализм характеризуют тремя группами факторов: «С одной стороны, индивидуальными особенностями и их изменениями по ходу жизни и опыта профессиональной деятельности. С другой - социокультурными формами, обнаруживаемыми специалистом. Выработка отношения к этим формам и есть условие включенности специалиста в социокультурную среду. Третьим условием является быстрота присвоения социокультурных форм, при адекватном оперировании которыми, и, реализации их требований, сотрудник демонстрирует предположенную в них мощь профессионализма». Н.В. Кузьмина профессионально-значимые качества объединяет в «высокий» профессионализм, А.К. Маркова – в «суперпрофессионализм.», влияющий на формирование эмоциональной устойчивости личности, в первую очередь через профессиональные знания, профессиональные умения, профессионально-значимые качества.

«Мера владения современным содержанием и современными средствами» (Н.В. Кузьмина), умение «опередить свое время и видеть дальше других» (А.К. Маркова) предполагали овладение, освоение, внедрение технологий коррекции эмоций в профессиональную практику, которые связаны с ними определенными требованиями.

Профессиональная деятельность при предъявлении своих требований к профессионализму личности, подводит нас к необходимости понимания под высоким его уровнем совокупности профессиональных знаний и умений, деловых, морально-психологических, интегральных качеств.

Анализируя литературу, непосредственно сами участники исследований указывали свыше ста профессионально-значимых качеств личности, частота актуализации которых (до порога в 20 %) распределялась так: прогрессивность (72%), патриотизм (69 %), честность (65 %), требовательность (57 %), коммуникабельность (49 %), решительность (32 %), целеустремленность (31 %), ответственность за прошлые решения (30 %), выдержка (29 %), тактичность (27 %), деловитость (26 %), принципиальность (22 %), профессионализм (20 %). Среди общего массива (115 качеств) выделили пять подгрупп: моральные, деловой потенциал, самоконтроль, деловая и политическая изощренность, патриотизм, гражданственность (по методике ЛА. Степновой).





В каждой подгруппе попытались найти качество - инварианту, которая бы соответствовала новатору. В группе моральных качеств такой инвариантой стала честность; деловой потенциал был представлен целеустремленностью, самоконтроль - выдержкой, деловая и политическая изощренность - прогрессивностью, патриотизмом, гражданственность – решительностью. Так же исследовали способности к самооценке. Неадекватная самооценка может приводить к крайне нереалистичным (завышенным или заниженным) притязаниям. Отсюда выбираются слишком трудные или слишком легкие цели, появляются повышенная тревожность, неуверенность в своих силах, тенденции избегать ситуации соревнования, некритичность, неумение предвидеть и прогнозировать и, как следствие, эмоциональная неустойчивость.

Среди профессионально-значимых качеств личности, которые влияют на формирование и развитие готовности к военно-профессиональной деятельности, особенное положение занимает готовность к риску. Рисковать – это значит, в одном случае отправляться на неверное дело, наудалую, отважиться, идти на авось, подвергаться случайности, в другом - действовать смело, решительно, предприимчиво, надеясь на счастье (В. Даль).

При реалистичном уровне притязаний людей отличают эмоциональной устойчивостью, уверенностью в своих силах, настойчивостью в достижениях целей, большой продуктивностью, критичностью при оценках достигнутого. Неудача может повлечь за собой наказания, в данном случае, в виде социальных санкций, неизбежно приводящие к эмоциональной напряженности.

Исходя из выводов исследователей, мы изучали эти и другие профессионально-значимые качества, определив их в четыре блока: профессиональные, деловые, морально-психологические и интегральные качества личности.

### 1.3 Модель формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности

В процессе моделирования процесса формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности офицера мы исходили из свойства системности исследуемых явлений. Это наличие цели, элементов, структуры, параметров входа, выхода, обратной связи, т. е. управляемости. Управляемость означает возможность задать совокупность организационных форм, позволяющих решать поставленную проблему. Последнее позволяет разработать и реализовать перспективные целевые программы, стержнем которых является цель, конкретизируемая в ряде подцелей (задач). Достижение этих подцелей осуществляется с помощью системы мероприятий, реализуемых конкретными исполнителями, которым выделяются для этого необходимые ресурсы. Таким образом, алгоритм построения целевой программы начинается с разработки целей. Затем следуют составления программ под каждую цель: разработки и констатации мероприятий, формирования составов исполнителей, определения этапов исполнения программ, выбор оптимальных методов решения программных задач, распределения обязанностей между участниками программ, определения сроков выполнения.

Целевая программа поддается управлению функций организации, распоряжения и координации; контроля; анализа и обобщения полученных результатов.

Нашей задачей является выделение конечного наиболее эффективно воздействующего на систему целей множества форм. На определенные цели могут активно влиять конкретные наборы организационных форм. Так устанавливаются связи «цель ↔ форма», по которым определяются: совокупность форм для воздействия на данную цель; совокупность целей, по возможности эффективно взаимодействующая с данной формой. Организационные формы, которые входят в состав программно-целевого

комплекса, анализируют по: целям, психолого-педагогическому эффекту воздействия, содержанию работы, методам исполнения, времени проведения, месту проведения.

Психологическая модель – это метод, который воспроизводит определенную психическую деятельность с целью ее дальнейшего изучения или совершенствования. Моделирование в теоретических исследованиях дает возможность конструирования нового на практике. Построение и реализация моделей позволят экспериментально верифицировать полноту теоретических представлений с позиции их работоспособности и обоснованности на практике. Моделирование позволяет создать целостный образ, и, в контексте данной работы, представить содержание модели управления процессом формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности. Основными этапами моделирования являются: постановка цели, построение модели с использованием системного подхода к процессу целеполагания и метода «дерево целей», проверка модели на достоверность, применение и обоснование модели.

Первый этап моделирования – целеполагание. В нашем исследовании важным будет являться последовательное, целенаправленное изучение процесса формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности, что в полной мере будет выполнять метод целеполагания «Дерево целей», как этап построения иерархии взаимосвязанных, взаимообусловленных и взаимоподдерживаемых целей. Названный термин ввел в научный оборот Б.С. Гершунский. Под «деревом целей» следует понимать граф, вершиной которого являются общие дидактические цели, иерархическая детализация которых для решения частных задач обучения и развития происходит на более низких уровнях.

Представим «дерево целей» процесса психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности (Рисунок 1).



Рисунок 1. «Дерево целей» процесса психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности

Первый этап моделирования – этап целеполагания.

Генеральная цель: Обеспечить психологическое сопровождение формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

1. Обосновать психологическое сопровождение формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

1.1. Провести анализ понятия психологической готовности в психолого-педагогической литературе.

1.2. Раскрыть особенности готовности к военно-профессиональной деятельности.

1.3. Построить модель психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

2. Провести исследование психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

2.1. Определить этапы, методы и методики исследования.

2.2. Дать характеристику выборки и провести интерпретацию полученных результатов исследования.

3. Провести опытно-экспериментальное исследование процесса психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

3.1. Составить программу психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

3.2. Провести анализ результатов исследования управления процессом психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

3.3. Составить методические рекомендации по процессам психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

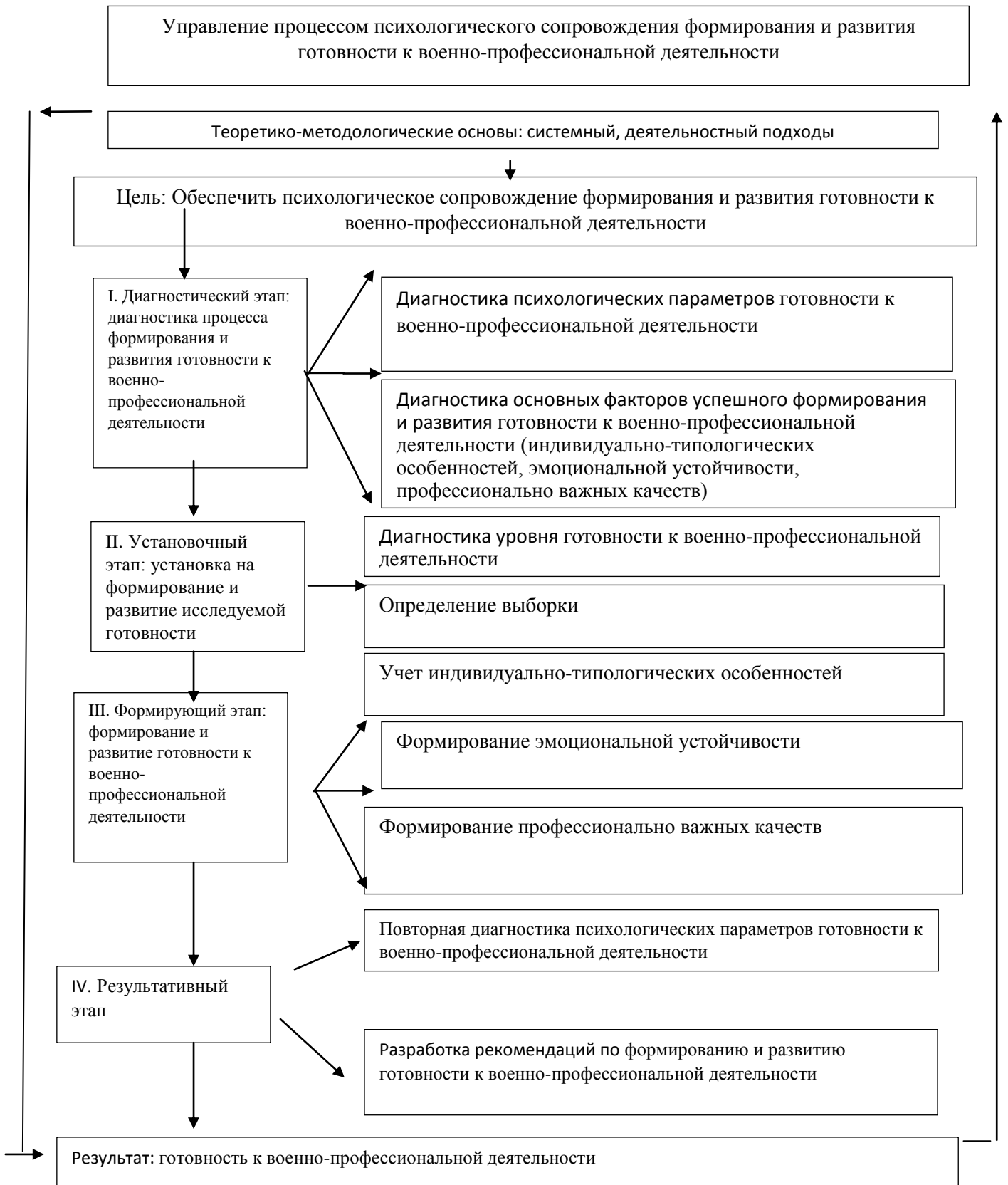


Рисунок 2. Модель управления процессом формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности

Проведенное нами целеполагание позволило определить поэлементный состав модели психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной.

Таким образом, управление исследуемым процессом во многом определяется использованием метода целеполагания, в основе которого - построение «дерева целей».

Система организационных актов формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности личности представлена ниже. Для всех членов экспериментальных групп формулировались рекомендации по трем основным направлениям: профессиональному, психологическому, индивидуальному.

1. Индивидуальные консультации проводились со всеми обследуемыми. В большинстве случаев участники интересуются результатами тестирования, поэтому, время консультаций назначалось сразу.

2. Профессиональные рекомендации были обязательны (так как офицер овладевает новыми знаниями, новыми технологиями, адаптируясь к ним, внедряя их в свою практику) и связаны с необходимостью совершенствования знаний и умений по военно-профессиональной деятельности.

3. Психологические рекомендации по коррекции личности и межличностных отношений давались абсолютному большинству участников. Каждому желающему в созданных тренинговых группах рекомендовалось пройти социально-психологические тренинги.

Представляем следующую систему организационных актов формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности личности: психодиагностика (входной контроль), индивидуальное собеседование, групповое собеседование, тренинги, круглые столы, дискуссии, деловые игры, оргдеятельностные игры, игромоделирование, игрокомплексы, психологическое консультирование,

коррекция личности, коррекция межличностных отношений, индивидуальная работа с членами семей, психологические рекомендации, профессиональные рекомендации.

К примеру, важным методом стимулирования положительного отношения к военно-профессиональной деятельности являлись дискуссии. В результате групповой дискуссии первоначально разнородные и даже экстремальные позиции участников сглаживались и приобретали характер единого, разделяемого всеми усредненного мнения групповой нормализации. Этот эффект наиболее ценен в процессе формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

При появлении изолированных членов устанавливались причины этого. Мы старались помочь изменить их положение в системе межличностных отношений, иначе изолированный стремился найти другую группу, в которой смог бы занять более удовлетворяющее его положение. В условиях формирования эмоциональной устойчивости такой переход мог повлиять на ход и результаты работы в целом.

Таким образом, при теоретическом анализе оценки современного состояния в области исследования эмоций, И. А. Васильев, Л.Е. Ольшанникова, В.В. Семенов, Л.М. Смирнов характеризуют его как кризисное, отмечая при этом, что субъективное, собственно психологическое содержание эмоциональных явлений часто остается вне поля зрения исследователей, отправляется к иным, не психологическим представлениям, в частности, физиологическим.

Преобладание того или иного нейродинамического свойства влияет на формирование и развитие готовности к военно-профессиональной деятельности, что неизбежно сказывается на результатах профессиональной деятельности (испытуемые, менее чувствительные или с перевесом возбуждения по динамичности, ведут свой поиск с риском или даже импульсивно; более чувствительные или более «тормозные» - осторожно или даже замедленно).



На процесс формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности влияют не только нейродинамические свойства, но и факторы, которые связаны с особенностями интеллектуальной сферы субъекта. Развитые интеллектуальные способности сдерживают крайнюю импульсивность и крайнюю осторожность. По своему характеру они противоположны по влиянию преобладания того или иного нейродинамического фактора. Направленность личности так же влияет на формирование и развитие готовности к военно-профессиональной деятельности, ибо в ее структуре могут проявляться заинтересованность в решении деловых проблем и желание выполнять служебные обязанности как можно лучше; ориентация на деловое сотрудничество, способность отстаивать в интересах службы собственное мнение.

Профессионально-значимые качества личности – это основа относительно постоянного способа поведения, действия, склонность к типичной реакции на те или иные служебные ситуации, обусловенные как объективным характером общества, социальной среды, так и интересами отдельной личности.

Отмеченные по результатам анализа научной литературы условия и факторы успешного формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности личности далее будут подвергнуты экспериментальной проверке в следующих главах.

## Глава 2. Организация и методы исследования

### 2.1. Организация исследования

В качестве объекта эксперимента выступал постоянный офицерский состав Челябинского Высшего Военного Авиационного Краснознаменного Училища Штурманов (на сегодняшний день название изменено на Филиал Военного учебно-научного центра Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия имени профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина» в г. Челябинск (далее – Челябинский военный институт штурманов, ЧВВАКУШ) возраста 24-30 лет.

Процесс формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности (на примере постоянного состава военного вуза) разворачивался следующими этапами:

1. Поисково-подготовительный (2015).

2. Опытно-экспериментальный (2016): формирующий (2016-2017); контрольно-обобщающий (2017).

Программно-целевой комплекс состоял из нескольких этапов экспериментальной проверки.

Опытно-экспериментальная работа по его формированию выстраивалась на основах выявленной системы условий. Основой общей методики формирующего воздействия являлись работы В.И. Долговой, Н.В. Кузьминой, В.А. Якунина, Т.И. Шамовой, Ю.А., Конаржевского и др.

Суть эксперимента была в том, что выбирая некоторую группу и помещая ее в экспериментальную ситуацию, создав систему психолого-педагогических условий, постараться проследить направление, величину и устойчивость изменений интересующих (контрольных) характеристик:

1. системное функционирование психолого-педагогических условий, преобразующее влияние на процесс формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности;

2. усиление влияния программно-целевого комплекса на процесс формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

Организационными условиями формирующего эксперимента явились следующие утверждения:

1. В качестве контрольных выбирались характеристики, которые с точки зрения исследуемой проблемы и формирующего эксперимента являлись самыми важными.

2. Контрольные характеристики должны изменяться в зависимости от реализации формирующего эксперимента. Эти характеристики назовем факторными. Соответственно характеристики, которые «не участвуют» в эксперименте будут нейтральными. В ходе эксперимента они могут стать как «переменными», так и «постоянными».

3. На ход эксперимента менее всего должны повлиять явления, не относящиеся к формирующему эксперименту, но потенциально способные изменить его состояние.

Вид эксперимента. По характеру эксперимент - полевой, так как сохраняются естественные условия процесса служебной деятельности. По логике доказательств гипотез использовались линейный и параллельный эксперименты.

В линейном эксперименте анализу подвергали одну и ту же группу, являющуюся и контрольной (ее первоначальное состояние), и экспериментальной (ее состояние после формирующего эксперимента).

В параллельном эксперименте одновременно принимали участие две группы: контрольная и экспериментальная.

В итоге эксперимента сравнивали контрольные характеристики двух групп и сделали вывод о причинах и величине происшедших изменений.

В процессе отбора экспериментальных групп применили три метода:

1. Метод попарного отбора при параллельном эксперименте (из интегральной совокупности отбирались две идентичные по своим характеристикам группы).

2. Метод структурной идентификации (в линейном эксперименте группа представляла собой микромодель генеральной совокупности).

3. Метод случайного отбора (в полевом эксперименте экспериментальную группу составляли испытуемые, которые прицельно исследователем не отбирались).

Целью эксперимента был поиск путей формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

Экспериментальная группа - офицеры Челябинского военного института штурманов; эксперимент был и линейным, и параллельным.

Число участников: 150 человек. Параллельность эксперимента проявлялась при выделении на каждом курсе контрольной группы из 30 офицеров. Экспериментальная и контрольная группа соответствовали всем трем методам отбора. Эксперимент был полевой - проводился в естественных условиях функционирования ЧВВАКУШ. Процесс экспериментального изменения условий формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности был основан на следующих факторах:

1. В процессе обозначенного формирования учитывались субъективные (психологические) условия и факторы:

1.1. Внутренние психологические факторы формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности (эмоциональная устойчивость, направленность, индивидуально-типологические особенности личности, профессионально-значимые качества личности).

1.2. Объективно-субъективные (психолого-педагогические) условия и факторы (научно-методические, учебно-материальные, организационные условия и факторы формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности).

Первый этап - «Поисково- подготовительный (2015)»

Среди контрольных выделяли следующие характеристики: учет индивидуально-типологических особенностей; снижение уровня тревожности; формирование направленности на задачу; формирование профессионально-значимых качеств личности; формирование психологической защиты;

Удалось подтвердить рабочую гипотезу эксперимента - учет индивидуально-типологических особенностей; повышение эмоциональной устойчивости; формирование направленности на задачу; формирование профессионально-значимых качеств личности являются интегративными условиями формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

Основные задачи организации и контроля проведения эксперимента связывали с механизмом проверки названной гипотезы.

Механизм контроля направили для исследования количественного и качественного эквивалентов формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

Второй этап - «Опытно-экспериментальный (2016-2017)»: формирующий (2016); контрольно-обобщающий (2017).

Механизм методического обеспечения эксперимента на данном этапе состоял из группы организационных форм программно-целевого комплекса формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

Так же мы разработали управленческие задания офицерам. В процессе выполнения заданий тренингового характера развивались профессионально-значимые качества личности. Главным звеном корректировочных работ было создание целостной системы условий формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

Контрольные и экспериментальные группы были сформированы следующим образом. В контрольную группу (КГ) отбирались по 30 офицеров на каждом курсе. В составе экспериментальных групп также - по 30 человек в каждую, при помощи метода случайной выборки.

В первой экспериментальной группе (ЭГ-1) отобрались офицеры, которые работают с первым курсом; по ходу экспериментальной работы с ними по формированию и развитию готовности к военно-профессиональной деятельности осуществлялся учет индивидуально-типологических особенностей.

Во второй экспериментальной группе (ЭГ-2) состояли офицеры, которые работают со вторым курсом; по ходу экспериментальной работы с ними по формированию и развитию готовности к военно-профессиональной деятельности осуществлялись два условия - учет индивидуально-типологических особенностей и снижение уровня тревожности.

В третьей экспериментальной группе (ЭГ-3) состояли офицеры, которые работают с третьим курсом; по ходу экспериментальной работы с ними по формированию и развитию готовности к военно-профессиональной деятельности осуществлялись три условия - учет индивидуально-типологических особенностей; снижение уровня тревожности; формирование направленности личности на задачу.

В четвертой экспериментальной группе (ЭГ-4) состояли офицеры, которые работают с четвертым курсом; по ходу экспериментальной работы с ними по формированию и развитию готовности к военно-профессиональной деятельности осуществлялись четыре условия - учет индивидуально-типологических особенностей; снижение уровня тревожности; формирование направленности личности на задачу; формирование профессионально-значимых качеств.

В пятой экспериментальной группе (ЭГ-5) состояли офицеры, которые работают с пятым курсом; по ходу экспериментальной работы с ними по

формированию и развитию готовности к военно-профессиональной деятельности тоже осуществлялись все четыре условия - учет индивидуально-типологических особенностей; повышение эмоциональной устойчивости; формирование направленности на задачу; формирование профессионально-значимых качеств.

На последних двух этапах эксперимента уровень целостности системы необходимых и достаточных условий (в %) был достаточно высоким и достигал соответственно 77; 80 %, вместе с этим отмечен рост уровня целостности программно-целевого комплекса подготовки к внедрению (59; 77 %).

## 2.2. Методы исследования

Целью опытно-экспериментальной работы было изучить условия и факторы, которые определяют успешность формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

Комплекс методик для диагностики разработан на основах проведенного теоретического анализа проблем формирования эмоциональной устойчивости, индивидуально-типологических особенностей, направленности, тревожности, профессионально-значимых качеств личности; формирования конструктивных способов психологической защиты.

Спецификой анализа эмоциональной устойчивости, индивидуально-типологических особенностей, направленности, тревожности, конструктивных способов психологической защиты, профессионально-значимых качеств личности явилось осуществление с помощью комплекса методов, включающие в себя теоретический анализ и обобщение положений психолого-педагогической науки по проблеме формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности и соответствующие психолого-педагогическим условия и факторам, которые влияют на данный процесс: наблюдение; сравнительный анализ; психобиографический метод; индивидуальные беседы; анкетный опрос; экспертные оценки, диагностика уровня формирования эмоциональной устойчивости личности; опросник Кеттелла («16ФЛО-С»), методика К. Томаса, адаптированная Н.В. Гришиной шкала тревожности Спилбергера - Ханина; личностный опросник Г. Айзенка; ориентационная анкета Б. Басса, методика изучения профессионально-значимых качеств личности; методика изучения результатов профессиональной деятельности; опытно-поисковое исследование.

В соответствии с целями и задачами нашего исследования в первую очередь было необходимо выделить те качества, которые, с одной стороны, являлись условиями успешного формирования и развития готовности к



военно-профессиональной деятельности, а с другой - сформировались в процессе опытно-экспериментальной работы.

Для того, чтобы изучить возрастные изменения применили три основных способа исследования:

1. Лонгитюдные исследования – исследуют одних и тех же испытуемых на протяжении двух лет. Достоинство этого способа исследования - получаемые данные являются действительно возрастными. Недостатком является большая длительность исследования и сложность оценки вклада когортных различий в изменчивость, так как каждый случай не может гарантировать того, что исследуемое поколение не уникально и в процессе своего развития демонстрирует именно общие, а не какие-либо частные закономерности.

2. При исследовании методом «срезов» выводы о закономерностях возрастных изменений делают на основании одномоментного исследования испытуемых разного возраста. Достоинство этого метода - это относительно небольшая длительность исследования, возможность получить информацию одномоментно о большом возрастном промежутке и возможность исследовать большое количество испытуемых. Все это позволяет применить современные статистические методы. Недостатками этого метода являются сложности определений вклада в изменения собственно возрастной или когортной изменчивости.

3. Еще одним методом, использовавшимся при исследованиях возрастных изменений, исследовали сразу несколько когортных групп на небольших временных промежутках (т. е. короткий лонгитюд). Данный метод позволяет в определенной степени преодолеть ограничения первых двух методов, но не отменяет их полностью. Вдобавок, пытаясь получить статически представительный материал, исследования будут становиться невероятно трудоемкими.

Не считая описанных недостатков, исследователи в своей работе применяют все три метода. На сегодняшний день различные авторы опубликовали достаточно работ по возрастным изменчивостям различных параметров с использованием всех трех методов исследования. На наш взгляд, это дает возможность предположить о наиболее общих закономерностях возрастных изменений того или иного параметра. В связи с этим адекватнее всего использовать метод «срезов», одновременно сравнивая полученные результаты с данными литературы. При чем, с одной стороны, получая достаточно развернутую характеристику исследуемых параметров у каждой когорты испытуемых, с другой – проводя сравнение результатов наших исследований с данными литературы, возможно утверждать, насколько обнаруженная нами изменчивость обуславливается когортными особенностями, выделяя собственно возрастную компоненту. Исходя из изложенного, мы выбираем для нашего исследования метод возрастных срезов. В каждой когорте нашего исследования представлено достаточное для применения статистических методов число испытуемых. Для того, чтобы выполнить задачи наших исследований проведены определения индивидуально-типологических особенностей, направленности, тревожности для характеристики наиболее общих и устойчивых параметров личности каждого офицера.

В итоге, мы запланировали исследовать уровень эмоциональной устойчивости испытуемого, принимая за своеобразную «точку отсчета» такие относительно устойчивые качества испытуемого как его темперамент, направленность. Это давало бы возможность оценки степени эмоционального напряжения испытуемого. При сопоставлении степени эмоционального напряжения и особенностей возрастной динамики эмоциональной устойчивости возможно судить о том, каким образом соотносятся наличие или отсутствие психологического напряжения с проявлением внутренних факторов.

Для того чтобы выяснить характер зависимости успешного формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности от индивидуально-психологических особенностей субъекта мы отобрали качества, предположительно, влияющие на динамику эмоциональной устойчивости. Эти качества присутствуют во всех компонентах личности, что дает возможность вычислить относительный вес определенных качеств в детерминации процессов формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности. Среди свойств личности, которые влияют на исследуемый процесс, мы рассматривали:

1. свойства психофизиологического уровня. Многие авторы, например, В.П. Казначеева, С.В. Казначеева, М.В. Мороканова, В.Е. Коган и др., считают, что свойства данного уровня, с одной стороны, приобретают самостоятельные значения, объясняя успешное формирование эмоциональной устойчивости, а с другой - предопределяют развитие профессионально-значимых качеств. В данном случае мы выделяем экстраверсию, возбудимость, тревожность;

2. Особенности интеллектуальной сферы. Б.Г. Ананьев, О. Тофлер, В. А. Якунин и др. считали особенности выделенного уровня влияющими не только на успешное формирование эмоциональной устойчивости, но обуславливающими профессионализацию.

3. Свойства личностно-характерологического уровня. Л.И. Божович, В.С. Мерлин, К.К. Платонов успешно смогли доказать, что направленность - системообразующий фактор личности, которая характеризуется доминированием потребностей и мотивов. В связи с этим мы особое внимание сконцентрировали на влиянии направленности личности офицера на формирование и развитие готовности к военно-профессиональной деятельности.

## Методики изучения эмоциональной устойчивости

Р.Б. Кеттелл опубликовал многофакторный опросник личности в 1949 году. С тех пор этот опросник широко используют в практической психодиагностике. Он универсальный, практичный, дает многогранную информацию об индивидуальности. Представлены вопросы, отражающие обычные жизненные ситуации, прожективного характера. На сегодняшний день различные формы опросника - наиболее популярное средство экспресс-диагностики личности. Данный многофакторный опросник используют во всех ситуациях, необходимых для изучения индивидуально-психологических особенностей человека. Он диагностирует черты личности, называемые Кеттеллом конституционными факторами. Для изучения таких динамических факторов как мотивы, потребности, интересы, ценности требуется применение других методик. Данное обстоятельство нужно учесть при интерпретациях, так как реализации поведенческих личностных черт и установок зависят от потребности и характеристики ситуации.

Для нашего исследования мы использовали опросник С (сокращенный вариант). В нем 105 вопросов. Время обследования примерно 20 - 50 минут. Инструкция для испытуемого поясняет как работать с опросником. Необходимо ответ заносить на специальный опросный лист. Результаты рассчитывают с помощью специального «ключа». При совпадении ответов «а» и «с» присваивается два балла, при совпадении ответа «в» - один балл. Для каждой выделенной группы вопросов расчет суммы баллов дает значение фактора. Фактор В как исключение: любые совпадения ответа с «ключом» дают 1 балл. В итоге, максимальными оценками по каждому фактору будут 12 баллов, а по фактору В только 8 баллов, минимальная - 0 баллов.

## Методики исследования индивидуально-типологических особенностей

Индивидуально-типологические особенности – это закономерные соотношения устойчивых индивидуальных личностных особенностей, которые характеризуют различные стороны динамики психической деятельности. Используя Личностный опросник Айзенка, включающий в себя 60 вопросов, мы измеряли основные ортогональные факторы личности: экстраверсия – интроверсия; невротизм – эмоциональная стабильность. Выделяются 9 типов темперамента: холерик, ярко выраженный экстраверт, сангвиник, эмоционально устойчивый, флегматик, ярко выраженный интроверт, меланхолик, эмоционально неустойчивый, среднепромежуточный.

## Методики исследования направленности личности

Психическое свойство личности – направленность личности – это система потребностей, доминант ценностей, устремлений, преобладающая система смыслообразующих мотивов, которая выражается в жизненных целях человека, его установках, перспективах, намерениях, стремлениях и активной деятельности по их достижению.

Б. Басс различал: направленность на себя (Я); направленность на общение (О); направленность на дело (Д). для того, чтобы изучить направленность личности мы использовали «Ориентационная анкета», предложенную Б. Басом в 1967г., состоящую из 27 пунктов – суждений, с тремя возможными вариантами ответов, которые соответствуют трем видам направленностей личности. Испытуемый выбирает один ответ, в большей степени выражающий его мнение или соответствующий реальности, и еще один, наоборот, – наиболее далекий от его мнения или же менее соответствующий реальности. Ответу «наиболее» присваивают 2 балла, «наименее» – 0, оставшийся невыбранным получает 1 балл. Все набранные баллы суммируют для каждого вида направленности отдельно.

## Методики изучения уровня тревожности

Тревожность – такая устойчивая личностная психологическая особенность, которая обусловлена слабостью нервных процессов. Она проявляется в эмоциональном дискомфорте, который связан с ожиданием неблагоприятия, грозящей опасности и переживанием беспокойства. На сегодняшний момент существует множество методик, которые позволяют исследовать различные стороны эмоциональной сферы субъектов, включая и определение их тревожности. Хотя большая часть из них ориентирована на исследование тревожности у ограниченного возрастного диапазона. В этой связи достаточно проблемно сравнивать между собой данные по разным возрастным категориям. Чаще всего, уровень тревожности измеряют для того, чтобы решить различного рода практические задачи, поэтому недостаточно исследуется возрастная изменчивость показателей тревожности. Так как многие считают, что тревожность возникает в какой-либо сложной для субъекта ситуации без учета уровня свойственной ему личностной тревожности, то мы решили использовать два типа методик: которые определяют личную тревожность как личностное свойство и которые определяют тревожность в конкретной, наиболее обычной ситуации социального взаимодействия.

Для того, чтобы определить личностную и реактивную (ситуационную) тревожность мы применяли шкалу тревожности Спилберга - Ханина. С помощью рекомендованной формулы результаты тестирования перевели в баллы. При наборе испытуемым 46 и более баллов - уровень тревожности оценивали как высокий. В итоге, для каждого испытуемого получили ряд показателей, которые характеризуют особенности проявления тревожности всех возрастных групп участников исследования. При этом получалось оценить тревожность с учетом основных факторов, которые способны вызывать тревожность.

## Методики изучения поведения в конфликте

В процессе нашего исследования мы воспользовались рекомендациями К. Томаса, считающего, что если избегать конфликт - то ни одна его сторона не достигнет успеха при таких поведенческих формах, как конкуренция, приспособление и компромисс. В итоге, или кто-то оказывается в выигрыше, а другой проигрывает; или оба проигрывают, так как уступают и идут на компромисс. В выигрыше обе стороны могут оказаться только при ситуации сотрудничества.

Для выявления типичных форм поведения, К. Томас в своем опроснике описывает каждый из пяти перечисленных возможных вариантов при помощи 12 суждений о поведении личности в какой-либо конфликтной ситуации. В различных сочетаниях их сгруппировали в 30 пар, чтобы в каждой респондент смог выбрать суждение, являющееся наиболее типичным для характеристики его поведения. В каждом номере соединили вместе два разных способа поведения («а» и «б») для сложной жизненной ситуации. Внимательно изучая каждую пару утверждений, тестируемый выбирает наиболее соответствующую его поведению, отмечая при этом сначала номер, а затем буквенный индекс. Пять стилей поведения в конфликте сформированы пятью шкалами, в балльном выражении равняющиеся числу положительных ответов по указанным ниже номерам и буквенным индексам утверждений. Максимально возможно выраженный стиль - 12 баллов, в диапазоне значения от 9 до 4 баллов - умеренно использованный стиль.

Номера утверждений, выделяющие пять стилей поведения в конфликте в методике обозначены следующим образом:

- 1 Соперничество: 3а, 6б, 8а, 9б, 10а, 13б, 14, 16б, 17а, 22б, 25а, 28а
- 2 Сотрудничество: 2б, 5а, 8б, 11а, 14а, 19а, 20а, 21а, 23а, 26б, 28б, 30б
- 3 Компромисс: 2а, 4а, 7б, 10б, 12б, 13а, 18б, 20б, 22а, 24б, 26а, 29а
- 4 Избегание: 1а, 5б, 6а, 7а, 9а, 12а, 15б, 17б, 19б, 23б, 27а, 29б
- 5 Приспособление: 1б, 3б, 4б, 11б, 15а, 16а, 18а, 21а, 24а, 25б, 27б, 30а

## Методики изучения профессионально-значимых качеств личности

Качества личности – это такие структурные компоненты личности, которые обусловлены сложно социально и биологически, которые вбирают в себя психические процессы, свойства, образования, устойчивые состояния и определяют устойчивое поведение личности как в социальной так и в природной среде. Для изучения профессионально-важных качеств личности мы использовали «Опросник Кеттелла». Но, с помощью методики изучения профессионально-значимых качеств личности, которая представлена ниже, так же были выявлены профессионально-значимые качества личности, которые определяют устойчивое поведение субъекта в военно-профессиональной среде.

Для оценивания профессионально-значимых качеств личности, которые оказывают влияние на формирование и развитие готовности к военно-профессиональной деятельности, мы акцентировали внимание на следующих позициях: общих сведениях; профессиональных знаниях, умениях и навыках; деловых качествах; морально-психологических качествах; интегральных качествах. Предусмотрены следующие уровни шкалы оценок: желаемый (5 баллов), приемлемый (4 балла), критический (3 балла), недопустимый (2 балла). В процессе экспериментальной работы мы учитывали мнения самих испытуемых, выражающиеся высказываниями: «согласен полностью»; «согласен в основном»; «в большей степени не согласен»; «категорически не согласен».

Методика изучения профессионально-значимых качеств личности включает в себя следующие профессионально-значимые качества и утверждения:

### ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА

#### А. Профессиональные знания

1 Обладает глубокими, прочными и всесторонними знаниями, имеет целостное представление об их системе; гибкость мышления позволяет



решать сложные задачи теоретического характера в профессиональной области (5 баллов)

2 Обладает твердыми системными знаниями, способен к решению теоретических задач профессионального характера (4 балла)

3 Обладает профессиональными знаниями для решения задач профессионального характера (3 балла)

4 Знания поверхностные, несистемные, профессиональные задачи самостоятельно решать затрудняется (2 балла)

#### Б. Профессиональные умения и навыки

5 Высокоразвиты и обеспечивают выполнение практических задач профессионального характера на высоком уровне (5 баллов)

6 Развиты и обеспечивают требуемый уровень компетентности в решении задач профессионального характера (4 балла)

7 Развиты удовлетворительно, обеспечивают выполнение профессиональных задач на достаточном уровне при посторонней помощи (3 балла)

8 Развиты слабо, при реализации навыков и умений в практической деятельности требуется постоянный контроль (2 балла)

#### В. Способность к накоплению и обновлению профессионального опыта

9 Активно, целенаправленно, систематически и результативно работает над повышением профессиональных знаний, умений и навыков. Способен реализовать и поддержать новое в профессиональной области (5 баллов)

10 Работает над повышением и обновлением профессионального опыта усердно, результативно. Не лишен новаторского подхода в профессиональной деятельности (4 балла)

11 Профессиональный опыт накапливает и обновляет по мере необходимости. Результатами профессиональной деятельности не выделяется из-за консервативного подхода к новому (3 балла)

12 Профессиональный опыт накапливает медленно, результаты профессиональной деятельности слабые, профессиональное новаторство воспринимает с трудом (2 балла)

Г. Способность к творческому применению профессионального опыта

13 Способен адекватно оценивать сложные задачи в профессиональной области и находить конструктивные и нетрадиционные способы их решения. Генерирует новации, способен к обоснованному риску (5 баллов)

14 Способен критически оценивать накопленный опыт и использовать его для квалификационного решения задач в профессиональной области (4 балла)

15 Нестандартные (неординарные) задачи в профессиональной области решать самостоятельно затрудняется. Предпочитает действовать без новаций, по шаблону (3 балла)

16 Профессиональные задачи решает только лишь традиционными способами. Новое в профессиональной области не воспринимает или отвергает (2 балла)

ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА

А. Организованность и собранность в практической деятельности

17 Организованность и собранность высокая; умеет планировать свою работу; ценит и учитывает плановость в работе; развита рациональность в практической деятельности (5 баллов)

18 Умеет организовывать свою работу, несуетлив, постоянно повышает культуру планирования, учитывает плановость в работе (4 балла)

19 Качества развиты удовлетворительно, допускает проявления суетливости; испытывает затруднения с планированием своей работы и недостаточно внимания уделяет планированию работы (3 балла)

20 Качества развиты слабо, навыки планирования повседневной деятельности низкие; в работе суетлив, действия зачастую не продуманны; внимания планированию работы уделяет недостаточно (2 балла)

Б. Ответственность и исполнительность

21 Высоко развиты чувство долга, ответственности, исполнительская дисциплина отличная. Надежен в решении задач повседневной деятельности (5 баллов)

22 Присуще достаточно ярко выраженное чувство ответственности и исполнительности (4 балла)

23 Ответственность и исполнительность проявляются непостоянно. Требуется контроль за исполнением (3 балла)

24 Проявляет безответственность, склонен к неисполнительности (2 балла)

#### В. Инициативность

25 Инициативен, творчески относится к решению практических задач, способен генерировать обоснованные и заслуживающие внимания идеи и предложения (5 баллов)

26 Способен к проявлению инициативы, активен, не лишен творческого отношения к делу (4 балла)

27 Инициативу проявляет по необходимости, активностью и творческим отношением к делу не выделяется (3 балла)

28 Безынициативен, в отношении к работе преобладает пассивность, элементы творческого подхода к делу не проявлены (2 балла)

#### Г. Самостоятельность решений и действий

29 Высоко развита способность к обоснованному принятию самостоятельных решений; обладает навыками предвидения; в критических ситуациях способен к продуманным и решительным действиям (5 баллов)

30 В принятии решений, как правило, самостоятелен; способен анализировать и прогнозировать события; в критических ситуациях способен к решительным действиям (4 балла)

31 Способен к принятию самостоятельных решений, однако они не всегда бывают обоснованными; в критических ситуациях допускает проявления нерешительности (3 балла)

32 К принятию самостоятельных решений подготовлен недостаточно. В критических ситуациях самостоятельно действовать затрудняется, проявляет нерешительность (2 балла)

Д. Качество конечного результата деятельности

33 Качество и эффективность результата деятельности всегда высокие (5 баллов)

34 Качество деятельности хорошее. Стремится к высокому качеству работы и конечному результату (4 балла)

35 Результат работы не всегда соответствует необходимым требованиям, качество работы требует дальнейшего улучшения (3 балла)

36 Качество результата деятельности не соответствует необходимым требованиям (2 балла)

**МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА**

А. Гуманность

37 Высоко развито чувство уважительного отношения к человеку; отзывчив, заботлив, доброжелателен (5 баллов)

38 Уважительно относится к человеку, способен проявлять заботу, отзывчив, не лишен сочувствия и сопереживания (4 балла)

39 Способен к проявлению уважительного отношения к человеку, но не всегда и не по отношению ко всем; заботу о других проявляет не постоянно, допускает элементы бездушия, черствости (3 балла)

40 Часто проявляет элементы неуважительного отношения к человеку; заботой о других не выделяется, не отзывчив (2 балла)

Б. Способность к самооценке

41 Высоко развиты способности оценивать свои действия и результаты деятельности. В разумной степени самокритичен (5 баллов)

42 Способен к адекватной самооценке. Самокритичен (4 балла)

43 Свои действия и результаты деятельности оценивает не всегда адекватно. Способности к самокритике ограничены (3 балла)

44 К адекватной оценке своих действий и результатам деятельности критически относиться не способен. Не самокритичен (2 балла)

#### В. Этика поведения

45 Обладает высоким уровнем культуры повеления и общения с людьми; демократичен в общении. Присущи гибкость в использовании стилей общения и поведения (5 баллов)

46 Культурен в поведении и обращении с людьми; владеет демократичным стилем общения, при необходимости использует элементы авторитарно-демократического стиля общения (4 балла)

47 Присущи элементы культуры поведения. Стиль общения проявляется соответственно ситуации, но не всегда ей адекватен (3 балла)

48 Уровень культуры поведения и общения с людьми низкий, допускает элементы нетактичного, грубого отношения с окружающими (2 балла)

#### Г. Дисциплинированность

49 Высоко дисциплинированный, строго и точно соблюдает требования, нормативных документов, регламентирующих служебную и профессиональную деятельность (5 баллов)

50 Дисциплинированный, требования нормативных документов, регламентирующих служебную и профессиональную деятельность, стремится выполнить (4 балла)

51 Основные требования по соблюдению дисциплины знает, но не всегда их выполняет (3 балла)

52 Положения документов, регламентирующих требования по соблюдению дисциплины, знает поверхностно, проявляет недисциплинированность (2 балла)

#### Д. Справедливость и честность

53 Высоко развито чувство справедливости; постоянно стремится реализовать справедливые отношения в практической деятельности. Честен, искренен, высоко порядочен (5 баллов)

54 Справедлив, честен, стремится к установлению справедливых и искренних межличностных отношений (4 балла)

55 Способен к установлению справедливых отношений; допускает элементы неискренности; справедливо может поступать избирательно (3 балла)

56 К установлению справедливых служебных отношений не способен, постоянно допускает элементы нечестности, в отношениях с окружающими неискренен (2 балла)

#### Е. Способность адаптироваться к новым условиям

57 Быстро адаптируется к новым условиям; в экстремальных ситуациях умеет управлять собой. Психологическая способность высокая (5 баллов)

58 Способен к адаптации в новых условиях; умеет управлять собой в сложных ситуациях. Психологически устойчив (4 балла)

59 Для адаптации в новых условиях требуется продолжительное время. В сложных неординарных ситуациях может допускать потерю контроля за своим поведением. Психологическая устойчивость невысокая (3 балла)

60 К новым условиям адаптируется трудно. В сложных и экстремальных ситуациях поведение непредсказуемое. Психологическая устойчивость низкая, подвержен паническим настроениям (2 балла)

#### Ж. Лидерство

61 Обладает высокоразвитыми способностями положительного влияния на людей. Ярко выражены качества лидера (5 баллов)

62 Способен оказывать положительное влияние на людей. Обладает качествами лидера (4 балла)

63 Способен положительно влиять на людей, но в практической деятельности этим пользуется редко. Выступает как формальный лидер (3 балла)

64 Способен негативно влиять на людей и в практической деятельности этим не пользуется. Выступает как неформальный лидер (2 балла)

65 Качествами лидера не обладает и не стремится к этому; в коллективе незаметен; к принципиальным вопросам позиция зачастую не определена (1 балл)

66 Обладает качествами лидера, отрицательно воздействует на поведение студентов, в коллективе стремится быть заметным любым способом, по принципиальным вопросам позиция определяется конъюнктурными соображениями (1 балл)

## ИНТЕГРАЛЬНЫЕ КАЧЕСТВА

### А. Авторитетность

67 Имеет высокий, заслуженный практической деятельностью авторитет; пространство авторитета значительное (5 баллов)

68 Пользуется авторитетом среди курсантов и офицеров, пространство авторитета умеренное (4 балла)

69 Авторитетен среди части курсантов и офицеров (3 балла)

70 Авторитет невысокий, однако пространство авторитета умеренное (2 балла)

71 Авторитета среди курсантов и офицеров не имеет (1 балл)

### Б. Работоспособность

72 Работоспособность высокая, отличается трудолюбием; состояние здоровья соответствует возрастным показателям; способен легко переносить большие физические и психологические нагрузки (5 баллов)

73 Работоспособен, трудолюбив, состояние здоровья соответствует возрастным показателям, способен переносить физические и психологические нагрузки (4 балла)

74 Работоспособность удовлетворительная; трудолюбием не выделяется, состояние здоровья удовлетворительное, нагрузки переносит с затруднением (3 балла)

75 Работоспособность низкая, ленив; состояние здоровья требует постоянного медицинского освидетельствования; часто болеет, нагрузки переносит с большими усилиями (2 балла)

### В. Культура мышления и речи

76 Мысли излагает четко; речь всегда продуманная, логичная, доходчивая выразительная и содержательная; способен грамотно и убедительно высказывать и отстаивать свое мнение. Обладает хорошей дикцией и ораторскими навыками (5 баллов)

77 Мысли выражает доходчиво, речь правильная; умеет аргументированно отстаивать свое мнение и убеждать людей. Навыки оратора развиты хорошо (4 балла)

78 Способен правильно и доходчиво выражать мысли, однако не всегда их аргументировать и доказывать. Речь не отличается выразительностью, ораторские способности развиты посредственно (3 балла)

79 Культура мышления низкая, речь бедная и невыразительная, ораторские способности не развиты (2 балла)

### Г. Коммуникативность

80 В общении с людьми доступен, легко устанавливает контакт, обладает высоким чувством такта в общении, доброжелателен и чуток, не лишен чувства юмора (5 баллов)

81 Способен устанавливать контакт с окружающими, в общении тактичен, проявляет элементы чуткости и доброжелательности; способен расположить к себе (4 балла)

82 При необходимости способен устанавливать контакт с окружающими; такт проявляет в общении не всегда; чуткость и доброжелательность проявляет редко; в общении бывает несдержан и не всегда доступен (3 балла)

83 Тактичностью в общении не отличается; допускает грубость в общении; на контакт идет с трудом, замкнут (2 балла)

84 Замкнут, к контактам с окружающими не стремится, способен к проявлению доброжелательности и чуткости (1 балл)

### Д. Общая культура



85 Обладает высокой общей и специальной эрудицией, систематически работает над расширением и углублением знаний из различных областей науки, техники, специальных отраслей знаний, высоко развиты разносторонние культурные потребности (5 баллов)

86 Эрудирован, стремится к расширению своих знаний в различных областях науки, техники, специальных отраслей знаний, стремится к формированию разносторонних культурных потребностей (4 балла)

87 Уровень общей и специальной культуры посредственный, над расширением и углублением знаний работает несистематически; культурные потребности развиты удовлетворительно (3 балла)

88 Уровень общей и специальной культуры низкий, стремлением к расширению кругозора не отличается, систематически работать над собой не способен; диапазон культурных потребностей ограничен (2 балла)

#### Е. Культура работы с документами

89 В работе с документами имеет эффективную систему, аккуратен, внимателен к мелочам. Уровень культуры работы высокий (5 баллов)

90 С документами работает аккуратно, грамотно. Обладает достаточным уровнем культуры работы с ними (4 балла)

91 С документами работать умеет, однако может допускать нарушения правил работы с ними. Требуется развитие культуры работы с документами (3 балла)

92 Уровень развития культуры работы с документами низкий (2 балла)

#### Ж. Внешняя культура

93 Отличается высоким уровнем внешней культуры, всегда опрятен, элегантен и аккуратен; обладает хорошими навыками и умениями общего и профессионального этикета; в физическом отношении развит (5 баллов)

94 Обладает достаточным уровнем внешней культуры, стремится быть опрятным, элегантным и аккуратным; знает и стремится к соблюдению норм этикета, в физическом отношении развит (4 балла)

95 Уровень внешней культуры удовлетворительный, допускает элементы неаккуратности во внешнем виде, нормы этикета знает, но нет навыков и умений их выполнения; в физическом отношении выглядит удовлетворительно (2 балла)

96 Уровень внешней культуры низкий; к внешнему виду относится халатно, неряшлив; нормы этикета знает, но не выполняет, в физическом отношении выглядит неуклюже (1 балл)

Для оценки результатов профессиональной деятельности в процессе опытно-экспериментальной работы мы использовали следующие семь позиций: высокий уровень подготовки учебных мест; удовлетворительный внешний вид; высокий уровень подготовки обучаемых к занятию; высокий уровень качества отработки учебно-методической документации; качественное проведение вводной и заключительной частей занятия; высокий методический уровень проведения занятия; изложение учебного материала в полном объеме.

Отмеченные характеристики мы изучали в исследовании индивидуально, по желанию самих испытуемых. В связи с этим, особое внимание в данном случае уделяли мотивации диагностики, добровольному характеру тестирования и наличию психологического контакта.

Таким образом, в процессе опытно-экспериментального формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности мы учитывали как субъективные психологические условия и факторы (учет индивидуально-типологических особенностей; повышение эмоциональной устойчивости; формирование направленности на задачу; формирование профессионально-значимых качеств личности), так и объективно-субъективные условия и факторы (научно-методические, учебно-материальные, организационные). Результаты изучения особенностей формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности мы изложили в главе 3.

### **Глава 3. Реализация формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности**

#### **3.1. Психолого-педагогическое сопровождение формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности**

По ходу констатации эксперимента выявилась эмоционально-смысловая личностная направленность, разделяемая нами на позитивную оценочную и отрицательную оценочную. С позитивной оценочной стороны офицеры характеризуются как уравновешенные, спокойные, внутренне удовлетворенные, а с отрицательной – офицеры характеризуются как встревоженные, напряженные, излишне возбужденные.

В исследовании принимали участие 150 респондентов. В ходе обследования мы выявили следующие результаты. В первой части теста в процессе обработки данных каждый вопрос оценивали в % отношении. Для нас интереснее всего данные вопросов, которые оценены по 4-балльной и 1-балльной шкалам:

а) при позитивном оценочном отношении рассматриваются вопросы, в которых использована самая высокая оценка эмоционального состояния в 4 балла. В процессе оценивания позитивных вопросов удалось установить, что в военном учебном заведении воспитывают чувство уверенности, спокойствия, умение справиться с угрожающей ситуацией (в 33 % исходов);

б) при отрицательном оценочном отношении утверждения оцениваются в 4 балла и интерпретируются как состояние озабоченности, излишнего напряжения. Состояние тревоги в таком случае проявляется от неприемлемости ряда факторов, которые определяют условия существования. Частичное напряжение является проявлением неудовлетворенных физиологических потребностей (составляет 3%).

В первой части теста появляется возможность отметить еще одну шкалу эмоциональной оценки, выявляющую при анализе данных существенные

закономерности. Эту формулировку вопросов обозначили утверждением «нет, это не так», оцениваемая в 1 балл:

а) позитивное оценочное отношение выявлялось в 44 % в вопросах с утверждениями «мне радостно; я чувствую себя отдохнувшим». Модальностью вопроса характеризуется внутреннее состояние равновесия, которое зависит от внешних впечатлений и комфортности состояния. По итогам исследования равновесие нарушено. Субъективно тревога ощущается неприятным эмоциональным состоянием с различной интенсивностью;

б) отрицательное оценочное отношение выявлялось у 35 % испытуемых (с оценкой в 1 балл), определяющих свое состояние как «не озабочен, не испытываю напряжения». Данный факт подтверждает, что они увлечены любимым делом и правильно сделали свой профессиональный выбор. У реактивной тревожности максимальный показатель в 14-м вопросе с формулировкой «я не взвинчен», что выявлялось в 85 %, характеризуя внутреннее состояние уравновешенности или же стремление личности к этому состоянию. Здесь мы наблюдаем результаты личной самооценки и нежелание выглядеть слабым среди окружающих. Формулировка 6-го вопроса «я расстроен» имеет минимальный показатель - 0 %, характеризующий желания сотрудников быть собранными, не поддаваться эмоциональному срыву.

Изучая результаты второй части теста, определяющей личностную тревожность, были сделаны следующие выводы:

а) положительное содержание вопроса (при оценке вопроса в 4 балла) определяло такое эмоциональное состояние как «я уверенный человек, я спокоен, собран», и выявляло волевые черты характера, желание справиться с экстремальной ситуацией без паники и страха;

б) отрицательное содержание вопроса, которое характеризовало личностную тревогу, определялось в таких вопросах как «избегание критической ситуации; желание быть такими же счастливыми, как другие». Полнота ответов выражается в 34 % и эмоционально окрашивает внутреннее

напряжение, которое обусловлено дефицитом знания о себе и неуверенностью в своих силах.

Оценивая вопросы по 1-балльной шкале, которые выявляют личностную тревожность, определялись следующие итоги исследования:

а) позитивное содержание вопроса с ответами «я испытываю удовольствие, я счастлив, я в безопасности», выразилось в 43 %, что характеризовало завышенность притязаний, ориентацию на результат и неумение испытать радость от движения к цели. Так же сюда подключают проблемы в саморегуляции, внутреннем расслаблении;

б) отрицательное содержание вопроса при оценке в 1 балл. Общая содержательная характеристика вопроса описывает состояние личностной тревоги, внутреннего напряжения, которое не позволяет открыто выразить свои чувства: «не могу заплакать» у 80 %, «желание охватить большой объем работы» у 72 %, «стремление быть уверенным» у 70 %. В этом случае мотивация личностного роста направляется на успех и предполагает концентрацию внимания на результате.

У личностной тревожности максимальный показатель положительного содержания вопроса с формулировкой «я легко могу заплакать» (при оценке в 1 балл, выбрали ответ 86 % испытуемых) подтверждает сдержанность чувств.

При выборе минимального вопроса «я очень быстро устаю» - 0,6 % характеризуется занятость офицеров, но при переключении на другой вид деятельности снимается внутреннее напряжение, плюс к этому влияет фактор увлеченности любимым делом.

В процессе экспериментальной работы удалось выявить следующую характеристику групп по результатам обследования реактивной и личностной тревожности. Наибольший показатель выявлялся в 10 группах.

Примерно у 50 % испытуемых - низкая реактивная тревожность, что влечет обратить повышенное внимание к формированию эмоциональной устойчивости. Показатели высокой реактивной тревожности встречаются у

20-30 %, что выявляет склонность к появлениям состояния тревоги в ситуации оценки компетентности. В такой ситуации необходимо понижать субъективную значимость поставленных задач, переносить акцент на осмысление деятельности и формировать чувство уверенности в успехе. Высокая реактивная тревожность проявляется в виде напряжения, беспокойства, нервозности и может вызывать со временем нарушение внимания и даже, в некоторых случаях, нарушение тонкой координации.

Результаты личностной тревожности по группам представились следующим образом. Самый большой показатель высокой личностной тревожности встречался у 20-30 %, что подтверждает реакцию тревоги на ситуацию угрозы, иногда переходящую в страх. Показатели низкой личностной тревоги встречались в 1-3-й группах от 10 до 25 % и в 4-5-й группах - от 60-70 %, что трактуется, в отдельных случаях, вытеснением личностной высокой тревоги с целью продемонстрировать себя с лучшей стороны.

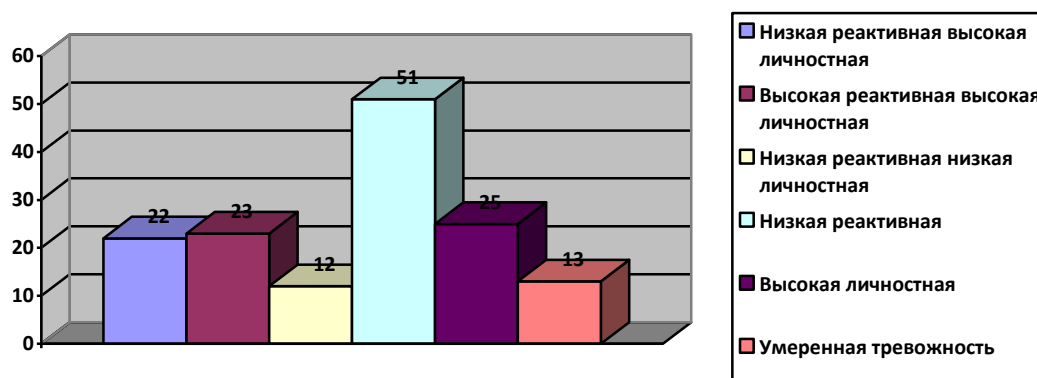
Итоги исследований по каждому офицеру в отдельности определились следующим образом. 22 % сотрудников имели одновременно низкую реактивную тревожность и высокую личностную, что указывает на повышенное чувство тревоги и восприятие ситуации в качестве угрожающей. У значительной части (до 23 %) офицеров - высокие показатели реактивной и высокой личностной тревоги, что характеризует устойчивое состояние тревоги и может сопровождаться изменениями в поведении или же наоборот может мобилизовать защитные механизмы личности. 12 % испытуемых выбирая вопросы, обнаружили низкую реактивную тревожность и низкую личностную, что может потребовать повышенного внимания к формированию эмоциональной устойчивости. У 51% офицеров выявился показатель низкой реактивной тревожности. Так реагируют на вполне определенную опасность. В таком случае интенсивность тревоги пропорциональна значимостям причины переживаний. 25 % сотрудников имеют высокую личностную тревогу, что выявляет внутреннее

эмоциональное состояние диффузного объективного страха, выражающегося реакцией на угрожающую опасность, либо реальную, либо воображаемую. Это такая индивидуальная психологическая особенность, которая состоит в повышенной склонности испытывать беспокойство в различных жизненных ситуациях, даже в тех, когда их объективная характеристика к этому не предрасполагает. 13 % испытуемых выявляли умеренную тревожность как естественную и обязательную особенность активной личности, как оптимальный индивидуальный уровень так называемой «полезной тревожности».

При интерпретации соотношений графических показателей, выявляется превышение высокого уровня личностной тревожности такого же уровня реактивной в 9 раз (или на 25 %). Это число статистически значимо.

Важно отметить, что военнослужащие с высокой реактивной тревожностью практически не встретились, что свидетельствует о достаточно оптимальном выстраивании учебно-воспитательной системы. Высокий показатель личностной тревожности можно рассматривать как рекомендацию для построения спецкурсов, в которых предложить акцентировать осмысление профессиональной деятельности и формирование чувства уверенности в успехе.

Так же отмечалось, что показатели реактивной тревожности низкого уровня были выше аналогичных показателей личностной тревожности в 7 раз (или на 54 %). В итоге, у 34 % офицеров, показатель уровня тревожности находился в норме.



В процессе констатирующего эксперимента также проводили исследование по структурным подразделениям ЧВВАКУШ трех видов направленности: направленности на себя, направленности на общение, направленности на дело. Для определения направленности личности использовали ориентационную анкету Б. Басса. После опроса 150 военнослужащих поученные результаты позволили установить, что среди офицерского состава Челябинского военного института штурманов ведущей является направленность на дело - 64 %, что может свидетельствовать:

-о заинтересованности в решении деловых проблем, о желании выполнять служебные обязанности как можно качественней.

-об ориентации на деловое сотрудничество, о способности отстаивать в интересах службы собственное мнение, полезное для достижения общей цели.

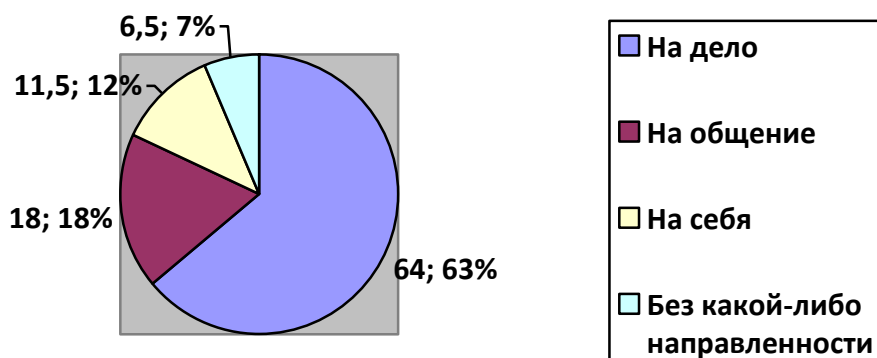
У 18 % респондентов выявилось преобладание направленности на общение. Эти сотрудники пытались при любых обстоятельствах поддерживать отношения с окружающими, были ориентированы на совместную деятельность, но часто в ущерб выполнению конкретных заданий. Они ориентировались на социальное одобрение, имели зависимость от группы и испытывали потребность в привязанностях и в эмоциональных отношениях с сослуживцами.

У 11,5 % респондентов выявилось преобладание направленности на себя. Они ориентировались на прямое вознаграждение и удовлетворение. Меньше всего их волновали вопросы службы и взаимоотношения в коллективе. При движении по «служебной лестнице» у них может проявляться агрессивность, властность, соперничество, раздражительность и тревожность.

6,5 % опрошенных не выявили какой-либо доминирующей направленности, что может свидетельствовать о том, что у них могла



проявляться любая направленность в зависимости от ситуации.

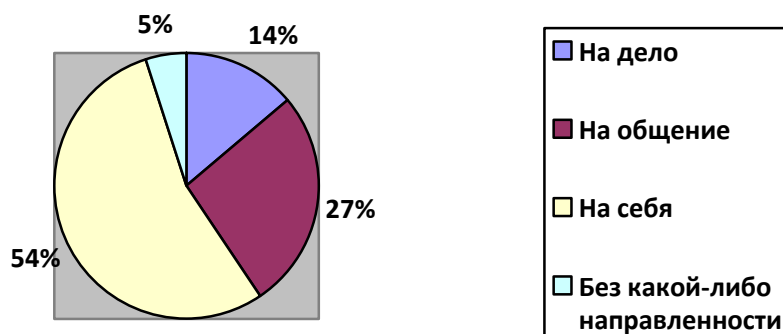


#### Распределение направленности личности

Так же мы установили, что у большинства респондентов меньше всего проявлялись:

- направленность на себя - 54,5 %;
- направленность на общение - 26,5 %;
- направленность на дело - 14 %.

Не выявлялась так называемая «отстающая» направленность у 5 % опрошенных сотрудников.



Распределение направленности личности проявляющая меньше всего

По итогам констатирующего эксперимента возможно заключить, что офицерский состав Челябинского военного института штурманов (а это только мужчины) в основном, стремятся реализовать себя в деле и достигнуть определенных результатов. Для них достижение успеха является одной из ведущих целей в жизни.

Итоги расчетов исследований направленности личности по структурным подразделениям ЧВВАКУШ имеют незначительные отличия.

Самым высоким результатом была доминирующая направленность на дело у офицеров 2-го факультета и составила 65,4 %. Самый низкий результат выявился у сотрудников кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин и составил 61,4 %. Но одновременно с этим доминирующая направленность у последних на общение была самая высокая - 19,5 %. А самую низкую доминирующую направленность на общение выявили офицеры кафедры физической подготовки и спорта - 16,4 %. Самая высокая доминирующая направленность на себя выявилась у офицеров четырех кафедр: общественных наук, эксплуатации, электрооборудования и тактики (таблица).

Таблица

## Распределение направленности личности офицеров ЧВВАКУШ

Показатель направленности	Структурные подразделения											ЧВАИ
	Ф-1	Ф-2	КД	КАС	КОН	КР	КАТ	КТ	КФПиС	КЭ	КЭО	
Доминирующая направленность												
Преобладает на дело (%)	64,7	65,4	64,6	63	61,4	63,5	64,2	63,6	65,2	64	64,4	64
На общение(%)	17,8	18,4	18,0	19,1	19,5	17,6	18,1	18,2	16,4	16,9	17,1	18
На себя (%)	10,3	10,1	11,0	11,6	12,3	11,8	11,4	12,1	11,9	12,2	12,1	1,5
Доминирующая направленность не выявлена у (%)	7,2	6,1	6,4	6,3	6,8	7,1	6,3	6,1	6,5	6,9	6,4	6,5

Отстающая направленность на себя (%)	55,9	56,3	55,4	55	52,8	54,8	55,1	53,1	54,9	52,9	53	54,5
На общение(%)	27,2	25,5	25,8	25,1	25,0	27,5	26,1	25,5	28,4	28	27,6	26,5
На дело (%)	13,6	11,9	14,1	15,1	15,8	14,9	14,2	14,7	11,9	14,4	14	14
Направленность не выявлена	3,3	6,3	4,7	4,8	6,4	2,8	4,6	6,7	4,8	4,7	5,4	5

Наименее всего проявляющаяся отстающая направленность на себя выявлялась у офицеров курсантских подразделений - (56,3 % - 2-й факультет, 55.9 % - 1 -й факультет);

-направленность на общение - 28,4 % (у офицеров кафедры физической подготовки и спорта);

-направленность на дело - 15,8 % (с большим отрывом у офицеров кафедры общественных наук).

При изучении индивидуально - типологических особенностей в ходе констатирующего эксперимента выяснилось, что в некоторых возрастных категориях группы показателей оказываются достаточно тесно взаимосвязанными, что говорит о неоднозначности определения типа темперамента у испытуемых. Но следует заметить, что в ходе констатирующего эксперимента мы выяснили, что одной из самых сильных потребностей военнослужащего является потребность в самоуважении, выступающая в своем крайнем проявлении как желание всегда быть правым. Так же не менее значимая потребность личности в уважении окружающих его людей.

Не так сложно определялись по поведению противоположные типологические черты (экстраверсия - интроверсия). Мы видели, как ведут себя сотрудники при появлении незнакомого человека в коллективе: скованно, стеснительно или же, наоборот, легко «вступают с ним в контакт», быстро приступают к обсуждению служебных вопросов и т.п. Интровертированный военный пытался спрятаться, когда сталкивался с кем-нибудь или чем-нибудь незнакомым. Экстравертированный - вел себя

решительно и смело. Интроверты - тихие, застенчивые и гораздо менее навязчивые, чем экстраверты. Первый надолго задумывается над идеей или предметом, как бы «впитывая» их качества, перед тем как прореагировать. Поэтому в некоторых случаях военнослужащий-интроверт казался менее профессиональным, чем он есть на самом деле. Он, как правило, старался спрятать от посторонних аспекты своей личности, находящиеся еще в процессе становления, но «предъявлял» уже «оформленные» чувства и ценности. Истинный уровень развития такого офицера не является очевидным для его друзей, подчиненных и начальников. Поэтому интровертированный сослуживец будет загадкой для других. В связи со склонностью сдерживать свои реакции, пока он не проработал их внутри, начальники часто считают таких неподатливыми и сложными. Особенно опасно для военных такого типа, если окружающие добиваются от них экстравертированного поведения, а ведь именно интровертированного сотрудника чаще всего неправильно понимают и пытаются изменить. Сдержанность при общении, склонность к уединению, застенчивость, медленное развитие социальных навыков, привычка «втягивать голову» при появлении незнакомых, испуг, нежелание выступать перед аудиторией и делиться с посторонними своими мыслями - все это как раз те черты, которые товарищи по службе и начальники захотят «исправить». Руководители будут настаивать, что естественные для него, скромные и тихие интровертированные привычки и способы поведения неправильны и нежелательны.

В отличие от интроверта - экстравертированный военный прекрасно понимает окружающих его офицеров, взаимодействует с ними легко и продуктивно. В социальной среде он чувствует себя «как рыба в воде», проявляет свои лучшие черты: отзывчивость, энтузиазм, экспрессивность. Военнослужащий такого типа адаптируется в коллективе без «раскачки». Он легко приспосабливается при переезде к новому месту службы, быстро находит новых товарищей. Вряд ли экстравертированный сотрудник будет в новом коллективе «отверженным», хотя это вполне может произойти с

сотрудником-интровертом. Экстраверт спокойно переносит негативные контакты: он считает, что лучше уж насмешки и критика, чем быть оставленным без внимания. Он часто выступает на стороне большинства и соглашается с общественным мнением почти по всем вопросам. Такой офицер быстро ориентируется в новой ситуации, быстро реагирует и быстро действует. У него появляется большое количество товарищей и знакомых, когда сотрудник-интроверт устанавливает и поддерживает относительно небольшое количество отношений. Офицер – экстраверт энергично будет браться за то, что интроверт сделает с неохотой. Первый характеризуется уверенным подходом к незнакомцу. Второй - осторожностью реагирования: новое воспринимает как нечто опасное. В связи с тем, что экстравертированные сотрудники встречаются примерно втрое чаще, они получают больше поддержки и положительных оценок от сослуживцев и начальников. Поэтому экстравертированные военнослужащие адаптируются в новом коллективе с минимальным количеством сомнений в себе, чем офицеры-интроверты.

### 3.2. Психолого-педагогические условия успешного формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности

В соответствии с литературными данными, показатели теста Айзенка должны быть независимы друг от друга. В связи с этим, тесная взаимосвязанность группы показателей в некоторых возрастных категориях указывает на неоднозначность определения типа темперамента у респондентов. Так как большее количество показателей темперамента группируются, то мы считаем, что важно рассмотреть четыре составляющих темперамента. Это: эргичность - мера потребности в действии, пластичность - функция, помогающая приспособляться к изменяющимся требованиям деятельности, эмоциональность и нейротизм, которые тесно коррелируют друг с другом, и экстраверсия-интроверсия, взаимосвязанные с показателями темпа и в некоторых случаях с одним или обоими показателями пластичности.

Таким образом, в структуре темперамента выделяют четыре составляющих, связанных соответственно с эргичностью, пластичностью, эмоциональностью (нейротизмом) и экстраверсией-интроверсией.

В соответствии с данными литературы, взаимосвязь экстраверсия-интроверсия отсутствует. Наши результаты это подтверждают. Однако стоит обратить внимание на достаточно тесную и отрицательную взаимосвязь показателей и скоррелированных с ними показателей в возрасте 24-30 лет. Это говорит о том, что интроверты значительно больше эмоционально неустойчивы, чем их одноклассники – экстраверты, что засвидетельствовано высокими значениями по шкале невротизма у интровертов. При том, что интроверты склонны эмоционально негативно оценивать ситуацию и готовы переживать отрицательные эмоции, при некотором преувеличении остроты ситуации. Экстраверты же, напротив, больше склонны к положительным эмоциям, иногда, недооценивая при этом реального неблагополучия. Очевидно, что обе эти позиции неоптимальные. Это может создавать значительные трудности и для самого офицера, и для его подчиненных.

Мы можем заключить, что, в целом, структура темперамента достаточно сохраняется достаточно устойчивой на протяжении всего исследованного возраста и состоит из четырех основных составляющих, связанных с эргичностью, пластичностью, экстраверсией - интроверсией и эмоциональностью.

Преобладание того или иного нейродинамического свойства влияет на результаты профессиональной деятельности. У менее чувствительных или с перевесом возбуждения по динамичности респондентов поисковая активность осуществляется с риском и даже импульсивно, а у более чувствительных или более «тормозных» - осторожно или даже замедленно.

На характер формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности влияют и динамические свойства, и факторы, которые связаны с особенностями интеллектуальной деятельности субъекта. Развитые интеллектуальные возможности позволяют сдерживать крайнюю импульсивность и крайнюю осторожность. По характеру их влияние является противоположным влиянию преобладания любого нейродинамического фактора.

Так же на формирование и развитие готовности к военно-профессиональной деятельности оказывает влияние и направленность личности, в структуре которой могут проявляться и заинтересованность в решении деловых проблем при желании выполнять служебные обязанности как можно лучше, и ориентация на деловое сотрудничество, отстаивая в интересах службы собственное мнение.

Профессионально-значимые качества личности являются основой относительно постоянных способов поведения, действий, склонности к типичным реакциям на различные служебные ситуации, которые обуславливаются как объективным характером общества социальной среды, так и интересами отдельной личности.

Исследовательская работа проводилась в ЧВВАКУШе (с 2015 по 2017 годы). В исследовании принимали участие 150 офицеров. Введение на

каждом курсе контрольной группы из 30 офицеров обеспечивали параллельность эксперимента. Как экспериментальная, так и контрольная группы удовлетворяли всем трем методам отбора. Эксперимент был полевой, протекал в естественных условиях функционирования ЧВВАКУШа.

В процессе опытно-экспериментального формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности офицеров были учтены как субъективные психологические условия и факторы (повышение эмоциональной устойчивости; формирование направленности личности на задачу, учет индивидуально-типологических особенностей, формирование профессионально-значимых качеств личности), так и объективно-субъективные условия и факторы (научно-методические, учебно-материальные, организационные).

У исследуемых военнослужащих выявляется небольшая взаимосвязь личностных качеств и тревожности, что проявляется в некоторых случаях слабой корреляцией показателей теста Спилбергера - Ханина с показателями тревожности. Таким образом, тревожность офицера в нестандартной обстановке в значительной степени определяется его способностью контролировать данную ситуацию.



## Заключение

В современной психологии психологическая готовность к овладению воинскими специальностями характеризуется определенными индивидуально-личностными особенностями, особой мотивационной направленностью, профессиональными знаниями и потенциальными возможностями.

Общая готовность характеризуется устойчивостью личности, неподверженностью отрицательным влияниям боя, выбором правильного оружия и боевой техники.

Временное состояние готовности характеризуется актуализацией, приспособлением всех сил, созданием психологических возможностей для успешных действий в данный момент. Формирование обоих видов психологической готовности взаимосвязано, причем временная готовность, при закреплении в деятельности, способствует развитию общей готовности.

В нашем исследовании мы проанализировали психолого-педагогические условия успешного психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности, обосновали влияние индивидуально-типологических особенностей, адаптивности и профессионально-значимых качеств субъекта на формирование и развитие готовности к военно-профессиональной деятельности.

В процессе теоретического анализа мы разработали рабочую модель для проведения эмпирических исследований. Опираясь на эту модель, удалось выделить диагностические методики для измерения факторов, которые влияют на формирование и развитие готовности к военно-профессиональной деятельности.

Система критериев успешного формирования исследуемой готовности наиболее полным образом представлена в профессиограмме В.И. Долговой. На наш взгляд, эту систему интегрируют индивидуально-типологические особенности личности, её направленность и эмоциональная устойчивость.

Этапы процесса исследования:

1. Поисково-подготовительный (2015).

2. Опытно-экспериментальный (2016): формирующий (2016-2017); контрольно-обобщающий (2017).

В качестве объекта эксперимента мы выбрали постоянный состав Челябинского Высшего Военного Авиационного Краснознаменного Училища Штурманов (на сегодняшний день название изменено на Филиал Военного учебно-научного центра Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия имени профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина» в г. Челябинск (далее – Челябинский военный институт штурманов, ЧВВАКУШ).

Экспериментальная группа - офицеры Челябинского военного института штурманов; эксперимент был и линейным, и параллельным.

Число участников: 150 человек. Параллельность в эксперименте обеспечивалась введением на каждом курсе контрольной группы из числа 30 офицеров. Экспериментальная и контрольная группы удовлетворяли всем трем методам отбора. Эксперимент был полевым, протекал в естественных условиях функционирования ЧВВАКУШ. Процесс экспериментального изменения условий формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности выстраивался на следующих факторах:

1. В процессе названного формирования учитывались субъективные (психологические) условия и факторы:

1.1. Внутренние психологические факторы формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности такие как тревожность, направленность, индивидуально-типологические особенности личности, профессионально-значимые качества личности.

1.2. Объективно-субъективные (психолого-педагогические) условия и факторы такие как научно-методические, учебно-материальные, организационные условия и факторы формирования эмоциональной устойчивости личности.

Целью опытно-экспериментальной работы было изучить условия и факторы, которые определяют успешность формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

Разработка комплекса методик для диагностики осуществлялась на основе проведенного теоретического анализа проблемы формирования эмоциональной устойчивости, индивидуально-типологических особенностей, направленности, тревожности, профессионально-значимых качеств личности.

Методы и методики: наблюдение; сравнительный анализ; психобиографический метод; индивидуальные беседы; анкетный опрос; экспертные оценки, диагностика уровня формирования эмоциональной устойчивости личности; опросник Кеттелла («16ФЛО-С»), лонгитюдные исследования; метод срезов, методика К. Томаса, адаптированная Н.В. Гришиной шкала тревожности Спилбергера - Ханина; личностный опросник Г. Айзенка; ориентационная анкета Б. Басса, методика изучения профессионально-значимых качеств личности; методика изучения результатов профессиональной деятельности; опытно-поисковое исследование.

Учитывая результаты проведенного эмпирического исследования, нами разработан комплекс мероприятий по психолого-педагогическому сопровождению формирования исследуемой готовности.

Полученные эмпирические данные подвергались обработке первичными и вторичными статистическими методами: вычислялись среднее арифметическое, проценты. По результатам исследования важно выделить особенно значимый вклад в формирование и развитие готовности к военно-профессиональной деятельности вносит психокоррекционная работа по формированию эмоциональной устойчивости.

Рабочая гипотеза эксперимента была подтверждена - учет индивидуально-типологических особенностей; повышение эмоциональной устойчивости; формирование направленности на задачу; формирование

профессионально-значимых качеств личности являются интегративными условиями формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности.

### Библиографический список

1. Anfalov E.V. The theoretical aspects of reflexive readiness as a component of reflex-predictive readiness of a military university cadet / Modern Science. - 2017. - № 8. - С. 70-75.
2. Mihuta I.J., Михута И.Ю. Диагностика психофизической готовности и пригодности суворовцев к военно-профессиональной деятельности / Педагогика, психология и медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта. - 2012. - № 9. - С. 57-63.
3. Olkhovy O.M., Ольховой О.М. Модель готовности будущих офицеров к управлению физической подготовкой / Физическое воспитание студентов. -2012. - № 3. - С. 94-97.
4. Olkhovy O.M., Ольховой О.М., Ольховий О.М. Technological sequence of creating components of the training system of the future officers to the management of physical training / Педагогика, психология и медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта. - 2012. - № 8. - С. 57-61.
5. А.Э. Беков. Роль педагогической профилактики межролевых конфликтов в формировании личности офицера внутренних войск / Педагогическое образование и наука. - 2015. - №7. - С. 136-137.
6. Авдеенко И.А., Чибирков О.Н. Психолого-педагогические условия, необходимые для повышения эффективности военно-профессиональной деятельности военнослужащих в условиях горной местности / Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. - 2011. - № 12 (82). - С. 7-11.
7. Андреев В.Б., Багишаев З.А. Формирование военно-профессиональной компетенций курсантов военных институтов внутренних войск / Педагогический журнал Башкортостана. - 2013. - № 3-4 (46-47). - С. 138-146.

8. Андруник А.П., Безматерных А.Н. Военно-профессиональная мотивация как основа для решения задач в воинском воспитании / Современные проблемы науки и образования. - 2013. - № 3. - С. 254.
9. Анфалов Е.В. Совершенствование рефлексивных и прогностических умений курсантов военных вузов в процессе подготовки к профессиональной деятельности / В сборнике: Актуальные вопросы современной педагогики Материалы X Международной научной конференции. - 2017. - С. 142-145.
10. Беков А.Э. Роль педагогической профилактики межролевых конфликтов в формировании личности офицера внутренних войск / Педагогическое образование и наука. - 2015. - № 3. - С. 136-137.
11. Белошицкий А.В., Мещеряков Д.В. Модель формирования профессиональной компетентности будущих офицеров в образовательном процессе военного вуза / Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2012. - № 11 (115). - С. 122-129.
12. Боброва Г.В. Военно-профессиональная составляющая в системе физической подготовки воспитанников кадетского училища / Современное образование в России и за рубежом: теория, методика и практика / Материалы IV международной научно-практической конференции. - 2016. - С. 46-48.
13. Богатырёва О.В., Кирилов Д.В. Ценностно-мировоззренческая функция религии в формировании психологической готовности курсантов к военно-профессиональной деятельности / В сборнике: Уроки истории: 1917-2017 годы материалы Четвёртых региональных Рождественских образовательных чтений. - 2017. - С. 125-128.
14. Богатырева О.В. Значение рефлексивных способностей курсантов в повышении их психологической готовности к военно-профессиональной деятельности / Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. - 2017. - Т. 7. № 11 (11). - С. 47-48.

15. Болдин В.А., Шилько В.Г. Общая и профессионально-прикладная физическая подготовка студентов учебного военного центра (увц) тгу / Вестник Томского государственного университета. - 2014. - № 378. - С. 194-197.

16. Болотин А.Э., Зайцев О.С. Педагогическая модель обеспечения физической готовности выпускников вузов пво (вко) к боевой деятельности / Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. - 2012. - № 9 (91). - С. 38-42.

17. Болотин А.Э., Сивак А.Н. Типологические признаки образовательной среды, необходимые для эффективного профессионального развития курсантов в вузах внутренних войск мвд россии / Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. - 2013. - № 5 (99). - С. 16-21.

18. Большаков С.А. Военно-патриотическое воспитание личности в условиях новой модели образования / В сборнике: педагогика и психология в контексте современных исследований проблем развития личности. Сборник материалов XIII Международной научно-практической конференции. - 2017. - С. 56-57.

19. Вареев И.М. Критерии оптимального развития познавательной позиции курсантов младших курсов в контексте готовности к выполнению военно-профессиональных обязанностей / Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. - 2012. - № 5 (87). - С. 16-21.

20. Варламов С.Г. Педагогическое проектирование процесса формирования готовности военных моряков к противодействию пиратам и террористам на море / Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. - 2017. - № 125. - С. 539-551.

21. Варламов С.Г., Томилин А.Н. Методика формирования и оценки готовности моряков к противодействию пиратам и террористам на море / Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. - 2016. - № 117. - С. 756-769.

22. Варламов С.Г., Томилин А.Н. Педагогическое проектирование процесса формирования готовности военных моряков к противодействию пиратам и террористам на море / Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. - 2015. - № 114. - С. 1067-1079.

23. Воронина Т.Н., Лукьянов А.С. Педагогические условия формирования профессионально важных качеств у курсантов вузов мвд россии /Современные проблемы науки и образования. - 2016. - № 6. - С. 319.

24. Вотинцева М.В., Шварц Н.В. К вопросу о подготовке высококвалифицированных кадров в военном общевоинском командном училище / Alma mater (Вестник высшей школы). - 2016. - № 7. - С. 57-62.

25. Герчак Я.М. Особенности воспитания психофизических качеств у студентов высшей школы / Цитисэ. - 2016. - № 1 (5). - с. 16.

26. Дмитриев А.И. Военно-профессиональная направленность как фактор в профессиональном становлении будущих офицеров / В сборнике: Подготовка специалистов силовых структур: проблемы, перспективы, тенденции развития Сборник научных трудов. Пермь, - 2016. - С. 253-256.

27. Долгова В. И., Долгов П.Т, Мотивы и мотивация поведения человека / Научный вестник. Выпуск 13. – Челябинский военный автомобильный институт. – Челябинск, 2001 – С. 44-52.

28. Долгова В. И., Долгов П.Т, Мотивы и мотивация поведения человека / Научный вестник. Выпуск 13. – Челябинский военный автомобильный институт. – Челябинск, 2001 – С. 44-52.

29. Долгова В.И. Инновационные технологии развития познавательно-профессиональной активности // GISAP: Psychological Sciences. — 2016. — № 10. — С. 9–13.

30. Долгова В.И. Инновационные технологии развития познавательно-профессиональной активности // GISAP: Psychological Sciences. — 2016. — № 10. — С. 9–13.



31. Долгова В.И. Параметры инновационной акмеологической культуры человека в погонах // Основы военной акмеологии: Учеб, пособие: В 2 ч. Ч. II. - М.: Мин. обороны РФ, 1996. - С. 72-89.

32. Долгова В.И., Аверьянов С.В. Формирование готовности к управленческой составляющей профессиональной деятельности (у курсантов военного вуза). : Изд-во «АТОСКО», 2006. – 225с.

33. Долгова В.И., Барышникова Е.В., Тращенко Н.С. Изучение адаптации военнослужащих, призванных по контракту к служебной деятельности // Культура и образование: от теории к практике. — 2016. — № 1. — С. 20–24.

34. Долгова В.И., Киселев А.Г. Системообразующая роль мотивационного компонента в структуре психологической готовности старшеклассников к службе в армии // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. — 2016. — № 10. — С. 147–153.

35. Долгова В.И., Луткова А.М. Психолого-педагогическая фасилитация профессионального самоопределения старшеклассников // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. — 2017. — № 2. — С. 113–119.

36. Дубровский А.В., Ихтисанов И.И. К проблеме формирования готовности курсантов военных вузов к управленческой деятельности / Интернет-журнал Науковедение. - 2016. - Т. 8. № 6 (37). - С. 119.

37. Ермакова Н.Г. Ценностное отношение обучающихся к выбору военной профессии: системный анализ / Вестник Полоцкого государственного университета. Серия Е: Педагогические науки. - 2013. - № 15. - С. 27-32.

38. Зайцев О.С., Голубев А.А. Технология формирования готовности к служебной деятельности у курсантов вузов пво / Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. - 2011. - № 3 (73). - С. 78-84.

39. Зарипов А.А. Математическое программирование в контексте оптимизации формирования готовности будущего военного специалиста на основе методов картирования / Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. - 2016. - № 3. - С. 236-243.
40. Ибрагимов А.А. Проблема формирования профессионально-педагогической компетенции у студентов военных кафедр в условиях реформирования вооруженных сил РФ / Вестник Казанского технологического университета. - 2012. - Т. 15. № 2. - С. 211-212.
41. Исламов В.А., Дмитриев Г.Г. О некоторых аспектах выживания военнослужащих в экстремальных условиях средствами физической подготовки / В сборнике: Университетский спорт: здоровье и процветание нации //Материалы V Международной научной конференции студентов и молодых ученых: в 2 томах. - 2015. - С. 141-143.
42. Исламов В.А., Елескин В.И. Формирование психоэмоциональной устойчивости военнослужащих к действиям в экстремальных условиях на занятиях по физической подготовке / Наука и Мир. - 2015. - Т. 2. № 5. - С. 133-135.
43. Ихтисанов И.И. Информационно-образовательные технологии в формировании готовности курсантов военных вузов к управленческой деятельности / В сборнике: Применение современных информационных технологий в образовательном процессе. //Сборник статей Межвузовской научно-практической конференции . - 2017. - С. 175-179.
44. Капустин В.В. Компетентность как предметная область исследований адаптивной готовности личности к военно-профессиональной деятельности / Научно-информационный журнал Армия и общество. - 2011. - № 4 (28). - С. 37-42.

45. Козлов О.А. Содержание готовности курсантов войск национальной гвардии к профессиональной деятельности / Вестник Саратовского областного института развития образования. - 2016. - № 3 (7). - С. 96-103.

46. Козлов П.Г., Федюк Р.С., Евдокимова Ю.Г. Влияние образовательного процесса на формирование готовности к военно-профессиональной деятельности у студентов технических вузов / Гуманитарные научные исследования. - 2016. - № 6 (58). - С. 128-130.

47. Козлов П.Г., Федюк Р.С., Мочалов А.В., Тимохин А.М., Муталибов З.А. Исследование психологических аспектов достижения военно-профессиональной готовности студентами военных специальностей / Гуманитарные научные исследования. - 2016. - № 4 (56). - С. 243-246.

48. Круглов А.В., Чуваткин Д.Н. Приоритет психологической готовности личного состава к выполнению служебно-боевых задач в системе морально-психологического обеспечения войск национальной гвардии российской федерации / В сборнике: военное образование: вчера, сегодня, завтра Сборник научных трудов. под общ. ред. В.Ф. Купавского. Пермь, - 2016. - С. 103-107.

49. Левочкин А.Н. К вопросу о воспитании личного состава / Интернет-журнал Науковедение. - 2015. - Т. 7. № 3 (28). - С. 161.

50. Лисовский В.А., Михута И.Ю. Значение координационных способностей в проявлении профессионально важных психофизических качеств военных специалистов / Физическое воспитание студентов. - 2013. - № 6. - с. 38-42.

51. Максимов В.Н. Структура педагогической технологии формирования военно-профессиональной направленности у кадетов суворовских училищ средствами физической подготовки / Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. - 2017. - № 5 (147). - С. 105-109.

52. Марусенко О.Н., Арутюнова Г.З. Психологические аспекты развития у курсантов профессиональной готовности к военно-

профессиональной деятельности / Вестник Тихоокеанского государственного университета. -2013. - № 3 (30). - С. 295-304.

53. Матвеев Е.Г., Частихин А.А. Физическая подготовка как основной элемент боевой готовности военнослужащих к выполнению учебно-боевых задач. / Вестник Тамбовского университета. Серия: Естественные и технические науки. - 2011. - Т. 16. № 1. - С. 306-309.

54. Миронов В.В., Приходько П.Н., Тихончук А.А. Самостоятельная физическая тренировка - важная составляющая здорового образа жизни летного состава дальней авиации / Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. - 2015. - № 7 (147). - С. 62-66.

55. Митрахович В.А., Митин Д.И. Модель реализации педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих / Актуальные проблемы физической и специальной подготовки силовых структур. - 2017. - № 3. - С. 14-21.

56. Михута И., Васюк В., Барановская Д. Сравнительный анализ уровня развития психофизических способностей суворовцев разного военно-профессионального профиля / Фізичне виховання, спорт і культура здоров'я у сучасному суспільстві. - 2012. - № 2 (18). - С. 69-74.

57. Михута И.Ю. Факторная структура психофизической готовности суворовцев старшего школьного возраста к военно-профессиональной деятельности / Педагогика, психология и медико-биологические проблемы физического воспитания и спорта. - 2011. - № 3. - С. 112-115.

58. Обвинцев А.А., Дмитриев Г.Г., Ендальцев Б.В., Варжеленко И.И., Щуров А.Г. Оценка функционального состояния и физической готовности военнослужащих к учебно-боевой деятельности (по материалам оперативно-стратегических учений) / Актуальные проблемы физической и специальной подготовки силовых структур. - 2011. - № 1. - С. 5-9.

59. Ольховой О.М. Уровень готовности выпускников высших военных учебных заведений к управлению физической подготовкой / Слобожанський науково-спортивний вісник. - 2012. - № 3 (31). - С. 140-143.

60. Организационно-методические рекомендации и задания по формированию общекультурных и профессиональных компетенций в период проведения практики (стажировки) / Учебно-методическое пособие: для курсантов и студентов, изучающих курс "Психология и педагогика" для всех специальностей обучения / Министерство обороны РФ, Военный институт (инженерно-технический) Военной академии материально-технического обеспечения им. генерала армии А.В. Хрулева. Санкт-Петербург, - 2015.

61. Петровская М.В., Грабовых С.В. Физическая и морально-психологическая подготовка курсантов к профессиональной деятельности / Культура физическая и здоровье. - 2011. - № 2. - С. 63-65.

62. Писаренко Г.П. К вопросу о формировании личностной готовности воина-контрактника к лидерской деятельности / Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. - 2015. - № 109. - С. 1090-1101.

63. Попов Ф.И., Засядько К.И., Лотоненко А.А. Научно-теоретическое обоснование влияния специальной физической подготовки на показатели профессиональной и психологической готовности летного состава / Культура физическая и здоровье. - 2014. - № 2 (49). - С. 45-48.

64. Просветова Т.С. Военно-педагогическая теория м.в. фрунзе: социально-педагогический аспект / Гуманитарные проблемы военного дела. - 2016. - № 2 (7). - С. 131-134.

65. Савченко О.А., Дубровин Д.А. Педагогическая модель физической подготовки курсантов вузов военно-космических сил с использованием упражнений с гирями / Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. - 2015. - № 8 (126). - С. 133-137.

66. Савченко О.А., Дубровин Д.А. Показатели, определяющие готовность выпускников вузов военно-космических сил к несению боевого дежурства /

Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. - 2015. - № 9 (127). - С. 171-175.

67. Семикин В.В., Пашкин С.Б., Минко А.Н. Изменение военно-профессиональной готовности курсантов к служебной деятельности в процессе обучения в вузе / В сборнике: Актуальные проблемы психологического обеспечения практической деятельности силовых структур Сборник материалов пятой Всероссийской научно-практической конференции специалистов ведомственных психологических и кадровых служб с международным участием. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Северо-Западный институт управления. - 2016. - С. 364-369.

68. Сливкин А.Н. Модель формирования готовности будущих офицеров к военно-патриотическому воспитанию / Гуманитарные проблемы военного дела. - 2016. - № 3 (8). - С. 194-197.

69. Смирнова А.Н. Структура готовности иностранных курсантов к учебной деятельности в иноязычной социокультурной среде / Ярославский педагогический вестник. - 2016. - № 2. -С. 70-75.

70. Стародубцев М.П., Татамиров М.Н. Педагогическая модель обеспечения физической готовности выпускников вузов внутренних войск мвд россии к служебно-боевой деятельности / Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. - 2013. - № 158. - С. 110-116.

71. Степанова Е.Е. Мотивационная готовность курсантов военного университета к военной службе: социологический контекст / Военный академический журнал. - 2014. - № 4 (4). - С. 100-104.

72. Таймазов В.А., Болотин А.Э., Цветков С.А., Михеев В.Е. Показатели, характеризующие готовность боевых пловцов к военно-профессиональной деятельности / Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. - 2015. - № 1 (119). - С. - 169-172.

73. Татамиров М.Н. Содержание и структура готовности курсантов вузов внутренних войск мвд россии к военно-профессиональной деятельности Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. - 2013. - № 3 (97). - С. 183-189.

74. Тебенков К.А. Реализация компетентного подхода в подготовке офицерских кадров высшей квалификации / Педагогическое образование и наука. - 2013. - № 4. - С. 138-142.

75. Утяшев И.Р. Проблемы формирования морально-психологической готовности студентов вузов к будущей военно-профессиональной деятельности / Вестник Казанского технологического университета. - 2011. - № 9. - С. 323-325.

76. Худайназарова Д.Р. Барьеры на пути становления профессиональной идентичности женщин-военнослужащих, обучающихся в военных вузах/ Пензенский психологический вестник. - 2015. - № 1. - С. 129-144.

77. Шабалдак А.В. Сущность и специфика реализации прагматического подхода в подготовке курсантов военной академии к профессиональной деятельности / Austrian Journal of Humanities and Social Sciences. - 2016. - № 11-12. - С. 39-47.

78. Шайхетдинов Р.Г. Современные аспекты организации профессионально-прикладной физической подготовки студентов факультета военного образования / Современные проблемы науки и образования. - 2015. - № 1-2. -С. 138.

79. Шакирова Е.Ю., Вершилов С.А. Философия / Учебное пособие. В 3-х частях // Ульяновск, -2016. - Том Часть 1 История философии

80. Шевцов В.В. Система формирования пригодности и готовности учащейся молодежи к военно-профессиональной деятельности / Вестник ВЭГУ. - 2014. - № 5 (73). - С. 64-71.

**Приложение**  
**Программа работы по внедрению психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности**

Цель	Содержание	Методы	Форма	Кол-во	Время	Ответственный
<b>1-й этап: «Целеполагание внедрения психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности»</b>						
Изучить литературу по теме научного исследования	Изучение и анализ литературы магистрантом	Обсуждение	Самостоятельная работа. Консультация с научным руководителем Базовое обучение на факультете психологии	1	С 2015г	Магистрант, научный руководитель
Поставить цели научного исследования	Обоснование целей и задач научного исследования	Обсуждение	Консультация с научным руководителем Самостоятельная работа	1	сентябрь	Магистрант, научный руководитель
Разработать этапы исследования	Изучение и анализ каждого научного исследования, его задач, принципов, условий, критериев и показателей эффективности	Обсуждение, анализ реабилитационной работы	Самостоятельная работа. Консультации с научным руководителем	1	сентябрь	Магистрант, научный руководитель
Разработка программно-целевого комплекса	Анализ уровня подготовки персонала	Составление Модели , анализ, материалов по процессам психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности	Самостоятельная работа, совещания	1	сентябрь	Сотрудники, магистрант
<b>2-й этап: «Формирование положительной психологической установки на психологическое сопровождение формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности»</b>						
Выработать состояние готовности к освоению предмета научного исследования у сотрудников	Формирование готовности внедрить программу, психологический подбор и расстановка субъектов внедрения	Обоснование практической значимости. Беседы	Индивидуальные беседы с заинтересованными субъектами внедрения Модели .	1	октябрь	Магистрант сотрудники
Сформировать положительную реакцию на предмет внедрения	Пропаганда передового опыта по внедрению инновационных технологий	Беседы, обсуждения, Научно-исследовательская работа.	Индивидуальная и групповая работа с методистами, дискуссии	Не менее 5	Сентябрь -ноябрь	Магистрант



	психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности					
Сформировать веру в свои силы по внедрению предмета научного исследования	Проектирование выхода противоречий между «сущным» и «должным» в работе по теме научного исследования. Исследование психологического портрета субъектов внедрения.	Постановка проблемы, обсуждение, консультации с научным руководителем диссертационного исследования	Психологический практикум, беседы, консультации, самоанализ	Не менее 3	Сентябрь -ноябрь	Магистрант, сотрудники
<b>3-й этап: «Изучение предмета внедрения психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности»</b>						
Изучить необходимые материалы и документы по предмету научного исследования	Изучение материалов и документов о предмете внедрения инновационной Модели .	фронтально	Работа с литературой и информационным и источниками	1	декабрь	Магистрант, сотрудники
Изучить сущность предмета научного исследования	Изучение предмета исследования, его задач, принципов, содержания, форм, методов.	Фронтально и в ходе самообразования	Семинары	1	январь	Магистрант
Изучить методику внедрения темы научного исследования	Освоение системного подхода в работе над темой	Фронтально и в ходе	Семинары, самообразование	1	февраль	магистрант
<b>4-й этап: «Опережающее (пробное) освоение психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности»</b>						
Создать инициативную группу для опережающего внедрения темы научного исследования	Определение состава инициативной группы, организационная работа, исследование психологического портрета субъектов внедрения	Наблюдение, анализ, собеседование, обсуждение	Тематические мероприятия	Не менее 6	апрель	Научный руководитель диссертационного исследования, магистрант
Закрепить и углубить знания и умения, полученные на предыдущем этапе	Изучение теории предмета внедрения, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Самообразование, научно-исследовательская работа, обсуждение	Беседы, консультации	1	апрель	Магистрант, администрация
Обеспечить инициативной группе условия для успешного освоения методики внедрения Модели	Анализ создания для опережающего внедрения инновационной Модели	Изучение состояния дел по теме, обсуждения, экспертная оценка	Совещание	1	май	Администрация, магистрант

Проверить методику внедрения Модели	Работа инициативной группы по новой методике	Изучение состояния дел	Диагностика	5	1-е полугодие	Инициативная группа по внедрению Модели
<b>5-й этап: «Фронтальное освоение психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности»</b>						
Мобилизовать медицинский коллектив на внедрение инновационной Модели	Анализ работы инициативной группы по внедрению Модели	Сообщение о результатах работы по инновационной технологии	Психологический практикум. Лекция по результатам работы	1	январь	Администрация, инициативная группа по внедрению Модели, магистрант
Развить знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Обновление знаний о предмете внедрения Модели, теории систем и системного подхода, методики внедрения	Обмен опытом внедрения инновационных программ, самообразование	Наставничество, консультации, семинар	1	Январь-март	Администрация, инициативная группа по внедрению Модели, магистрант
Обеспечить условия для фронтального внедрения инновационной Модели	Анализ состояния условий для фронтального внедрения Модели	Изучение состояния дел по теме внедрения Модели, обсуждения	Анализ документов, собрание	1	Май	администрация
Освоить всем сотрудникам Модели психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности	Фронтальное освоение предмета внедрения	Наставничество, обмен опытом, анализ и корректировка технологии внедрения Модели	Работа сотрудников, консультации, анализ документов	1	Январь	Администрация, магистрант
<b>6-й этап: «Совершенствование работы над темой психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности»</b>						
Совершенствовать знания и умения, сформированные на предыдущем этапе	Совершенствование знаний и умений по системному подходу	Наставничество, обмен опытом, корректировка методики	Конференция, анализ материалов, работа службы	1	Январь	Администрация, магистрант
Обеспечить условия совершенствования методики работы по внедрению Модели	Анализ зависимости конечного результата по первому полугодью от создания условий для внедрения Модели	Анализ состояния дел по теме внедрения Модели, обсуждение, доклад	Собрание, работа служб	1	Январь	Администрация, магистрант
Совершенствовать методику освоения внедрения	Формирование единого методического обеспечения внедрения Модели	Анализ состояния дел по теме внедрения Модели,	Методическая работа, работа службы	Не менее 3	Сентябрь-декабрь	Администрация, сотрудники

Модели		методическая работа				
<b>7-й этап: «Распространение передового опыта освоения Модели психологического сопровождения формирования и развития готовности к военно-профессиональной деятельности»</b>						
Изучить и обобщить опыт внедрения инновационной технологии	Изучение обобщение опыта работы по инновационной технологии	Наблюдение, изучение документов, посещение занятий, анализ	Работа методистов, стенды, буклеты, рекомендации	Не менее 5	Сентябрь - декабрь	Администрация, сотрудники, магистрант
Осуществить наставничество о приступающими к внедрению Модели	Обучение других служб по внедрению Модели	Наставничество, обмен опытом, консультации	Выступление на семинарах, лекциях, доклады	3	Март-май	Администрация, сотрудники, магистрант
Осуществить пропаганду передового опыта по внедрению Модели	Пропаганда внедрения Модели в городе	Выступление на семинарах, конференциях, научная и творческая деятельность	Участие в конференциях, написание статей и научной работы по внедрению Модели	1-3	Январь - февраль	Администрация, сотрудники, магистрант
Сохранить и углубить традиции работы над темой, сложившееся на предыдущих этапах	Обсуждение динамики работы над темой, научная работа по теме внедрения Модели	Наблюдение, анализ, научная деятельность	Семинары, написание научной работы, статей по теме внедрения Модели, изучение последующего опыта внедрения Модели в различных службах	Не менее 2	Октябрь - февраль	