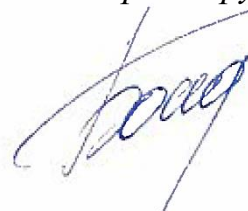


ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи



Бондаренко Владимир Сергеевич

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИНИЦИАТИВНОСТИ
У КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ВУЗОВ**

5.8.7 Методология и технология профессионального образования

Диссертация

на соискание ученой степени кандидата педагогических наук

Научный руководитель –
доктор педагогических наук, профессор
Федосеева Ирина Александровна

Новосибирск – 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ У КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ВУЗОВ...	19
1.1 Предпосылки формирования профессиональной инициативности как важнейшего профессионального качества военнослужащих	19
1.2 Подходы к формированию профессиональной инициативности как профессионального качества курсанта	40
1.3 Механизмы формирования профессиональной инициативности у курсантов	62
Выводы по первой главе.....	69
ГЛАВА 2. ОБОСНОВАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИНИЦИАТИВНОСТИ У КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ВУЗОВ	72
2.1 Теоретическая модель формирования профессиональной инициативности у курсантов	72
2.2 Интегрированная программа формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов	87
2.3 Критерии и показатели формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов	108
Выводы по второй главе	114
ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО АПРОБАЦИИ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИНИЦИАТИВНОСТИ У КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ВУЗОВ	116
3.1 Реализация Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.....	116
3.2 Педагогические условия реализации Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов	144
Выводы по третьей главе.....	153
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	155
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	158
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	181

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Современная геополитическая обстановка характеризуется усилением угрозы международного терроризма, расширением очагов вооруженных конфликтов, изменением характера ведения боевых действий. Применение новых видов вооружения, роботизированных систем и технологий ведения войны предъявляет повышенные требования к профессиональной подготовке военнослужащих. Подтверждением тому является обращение Президента Российской Федерации В.В. Путина с Посланием к Федеральному Собранию (2024 г.) где отметил, что Вооруженные силы России приобрели колоссальный боевой опыт в ходе СВО. Выросла и прошла закалку целая плеяда талантливых командиров, которые успешно решают поставленные перед ними задачи, проявляя профессиональную инициативность. Реформирование Вооруженных Сил Российской Федерации выдвигает на первый план важность профессиональной инициативности военнослужащих. В современных условиях возрастает потребность в таких качествах, как ответственность, нестандартное мышление, способность адаптироваться к новым вызовам и угрозам, стоящих перед нашей страной. Военнослужащие, демонстрирующие высокий уровень профессиональной инициативности, становятся ключевым фактором успеха в процессе трансформации и модернизации Вооруженных Сил Российской Федерации.

В военно-теоретической мысли России системные взгляды на понятие «инициативность» сложились на рубеже XIX-XX веков. С позиции военного теоретика А.К. Баиова, феномен инициативы рассматривался как духовное начало и особый род самостоятельной деятельности, нацеленной на более эффективное решение задачи, поставленной вышестоящим командиром и начальником с учетом конкретной обстановки. Данные представления впоследствии получили дальнейшее развитие и углубление в трудах военных теоретиков и ученых. На важность инициативы указывали великие

мыслители (Витторино да Фельтре, Франсуа Рабле, Мишель Монтень), полководцы (Александр Македонский, Петр Великий, А.В. Суворов), ученые (А.В. Барабанщиков, Л.А. Бублик, В.И. Вдовюк, Е.П. Гаркуши, В.Н. Герасимов, И.Н. Качура, Г.И. Костаков, Н.С. Кравчун, В.И. Лутовинов, Е.Г. Радионов, А.С. Рыбчинчук, С.Л. Рыков, Е.В. Сахаров) и другие. В Уставе Внутренней службы Вооруженных Сил Российской Федерации, утвержденный указом Президента Российской Федерации №1495 от 10 ноября 2007 года, обозначено следующее:

Статья 17. Военнослужащий должен быть честным, храбрым, при выполнении воинского долга проявлять разумную инициативу, защищать командиров (начальников) в бою, оберегать Боевое знамя воинской части.

Статья 45. Военнослужащий в целях успешного выполнения поставленной ему задачи обязан проявлять разумную инициативу.

Статья 85. Командир (начальник) обязан поощрять подчиненных за особые личные заслуги и проявленную разумную инициативу, усердие и отличие в службе и строго, но справедливо взыскивать с нерадивых.

Данные статьи подчеркивают важность проявления профессиональной инициативности, а также подтверждают ценность самостоятельных и нестандартных действий военнослужащих в ходе выполнения воинского долга.

Невозможно проецировать методы воспитания одной эпохи на другую, необходимо учитывать особенности времени, личностные качества военнослужащего, его знания, умения, которые в комплексе обеспечат решение задачи, проявляя такие качества, как профессиональная инициативность, умение нестандартно мыслить в процессе повседневной жизнедеятельности в Вооруженных Силах Российской Федерации.

В целях обеспечения безопасности нашей страны военнослужащие проявляют профессиональную инициативность. Их умение быстро принимать решения в различных ситуациях помогает товарищам спастись от

опасности и успешно выполнить поставленные задачи. Благодаря этим действиям удалось не раз сокрушить вражеские позиции и нанести значительный ущерб противнику, что подтверждает готовность военнослужащих к защите родной страны в любых условиях и ситуациях.

Степень разработанности темы. Вооруженные Силы России сегодня переживают кардинальные изменения, в ходе которых они приобретут принципиально новый облик. Главной целью проводимых реформ является создание современной, высококомобильной, обученной и оснащенной армии, способной защищать свободу, независимость и стратегические интересы страны, жизнь ее граждан.

Однако анализ научных работ позволил заключить, что проблема формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов остаётся малоисследованной.

Вопросами анализа формирования профессиональных качеств будущего офицера занимались В.И. Вдовюк [33]; Е.П. Гаркуша [43].

В современной отечественной педагогике проблема формирования инициативности рассматривается в работах М.С. Говорова [46], И.Ю. Головиновой [48], Л.В. Даровских [56], Н.П. Журавлевой [62], Б.Д. Леухина [92], 1965), Л.С. Новиковой [117], И.Э. Плотниеека [132], Т.Н. Тищенко [170], Б.М. Хамзина [179] и других.

Вопросы формирования инициативности изучались в рамках активизации учебно-творческой деятельности следующих ученых В.В. Давыдов [55], Л.В. Занков [64], И.Я. Лернер [91], Н.А. Менчинская [108], М.Н. Скаткин [158], Т.И. Шамова [187], Д.Б. Эльконин [198] и др., в работах по оптимизации учебно-воспитательного процесса Ю.К. Бабанский [126].и др.

Аспекты формирования инициативности нашли освещение в работах психологов (К.А. Абульхановой-Славской, Д.Б. Богоявленской, Ф.Н. Гоноболина, А.Г. Ковалева, А.Н. Леонтьева, А.Л. Мендельсона, В.И. Селиванова, Б.М. Теплова и др.). Данные работы позволяют рассмотреть

инициативность как интеллектуальное свойство личности (Б.М. Теплов), волевое качество личности (А.Г. Ковалев, Ф.Н. Гоноболин), синоним активности (К.А. Абульханова-Славская) и способность к самостоятельной деятельности (Д.Б. Богоявленская, В.И. Селиванов, А.Н. Леонтьев).

Несмотря на то, что данная проблема вызывает определенный интерес, в рамках исследований вопросы, связанные со структурой, содержанием и педагогическими условиями формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов не получили должного отражения.

Учитывая значимость формирования профессиональной инициативности как важнейшего профессионального качества курсантов, можно выделить следующие **противоречия** между:

– возрастающими требованиями военно-профессионального образования к повышению качества профессиональной подготовки военнослужащих и недостаточной разработанностью данной проблемы в педагогической теории и практике;

– потребностью военно-профессионального образования в профессиональной подготовке офицеров, обладающих профессиональной инициативностью, и отсутствием программы ее реализации в военном вузе.

Указанные выше противоречия обусловили постановку **проблемы исследования**: каковы подходы, принципы, условия формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

Актуальность и значимость изучаемой проблемы, недостаточная теоретическая и практическая разработанность, а также потребность ее решения послужили основанием для выбора *темы диссертационного исследования*: «Формирование профессиональной инициативности у курсантов военных вузов».

Цель исследования – теоретически обосновать и экспериментально проверить Интегрированную программу формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

Объектом исследования является профессиональная подготовка курсантов.

Предмет исследования – процесс формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

Гипотеза исследования: процесс формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов будет эффективным, если:

- в качестве предпосылок формирования профессиональной инициативности у курсантов будет рассматриваться совокупность профессиональных, образовательных и социальных оснований, способствующих формированию нового «облика» военнослужащего, характеризующегося профессиональной инициативностью, ответственностью, умением нестандартно решать поставленные задачи;

- выявлены механизмы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, внутреннее содержание которых составляет специфику формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов;

- разработана теоретическая модель формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, которая будет описывать комплекс взаимосвязанных и взаимозависимых блоков (целевой, теоретико-методологический, содержательный, деятельностный, результативно-обобщающий), технологический инструментарий, условия формирования профессиональной инициативности, критериально-оценочный аппарат для определения уровня ее сформированности;

- разработана Интегрированная программа формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, которая внедрена в образовательный процесс через технологию формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, способствующую эффективной реализации теоретической модели;

- мониторинг формирования профессиональной инициативности у курсантов будет осуществляться ресурсами критериально-оценочного

аппарата, позволяющего определить уровни сформированности профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

Для достижения поставленной цели и проверки выдвинутой гипотезы необходимо решить следующие **задачи** исследования:

1. Обосновать предпосылки формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

2. Выявить механизмы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

3. Разработать модель формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

4. Обосновать и опытно-экспериментальным путем подтвердить эффективность Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

5. Разработать и верифицировать критериально-оценочный аппарат, необходимый для определения уровня сформированности профессиональной инициативности у курсантов.

Методологическую базу исследования составляют положения:

– компетентностного подхода в образовании (В.И. Байденко, И.А. Зимняя, А.К. Маркова, А.Ф. Присяжная, А.В. Хуторской и др.);

– личностно-деятельностного подхода в образовании (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский и др.);

– рефлексивного подхода в образовании (Н.Г. Алексеев, Л.Н. Бережнова, В.И. Слободчиков, С.Ю. Степанов, В.Д. Шадриков и др.).

Теоретические основы исследования определены следующими положениями и идеями:

– фундаментальные теории личности, ее развития и проявления в деятельности и общении, личностно-ориентированный подход (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, А.Г. Асмолов, А.А. Бодалев, А.Н. Леонтьев, В.Н. Мясищев, А.В. Петровский, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн и др.);

- педагогические взгляды, анализирующие сущность компетентности в современных условиях: В.И. Байденко, Л.В. Долманюк, И.А. Зимняя, Э.Ф. Зеер, Е.Я. Коган, А.Ф. Присяжная, А.В. Хуторской и др.;
- идеи рефлексивного подхода в образовании (Н.Г. Алексеев, Л.А. Байкова, Г.П. Звенигородская, В.И. Слободчиков, Л.Н. Бережнова);
- исследования, выявляющие природу креативности, условия ее развития (Д.Б. Богоявленская, И.А. Герасимова, Р.М. Грановская, Т.А. Казаринова, Я.А. Пономарев, и др.);
- исследования, описывающие особенности формирования профессионально важных качеств военнослужащих (В.В. Дударев, А.Г. Караяни, П.А. Корчемный, В.Г. Михайловский, И.В. Сыромятников и др.);
- положения об организации и проведении педагогического исследования (А.В. Барабанщиков, Л.Н. Бережнова, В.И. Загвязинский, В.В. Краевский, А.М. Новиков и др.).

Для проверки гипотезы исследования и решения поставленных задач в работе использовались следующие **методы исследования**:

- *теоретические* – анализ военной, психолого-педагогической отечественной и зарубежной литературы; анализ информационных ресурсов сети Интернет по теме исследования; аналогия и сравнение; теоретическое обобщение результатов исследования;
- *эмпирические* – методы опроса (беседа, анкетирование); педагогическое наблюдение; тестирование; педагогический эксперимент; статистические методы обработки экспериментальных данных.

Экспериментальная база исследования: Михайловская военная артиллерийская академия. В исследовании принимали участие 186 курсантов.

Этапы исследования: Диссертационное исследование включало три этапа и осуществлялось в период с 2019 по 2023 гг.

I. В рамках подготовительного этапа (2019-2020 гг.) проходило изучение философской, психолого-педагогической и методической

литературы и обобщение знаний о формировании профессиональной инициативности у курсантов военных вузов; анализ факторов, влияющих на формирование профессиональной инициативности; изучение опыта процесса формирования профессиональной инициативности у военнослужащих; подбор критериев, показателей и методик диагностики развития формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

II. В ходе поисково-деятельностного этапа (2020-2022 гг.) разработана Интегрированная программа формирования профессиональной инициативности у курсантов, проведен педагогический эксперимент, в ходе которого проверялась результативность Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

III. В процессе обобщающего этапа (2022-2023 гг.) производились: анализ результатов экспериментальной проверки эффективности Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов; обработка полученных экспериментальных данных; работа над выводами и теоретическим аппаратом исследования.

Работа выполнена в соответствии с паспортом специальности 5.8.7 – Методология и технология профессионального образования, пунктами:

1 – «Методология исследований проблем профессионального образования, научные подходы к исследованию тенденций развития профессионального образования»;

4 – «Компетентностный подход в профессиональной подготовке специалиста»;

18 – «Подготовка специалистов в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования».

На защиту выносятся следующие основные положения:

1) Профессиональная инициативность курсантов представляет собой интегративное качество личности военнослужащего, побуждающее к новым идеям и решениям по выполнению служебно-боевых задач.

К предпосылкам формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов относят:

– *профессиональные* (потребность государства в новом «облике» военнослужащего, обладающего креативным мышлением, умением нестандартно подходить к решению проблем; а также с высокой активной позицией, позволяющей не только ориентироваться в потоке цифровой информации, но и принимать оптимальные решения, проявлять профессиональную инициативу, осваивать необходимые компетенции в соответствии с поставленными задачами);

– *образовательные* (переход на новые инновационные методы обучения с внедрением электронных ресурсов требует использование интерактивного взаимодействия с курсантами, обеспечивающего эффективность образовательного процесса);

– *социальные* (оснащение Вооруженных Сил Российской Федерации новейшими образцами вооружения и военной техники, а также внедрение новейших технологий требуют от военнослужащих проявления таких качеств как ответственность, профессиональная инициативность, саморазвитие).

2) Специфику формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов составляют механизмы: *психолого-педагогические* (разработка индивидуальных программ обучения с использованием интерактивных методов, позволяющих сформировать профессиональную инициативность у курсантов); *организационно-управленческие* (внедрение системы самоорганизации, создание общественных организаций, участие в проектах, организация мероприятий, направленных на формирование профессиональной инициативности); *научно-методические* (рекомендации, публикационная активность курсантов, проведение научных исследований,

участие в научно-исследовательской деятельности); *социально-экономические* (создание условий для самореализации, благоприятной среды, что способствует повышению роли образования и направлено на формирование профессиональной инициативности, гранты, премии и стипендии); *информационно-педагогические* (использование современных информационных технологий (мультимедийных, новейшие обучающие программы, тренажеры виртуальной реальности), что дает возможность курсантам погрузиться к приближенным боевым условиям, проявляя при этом профессиональную инициативность); *кадровые* (подбор и набор сержантского состава; обучение лидерству и мотивации; в ходе контроля знаний по военно-профессиональным дисциплинам помимо стандартных вопросов включены вопросы, требующие нестандартных решений и проявления профессиональной инициативности).

3) Теоретическая модель формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов представляет собой комплекс взаимосвязанных и взаимозависимых блоков (целевой, теоретико-методологический, содержательный, деятельностный, результативно-обобщающий), направленных на эффективное формирование профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

Целевой блок сконструирован с учетом социального заказа общества и государства, требований ФГОС высшего военного образования, квалификационных требований, предъявляемых к военно-профессиональной подготовке выпускников военных вузов по формированию нового «облика» военнослужащего, характеризующегося профессиональной инициативностью, ответственностью, умением нестандартно решать поставленные задачи.

Теоретико-методологический блок содержит общенаучные подходы (компетентностный, рефлексивный, личностно-деятельностный) к осуществлению процесса формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

Содержательный блок отражает содержание процесса формирования профессиональной инициативности у курсантов и включает следующие компоненты: мотивационно-регулятивный, когнитивный и личностно-деятельностный.

Деятельностный блок включает технологический инструментарий (методы, формы, средства), а также условия формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов (мотивация на формирование компетенций, позволяющих предпринимать инициативные действия в служебной деятельности; активная включенность курсантов в выполнение служебных задач; рефлексия и самоанализ; включение аксиологической составляющей в образовательный процесс).

Результативно-обобщающий блок обеспечивает обратную связь посредством проверки эффективности проведенной работы по установленным критериям и показателям.

4) Реализации теоретической модели в интересах повышения уровня профессиональной инициативности у курсантов военных вузов способствует специально разработанная практико-ориентированная Интегрированная программа формирования профессиональной инициативности у курсантов. Содержание данной программы основано на разработке и проведении профессионально направленных мероприятий в рамках дисциплин специального курса (военно-профессиональная подготовка, культурология, физическая подготовка). Интегрированная программа реализуется через технологию формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, которая предполагает последовательное соблюдение следующих взаимосвязанных этапов: организационно-подготовительный, содержательно-технологический, оценочно-прогностический, с опорой на интерактивное профессионально-педагогическое взаимодействие. Программа обеспечивается комплексом диагностического инструментария (тесты, опросники, рефлексивная карта, программа для ЭВМ «Программа контроля уровня инициативности

курсантов Михайловской военной артиллерийской академии») для проведения контроля за формированием профессиональной инициативности у курсантов, гарантирующего достижение запланированного результата.

5) Критериями сформированности профессиональной инициативности у курсантов выступают: *когнитивный* (показатели: уровень профессиональных знаний, стремление к самопознанию, уровень познавательной активности), *мотивационно-регулятивный* (уровень проявления мотивации к решению нестандартных задач, степень комфортности в группе, стремление к самоанализу своей профессиональной деятельности); *лично-деятельностный* (готовность ко взаимодействию в группе, степень проявления креативности при освоении будущей специальности, степень включенности курсантов в организацию мероприятий, степень проявления организаторских способностей при выполнении служебно-боевых задач) критерии. Критериальные показатели определяют уровень сформированности профессиональной инициативности у курсантов: репродуктивный, эвристический, креативный.

Основные результаты исследования, их научная новизна состоят в том, что:

– обоснованы и выделены предпосылки формирования профессиональной инициативности у курсантов, к которым относят: оснащение Вооруженных Сил Российской Федерации новейшими образцами вооружения, что требует от курсантов проявления необходимых качеств защитника Отечества; переход на новые инновационные методы обучения с внедрением электронных ресурсов, обеспечивающий эффективность образовательного процесса; наличие активной позиции у военнослужащих, позволяющей принимать оптимальные решения при выполнении служебно-боевых задач;

– рассмотрены механизмы (*психолого-педагогические, организационно-управленческие, научно-методические, социально-экономические, информационно-педагогические и кадровые*), внутреннее

содержание которых отражает специфику формирования профессиональной инициативности как важнейшей ценности службы в Вооруженных Силах Российской Федерации;

- научно обоснована и разработана теоретическая модель формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, включающая блоки: целевой, теоретико-методологический, содержательный, деятельностный, результативно-обобщающий;

- разработана и экспериментально проверена практико-ориентированная Интегрированная программа формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, которая внедрена в образовательный процесс через технологию формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, способствующей эффективной реализации теоретической модели;

- предложен экспериментально проверенный комплекс критериев (*когнитивный, мотивационно-регулятивный, личностно-деятельностный*) позволяющий определить уровень сформированности профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что его результаты вносят вклад в методологию и технологию профессионального образования применительно к проблематике исследования:

- *расширены* представления о профессиональной инициативности у курсантов с позиции современных требований и потребностей государства;

- *доказана* эффективность разработанной Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов;

- *раскрыты* компоненты профессиональной инициативности у курсантов военных вузов (*мотивационно-регулятивный, когнитивный и личностно-деятельностный*);

- *разработан* диагностический аппарат для определения уровня сформированности профессиональной инициативности у курсантов,

включающий методики «Мотивация на достижение успеха Т. Элерса», «Экспресс-опросник креативности Д. Джонсона», «СП-Климат 3», «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий), «Оценка рефлексивности» (А.В. Карпов), авторские анкеты «Профессиональное обучение будущих офицеров» и «Профессиональная инициативность», опросник «Проявление профессиональной инициативности у курсантов» и Рефлексивная карта.

Практическая значимость исследования определяется тем, что:

– результаты и выводы исследования могут быть применены в практической деятельности в целях повышения эффективности формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов;

– апробированная в образовательной практике Михайловской военной артиллерийской академии Интегрированная программа формирования профессиональной инициативности у курсантов, способствует повышению качества и совершенствованию профессиональной подготовки военнослужащих, которая также может быть адаптирована для решения проблем профессиональной инициативности обучающихся высших учебных заведений различных ведомств и направленности;

– разработанные методические рекомендации, которые могут служить базой для поиска новых решений по формированию профессиональной инициативности у курсантов военных вузов;

– разработанный и верифицированный критериально-оценочный аппарат для определения уровней сформированности профессиональной инициативности может быть использован в процессе определения профессиональной инициативности обучающихся высших учебных заведений различных ведомств и направленности;

– получен акт о реализации (внедрения) в образовательный процесс Михайловской военной артиллерийской академии учебные и методические пособия, отражающие результаты исследования: а) организация спортивных

соревнований среди факультетов академии; б) особенности военно-профессиональной подготовки; в) культурология в системе профессионального военного образования;

– результаты работы внедрены в образовательный процесс Балтийского государственного технического университета «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова, реализованы: диагностический аппарат для определения уровня сформированности профессиональной инициативности; методические рекомендации, способствующие формированию профессиональной инициативности обучающихся при проведении занятий (получен акт реализации (внедрения)).

Достоверность и обоснованность теоретических положений исследования, а также полученных результатов педагогического эксперимента обеспечиваются логично построенным методологическим аппаратом исследования, проведением глубокого теоретического анализа исследуемой проблемы, корректностью использованного понятийного аппарата, адекватностью выбора диагностического инструментария, соответствующего целям, задачам и предметам исследования, репрезентативностью эмпирической базы, статистической обработкой данных и внедрением основных положений исследования в образовательный процесс вуза.

Личный вклад автора состоит в самостоятельном поиске, анализе и обобщении теоретико-эмпирического материала по проблеме диссертационного исследования; разработке основных теоретических положений; уточнении понятия «профессиональная инициативность», разработке теоретической модели формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов. Автором самостоятельно разработана и реализована Интегрированная программа формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, основу которой составил цикл дисциплин: «Военно-профессиональная подготовка», «Культурология» и «Физическая подготовка». Апробация и оценка разработанной Интегрированной программы проходила

в виде педагогического эксперимента, в рамках подготовки к которому обоснован и разработан критериально-оценочный аппарат для определения уровня сформированности профессиональной инициативности. Автором получены, обработаны и интерпретированы экспериментальные данные и результаты исследования; подготовлены публикации по результатам исследования; разработана и апробирована программа для ЭВМ «Программа контроля уровня профессиональной инициативности у курсантов Михайловской военной артиллерийской академии»; проверены педагогические условия формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

Апробация и внедрение результатов исследования, а также выводов, изложенных в работе, осуществлялись посредством обсуждения материалов диссертации в процессе выступлений на всероссийских научно-практических конференциях: «Интеграция и дифференциация науки и практики в контексте приоритетных парадигм развития цивилизации» (Санкт-Петербург, 2020), «Современная наука: традиции и инновации» (Волгоград, 2020), «Направления и перспективы развития образования в военных институтах войск национальной гвардии Российской Федерации» (Новосибирск, 2022), «Современное образование: актуальные вопросы, достижения и инновации» (Санкт-Петербург, 2023), «Современное образование: актуальные вопросы, достижения и инновации» (Санкт-Петербург, 2024).

Структура диссертации определена целью и логикой исследования. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка (204 наименования, из которых 4 на иностранном языке) и приложений.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ У КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ВУЗОВ

Первая глава посвящена изучению важнейшему профессиональному качеству – профессиональной инициативности курсантов. Глава включает в себя три параграфа, в которых рассматриваются предпосылки формирования профессиональной инициативности как профессионального качества курсантов, подходы к ее формированию и механизмы особенности процесса. В ходе исследования подчеркнута значимость профессиональной инициативности как фактора успеха военной службы и выделены механизмы ее формирования в контексте военной профессии.

1.1 Предпосылки формирования профессиональной инициативности как важнейшего профессионального качества военнослужащих

Сегодня развитие профессиональной инициативности является одним из главных приоритетов для военнослужащих в войсках Министерства обороны Российской Федерации, так как именно этот качественный показатель определяет успешность в профессиональной деятельности и является главным профессиональным аспектом в деятельности военнослужащего России. В Уставе Вооруженных Сил Российской Федерации профессиональная инициативность военнослужащих представлена в следующих в статьях (таблица 1).

Таблица 1. – Выписка статей из Устава Вооруженных Сил России

№ статьи	Текст статьи
17	Военнослужащий должен быть честным, храбрым, при выполнении воинского долга проявлять разумную инициативу, защищать командиров (начальников) в бою, оберегать Боевое знамя воинской части
45	Военнослужащий в целях успешного выполнения поставленной ему задачи обязан проявлять разумную инициативу
85	Командир (начальник) обязан поощрять подчиненных за особые личные заслуги и проявленную разумную инициативу, усердие и отличие в службе и строго, но справедливо взыскивать с нерадивых

Анализ научной литературы позволил определить, что с давних времен термины «инициатива» и «инициативность» находили отражение в работах древнегреческих философов, таких как Платон, Аристотель и другие [188].

В период Средневековья церковь стала контролировать все сферы жизни общества, внедряя в каждую религиозные правила и традиции. Делается акцент на развитие физических качеств: силы, выносливости, боевых навыков. Проявление личности в интеллектуальной сфере уходит на второй план.

Однако в период Возрождения вновь поднимаются вопросы развития личности. Философы, педагоги, мыслители того времени, такие как Томас Мор, Витторино да Фельтре, Мишель де Монтень, Франсуа Рабле и другие, считали, что целью воспитания является личность, сочетающая в себе не только физическое совершенство, но и духовное богатство, а также обладающая активностью и инициативностью [60].

В эпоху Просвещения мыслителей начинают волновать проблемы развития важнейших качеств личности, одним из которых является инициативность. Английский философ-материалист Джон Локк писал, что для успеха «джентльмену»-предпринимателю крайне важно проявить «собственную инициативу». Главной причиной проявления инициативы Джон Локк считал личную заинтересованность.

В XIX веке, в эпоху промышленного переворота, американский педагог и философ Джон Дьюи в рамках профессиональной деятельности призывал развивать у учеников гибкое мышление, а также давать свободу их творческой деятельности, поощрять инициативу. Он считал, что образование – инструмент для совершенствования, а сфокусированность на личных особенностях каждого ученика станет впоследствии тем рычагом, которым возможно перевернуть мир [21].

Таким образом, вопросы формирования и развития инициативности волновали мыслителей еще с древности. Это было обусловлено развитием экономических, социально-политических процессов.

В XX веке вопрос формирования и развития инициативы не потерял своей актуальности. В работах философов М.С. Кагана [69], Е.А. Ануфриева [6] и других изучение инициативности приобретает более глубокий, интегративный характер, с привлечением социологических исследований, выявлением закономерностей, влияющих на проявление инициативности. Появляются педагогические исследования, направленные на формирование профессионально-деловых, профессионально-важных качеств у военнослужащих, в которых инициативности уделяется особое внимание (А.С. Шадрин [185], Р.А. Гуца [53; 54], В.И. Вдовюк [33; 34; 39], С.Б. Пашкин [124], и др.).

Вопросы формирования инициативности встречаем и на психологическом уровне (Ж. Пейо, Т. Рибо, Г. Компейре, К. Левин и другие) [90]. В своих работах Ж. Пейо и Т. Рибо рассматривали инициативность как волевое качество личности, раскрывая динамические особенности ее проявления [101; 136]. Со временем инициативность стала предметом исследования в области творчества (Д.Б. Богоявленская [14], А.Н. Лук [96], Я.А. Пономарев [138; 143], О.Я. Андрос [5], Ю.Н. Кулюткин [68], А. Матейко [104]), а также в экономической психологии и психологии управления (М.Г. Валитов [31], А.А. Деркач [49], А.В. Щербина [21], Е.А. Климов [77]). Все это свидетельствует о том, что проблемой формирования инициативности как профессиональной характеристики личности занимаются в различных сферах деятельности.

В современной литературе выделяют следующие характеристики инициативы и инициативности [14; 28; 46; 87; 132]:

- мотивационные – выход за рамки заданных условий как стремление найти новые варианты для успешного решения поставленных задач;
- динамические – энергичность, а также устойчивость и широта характеристик инициативности;

– эмоциональные – стенические и астенические эмоции, сопровождающие процесс проявления и реализации инициативности, а также способствующие развитию данного процесса, либо тормозящие его;

– когнитивные – понимание того, что инициативность – это свойство личности, которое можно развивать.

В структуре профессионально значимых качеств курсантов особое место занимает профессиональная инициативность как главное профессиональное значимое качество, определяющее успешность службы в Вооруженных Силах Российской Федерации [21].

Авторы, занимавшиеся исследованием инициативности, подчеркивают важность связи между проявлениями инициативы и личностными убеждениями, интересами и принципами. Так, ученые Б.И. Додонов [129], П.В. Симонов [196] и П.М. Якобсон [199] рассматривают эмоциональный компонент в инициативных поступках, а другие, как Б.М. Теплов [136], М.С. Говоров [85] и О.И. Ложечкин [152] связывают инициативность со способностью к предвидению и быстрому решению проблем. Д.Б. Богоявленская, И.А. Петухова полагают, что интеллектуальная инициатива проявляется в продолжении мыслительной деятельности за пределами текущей ситуации [13; 130].

В проявлении действий, их мотивов и желаний личности К.А. Абульханова-Славская видит личностный аспект проявление инициативы [1].

Один из основоположников педагогики, великий дидактик Я.А. Коменский писал, что «узнать вещь со всех сторон, овладеть ею и в дальнейшем использовать, возможно благодаря только чему-то новому» [82].

Французский ученый в области педагогики Габриэль Компейре утверждал, что только при развитии самостоятельности и самостоятельности возможно формирование и развитие инициативности [21]. Таким образом,

объектом исследования многих ученых стала связь компетенции инициативности с волевыми процессами и качествами личности.

Русский педагог К.Д. Ушинский подчеркивал в своих работах, что инициативность – это личностное свойство, а ее подавление ведет к негативным последствиям. Он отмечал, что «...важность проявления индивидуальности в деятельности путем развития и поддержки творческой оригинальности» [145].

Л.Н. Толстой, создавая в Ясной поляне школу, обращал внимание на всестороннее развитие личности, таких качеств как инициативность, креативность и активность [178].

По мнению Н.К. Крупской, которая поддерживала идею свободного воспитания Л.Н. Толстого, признаками проявления инициативы должны стать самостоятельный поиск решений, творческое развитие [88].

После революции в 20-30 годах XX века активно стала разрабатываться модель «нового человека». Однако главными качествами обучаемого оставались самостоятельность и развитие творческого мышления, реализуемые в школе, созданной С.Т. Шацким [190].

Профессиональная инициативность военнослужащих в годы Великой Отечественной войны была одной из главных составляющих факторов победы Советского Союза. Она проявлялась в различных сферах. Во-первых, военнослужащие активно включались в оборонительные операции, проявляя смелость и решительность при выполнении боевых задач. Командиры подразделений и личный состав не только выполняли свои прямые обязанности, но и брали на себя другие задачи. Во-вторых, военнослужащие проявляли профессиональную инициативу в организации снабжения, коммуникаций и медицинского обслуживания. В тяжелых условиях они предпринимали самостоятельные действия для обеспечения своих подразделений и улучшения жизнедеятельности, участвовали в создании новых тактических и стратегических приемов борьбы, разрабатывали и применяли новые методы, оружие и вооружение, а также адаптировали

имеющиеся для успешной борьбы с противником. Великая Отечественная война показала не только героическую выносливость и самоотверженность военнослужащих, но и их профессиональную инициативность, которая стала важной составляющей в победе над нацистской Германией.

Выводы и основные мысли педагогов XX столетия относительно инициативности отразились в педагогической концепции А.С. Макаренко, который считал, что готовность к самостоятельной работе является результатом активной деятельности [97; 98].

Дальнейшие работы по исследованию вопросов феномена инициативности во взаимосвязи с самостоятельностью обращают нас к трудам П.Ф. Каптерева, который изучал формирование инициативности в игровой форме [73].

Существенный вклад в изучение инициативности внесла Раиса Михайловна Капралова, которая считала, что только с учетом личностных особенностей ученика возможно целенаправленное развитие инициативности [72].

Исходя из контент-анализа (таблица 2) и темы исследования, мы сформулировали рабочее определение понятия *«профессиональная инициативность»* – *это интегративное качество личности военнослужащего, побуждающее к новым идеям и решениям по выполнению служебно-боевых задач.*

В соответствии с темой исследования необходимо выделить предпосылки формирования профессиональной инициативности.

Рассматривая определение термина «предпосылки», следует отметить, что это стимулы, условия, основания, которые приводят к тому, что человек осуществляет определенные действия. Однако в аспекте науки под предпосылками понимается проблемная ситуация, выявленная в какой-либо области исследования. Если результаты не совпадают ни с одной из гипотез исследования, если элементы не согласованы между собой, то

это является необходимостью устранения появившихся противоречий и становится толчком для продолжения научного исследования.

Таблица 2 – Контент-анализ понятия «профессиональная инициативность»

№ п/п	Профессиональная инициативность – это...	Авторы
1	Личностное качество, побуждающее к новым видам деятельности	Л.В. Даровских [56]
2	Личностное качество, обеспечивающее состояние готовности и постоянство стремлений к процессу инициации	В.В. Алексеева [2]
3	Качество личности, предполагающее постановку целей и стремление достичь их	И.Ю. Головинова [48]
4	Вид трудовой деятельности	К.Н. Шаповалова [189]
5	Проявление внутренней активности, направленной на выдвижение и реализацию новых идей	И.С. Попова [139]
6	Способность работать творчески, предпринимая действия и поступки по собственному почину	Г.Г. Румянцева [146]
7	Свойство личности, включает в себя установочно-целевые, мотивационно-смысловые, когнитивные, продуктивные, динамические, регуляторные, эмоциональные и рефлексивно-оценочные характеристики	Э.И. Карамова [75], А.С. Жарикова [61], Н.В. Тучак [173], Е.Н. Полянская [137]
8	Выдвижение идей, предложений	В.Б. Сбитнева [150]
9	Социальная активность, не требующая внешнего контроля	Э.А. Мальцева [102], И.В. Тигрова [169]
10	Качество личности, которое обеспечивает осознанное создание и творческую реализацию инициативного намерения	О.В. Холодяева [181]
11	Способность личности к самостоятельным, целенаправленным, активным поэтапным социально-значимым действиям	Л.Н. Пашкина [125]
12	Свойств личности, определяющим успешность протекания и результативность любой человеческой деятельности	Я. Линь [93]
13	Любое первоначальное действие человека, выполняемое им в оригинальной, нетрадиционной форме или преследующее принципиально новые для личности, группы, в	А.Э. Пятинин [144], С.В. Тетерский [168]
14	Интегративное, «стержневое» свойство, в значительной мере определяющее стратегию жизни человека.	Е.Л. Федотова [177]
15	Качество личности, которое характеризуется ее способностью и склонностью к активным, осознанным и самостоятельным действиям, добровольно осуществляемым человеком в целях преобразования окружающей действительности в интересах общества	О.В. Ненарокова [113]

Проанализировав источниковую базу исследования (Н.И. Привалов [140], Н.П. Журавлева [62], К.Н. Шаповалова [189], О.В. Ненарокова [113]), выделим предпосылки формирования профессиональной инициативности, к которым относят: оснащение Вооруженных Сил Российской Федерации новейшими образцами вооружения и военной техники, а также внедрение новейших технологий; переход на новые инновационные методы обучения с внедрением электронной информационно-образовательной среды; потребность государства в новом «облике» военнослужащего (рисунок 1).



Рисунок 1. Предпосылки формирования профессиональной инициативности

Оснащение Вооруженных Сил Российской Федерации новейшими образцами вооружения и военной техники, а также внедрение новейших технологий. В рамках новой государственной программы вооружения России (ГПВ-2027) Министерству обороны РФ было выделено более 4 трлн рублей [120].

Россия занимает второе место в мире после США в рейтинге наиболее сильных в военном отношении стран, опережая иные государства, обладающие собственными армиями [17; 44].

Наша страна в несколько раз опережает США по числу танков, а также обладает более мощным парком боевых машин, превосходя по этому параметру не только США, но и бронзового призера рейтинга – Китай. Отставание же у нашей страны отмечается по самолетам [44].

Высокий уровень боеспособности российских Вооруженных Сил признают сегодня во всем мире. Обновленная армия России по своему потенциалу превосходит все войска Европы вместе взятые.

По результатам выполнения программных мероприятий завершена разработка и начата закупка современных образцов вооружения, военной и специальной техники (ВВСТ), в частности таких как ракетные комплексы стратегического назначения, ракетные подводные лодки стратегического назначения, фронтовые бомбардировщики, многофункциональные истребители, зенитные ракетные системы, ракетные комплексы. Выполнены мероприятия по поддержанию в исправном состоянии существующего парка ВВСТ за счет проведения их ремонта и модернизации [120].

В новом тысячелетии научно-исследовательскими вузами России выполняются работы по созданию вооружения и военной техники и решается ряд задач:

- по развитию системы вооружения и техники, обеспечивающей нужды армии и флота;
- по конструированию и испытанию новых и усовершенствованных образцов вооружения и военной техники;
- по созданию современных электронных систем управления оружием и техникой;
- по поддержанию боеготовности технических средств и оружия, используемых Вооруженными Силами сегодня.

Разработка вооружения и военной техники предполагает проведение опытно-конструкторских и научно-исследовательских работ, например, разработка комплекса в рамках программы «Авангард» по опытно-конструкторской работе «Рубеж».

РС-26 «Рубеж» – стратегический ракетный комплекс, использующий межконтинентальную баллистическую ракету повышенной точности стрельбы. В целях корректирования противоракетных возможностей нового комплекса осуществляются запуски ракет.

В подтверждение проведены 4 испытания. Первый испытательный пуск был совершен в 2011 году, но завершился крушением. В 2012 году на полигоне Плесецк состоялся второй пуск, на полигоне Капустин Яр – третий. В 2013 году завершены испытания, а с 2014 года комплекс принят на вооружение Ракетных войск стратегического назначения.

Разработано уникальное стрелковое оружие – двухсредный автомат АДС, которое способно эффективно стрелять и под водой, и на суше. Это стрелковое оружие отличается возможностью стрельбы с левого и правого плеча. Разработчиком АДС выступает Тульское КБП. В 2015 году выпущено 20 единиц АДС, на которых была протестирована технология производства автомата.

Новейшие образцы военной техники регулярно поступают на вооружение армии. Так, к 2020 году такие образцы составили около 70%. По предварительным экспертным подсчетам свыше 19 триллионов рублей было потрачено на модернизацию Вооруженных Сил нашей страны. Данную цифру озвучили во время проведения круглого стола «Новая государственная программа вооружений и военно-технические приоритеты российской армии», где поднимались вопросы будущего развития российских Вооруженных Сил.

Согласно оценкам Министерства обороны, оснащение Вооруженных Сил техникой в большем количестве, чем требуется, позволит прекратить любые военные угрозы в зонах приоритетных интересов Российской Федерации [37].

Осваивая новые образцы вооружения, военнослужащие российской армии находятся в постоянной боевой готовности к охране и обороне военных объектов, а также к выполнению мероприятий, предусмотренных военной службой. Кроме того, боевая подготовка формирует у военнослужащих высокие морально-боевые качества, а именно профессиональная инициативность, которая помогает овладевать и грамотно использовать новейшее вооружение и военную технику и получать знания и навыки действий в военное время. Тем не менее, рассматривая новое вооружение, необходимо указать и о проявлении профессиональной инициативности, способствующей расширению возможностей и повышению боеспособности вооружения и военной техники Вооруженных Сил России.

Так, например, во время пилотирования истребителя 5-го поколения Су-57 26 февраля 2022 года летчику В.А. Дудину был отдан приказ о ликвидации украинского самоходного зенитно-ракетного комплекса (ЗРК). Определенную сложность в выполнении задачи составляла работа на территории украинского ЗРК других огневых установок противника. Для определения расположения цели летчик В.А. Дудин принял решение опуститься на предельно низкую высоту в 400 метров и появиться

в радиолокационном поле врага. В момент, когда ЗРК сработал и был обнаружен, Виктор Дудин поразил цель первым выстрелом. Несмотря на выполнение сложнейшей задачи, несущей в себе большой риск, через два дня летчик вылетел на перехват двух украинских истребителей. Находясь за штурвалом ведущей машины в составе пары истребителей, Виктором Дудиным была поражена первая воздушная цель первой же ракетой. Вторая цель была сбита перекрестным огнем при попытке уйти. На следующий же день при патрулировании воздушного пространства над зоной специальной военной операции летчиком В.А. Дудиным был ликвидирован еще один Су-27 неприятеля. Летчик В.А. Дудин стал первым летчиком, удостоенным звания Героя России в ходе специальной военной операции по денацификации и демилитаризации Украины, также он награжден медалью «Золотая Звезда», которую вручал ему лично министр обороны Российской Федерации генерал армии С.К. Шойгу.

С учетом овладения новейшим вооружением существует проблема формирования профессиональной инициативности у курсантов, связанная с переходом на новые инновационные методы обучения с внедрением электронной информационно-образовательной среды.

Мы живем в мире, который стремительно меняется. Он переходит от вертикального к горизонтальному, от закрытого к практически прозрачному, от линейного к сетевому, от регламентированного к неопределенному, от однозадачного к многозадачному, а от стабильного к текучему. Этот новый мир исследуется и осваивается не только взрослыми, но и подростками, которые, активно пользуясь Интернетом, опережают взрослых [161].

Благодаря развивающимся коммуникационным технологиям военнослужащие могут расширить свой кругозор и возможности как в офлайне, так и в онлайн [160]. Однако мы не должны недооценивать влияние этих потоков информации на наше профессиональное развитие.

С развитием общества структура и содержание детства также непременно меняются, в связи с этим «феномен детства» требует изучения в рамках конкретного исторического развития [40; 41]. Основная задача в этом аспекте – представить миру характеристику не «вечно детского», а «исторически детского». Эффективное решение данной задачи требует от исследователей применения в своих работах не только количественных и качественных, но и лонгитюдных и аналитических методов.

Однако следует помнить, что глубокое понимание «феномена детства» требует совершенно нового подхода, то есть рассматривания этого периода жизни в контексте исторического развития человечества, что требует новых методов исследования и, конечно, совершенно нового синтеза разных наук.

Исходя из этого, мы делаем вывод, что, учитывая высокую интенсивность потоков информации и коммуникаций в онлайн-мире, мы не должны отставать от развития мира и забывать о том, что наша адаптация не должна навредить нашему психическому состоянию.

С развитием технологического прогресса так сложилось, что информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) стали чуть ли не самым важным агентом социализации. Однако на основании этого появилась конкуренция ИКТ не только с образованием, но и семьей. Повсеместное использование цифровых технологий привело к выделению нового типа детства – цифрового [86]. Исследование и изучение, а также определение цифрового детства совместно с цифровой социализацией требует от ученых применения особых методов исследования: анкетирование, анализ данных PISA, эксперименты на небольших выборках, оффлайн-опросы, онлайн-исследования социальных сетей, чатов и форумов.

Интернет, который стал уже неотъемлемой частью нашей жизни, позволяет развивать имеющиеся способы деятельности (познавательная, игровая, коммуникативная) или же осваивать новые. Интернет в современном мире – новый образ жизни. Особенности социальной ситуации

развития регулируют направление, содержание и характер развития курсантов и определяют его место в системе отношений.

Данные популяционных исследований, проведенных под руководством Г.У. Солдатовой в 2010-2018 гг., позволили взглянуть на социальную ситуацию развития военнослужащих сквозь призму цифровой среды и выделить ее некоторые особенности, определяющие изменения в их развитии (когнитивное и личностное развитие, особенности взаимоотношений с окружающим миром, социальные и культурные практики) [16]:

- зависимость военнослужащих от социальных сетей, а также от длительности нахождения в них;
- клиповое сознание военнослужащих, столкновение с широким кругом новых онлайн-ресурсов, чрезмерная увлеченность сетью Интернет;
- недостаточная компетентность командиров не позволяет им выступать в роли экспертов по использованию цифровых технологий и приводит к увеличению разрыва между поколениями.

В результате задачи, которые требуют повышенного внимания от курсантов, не вдохновляют их на выполнение, формируя отрицательное отношение [74]. Командир (начальника), приказывая подчиненному и считая, что он сможет мотивировать курсанта на выполнение, получит обратный эффект. Поэтому курсанту перед постановкой задачи необходимо объяснить ее цель.

Исходя из вышеизложенного, необходимо сохранять баланс между традиционными формами и методами обучения и инновационными методами обучения с внедрением электронной информационно-образовательной среды, обеспечивающими эффективность образовательного процесса.

Следующей проблемой является *потребность государства в новом «облике» военнослужащего*, связанная с формированием активной позиции, позволяющей не только ориентироваться в потоке цифровой информации, но и принимать оптимальные решения [23]. При формировании

профессиональной инициативности у курсантов необходимо учитывать особенности современной молодежи. В работе Г.В. Солдатовой совместно с Т.А. Нестик, Е.И. Рассказовой и Е.Ю. Зотовой показана повышенная активность современной молодежи как результат клипового сознания [16]. Это поколение с синдромом дефицита внимания и гиперактивности. Курсантам с таким синдромом трудно оставаться сосредоточенными при выполнении задания, что в будущем может отразиться на выполнении служебно-боевых задач.

Новое поколение Z отличается почти постоянной погруженностью в виртуальный мир (социальные сети, компьютерные игры) и низким уровнем общительности.

Современное поколение стало свидетелем нового тренда – инфантилизации. Этот явный знак незрелости проявляется сохранением в облике и поведении позиций, которые характерны для более ранних возрастных групп. При этом они не осознают своего поведения, что подтверждается исследованиями Л.В. Даровских [56] и В.В. Алексеевой [2].

Как следствие такого инфантильного поведения курсантов – проявление безответственности и неисполнительности. Они не готовы нести ответственность за свои ошибки и нарушения, оспаривая критику и замечания. Но при этом они ожидают, как незрелые дети, положительной оценки, поощрения и лояльности со стороны окружающих и командиров. Этот подход не только может влиять на работу армии в целом, но и подвергать сомнению эффективность и безопасность выполнения многих задач. Это касается как распорядка дня и правил ношения военной формы, так и контроля выполнения задач. В то же время самостоятельность и полная свобода действий вызывает у курсантов дискомфорт. Лучший вариант для командира (начальника) при работе с курсантами поколения Z – это ненавязчивый контроль, который подчиненными будет восприниматься как поддержка и помощь в поиске верного решения при выполнении задач [100].

Сегодняшние курсанты смотрят на окружающий мир через очки ролевых компьютерных игр, для них предстоящая жизнь – это игра, где есть уровни, которые надо пройти, есть определенные условия и правила прохождения всех этапов (если что-то не получится, можно еще раз повторить, исправить). В этой игре главным становится потребление информации, товаров, услуг, развлечений. Курсанты поверхностно и легкомысленно относятся к военной службе, считая, что каждая поставленная командиром (начальником) задача будет успешно выполнена, но не представляют ее важности. Вследствие противоречивости установок у курсантов отмечается высокий уровень личностной тревожности: они уверены в себе, в своей незаурядности и способностях, но бессознательно чувствуют угрозу со стороны внешних условий, чему посвящены работы О.А. Калачинской [70] и А.Г. Сабадаш [147].

Рассматривая специфику формирования профессиональной инициативности, а именно отсутствие активной позиции у современной молодежи, необходимо выделить следующие характерные черты, позволяющие говорить о современном поколении: замкнутость, клиповое мышление, погружение в виртуальное поле, «вера» в непоколебимость социальных сетей, доминирование потребительства в современной жизни молодежи (рисунок 2).



Рисунок 2. Общие черты характера поколения Z

Кратко рассмотрим общие черты характера поколения Z:

Замкнутость. С приходом эпохи цифровизации и появлением поколения Z изменилась культура общения и взаимодействия в целом. Многие заменяют живое общение перепиской в социальных сетях, мессенджерах и электронной почте. К сожалению, многие представители поколения Z растут в неполных семьях, что влияет на формирование личности.

Клиповое мышление. Школьные преподаватели жалуются, что ученики стали меньше читать. В статье А.А. Бояркина «Поколение Z: 16 особенностей людей, о которых вы ничего не знали», он говорит, что представители поколения Z чтению больших текстов (скучно, долго и неинтересно), особенно без картинок, предпочтут маленькие, емкие тексты со смайликами, или из которых можно извлечь какую-либо пользу [35].

Погружение в виртуальное поле. Быть весь день в онлайн уже не выходит за рамки привычного. Однако под влиянием последних новинок, а также известных блогеров и медийных личностей молодые люди совершают необдуманные действия, покупки, чтобы казаться «своим».

«Вера» в непоколебимость социальных сетей. Представители поколения Z непоколебимы, и эта черта явно прослеживается в их предпочтениях как потребителей. Ритейлер ориентируется на готовность поколения Z воспринимать новое и приоритет индивидуальности (поэтому нужно помнить о кастомизации вещей). Чтобы сделать предложение в нужный момент, важно понять, чем люди поколения Z интересуются и чего они ждут.

Доминирование потребительства в современной жизни молодежи. Одним из основных проявлений доминирования потребительства среди молодежи является покупка товаров и услуг, которые не являются необходимыми для их жизни. Молодежь часто тратит большие суммы денег на модную одежду, гаджеты, косметику и развлечения, не задумываясь о том, нужны ли им эти вещи или нет.

Несмотря на отрицательные черты, необходимо сказать о том, что для представителей поколения Z характерно самообразование,

приобретение знаний, которые впоследствии могут иметь практическое применение.

Например, благодаря Интернету и огромному количеству информации в свободном доступе, они не только могут изучить любой вопрос, но и выучить иностранный язык, получить образование. В советское время, к сожалению, отсутствовало погружение в виртуальное поле в целях самообразования. Сегодня, благодаря просторам Интернета, для молодежи существует возможность расширить область познания, осваивая различные сферы, представляя на различных порталах свое резюме, анкеты, тем самым презентуя себя и свою деятельность, проявляя профессиональную инициативность.

В связи с этим возникает необходимость формирования активной позиции у курсантов, умения не только ориентироваться в потоке цифровой информации, но и принимать оптимальные решения, осваивать необходимые компетенции в соответствии с поставленными задачами.

Для выявления потребностей проявления профессиональной инициативности, был проведен опрос среди преподавателей Михайловской военной артиллерийской академии. На вопрос «Как часто курсанты проявляют профессиональную инициативу, предлагают новые идеи или пути решения задач?» преподаватели ответили следующим образом: «5% – постоянно проявляют профессиональную инициативу; 9% – часто проявляют профессиональную инициативу и предлагают новые идеи; 23% отметили, что курсанты иногда проявляют профессиональную инициативу; 56% преподавателей высказались, что у курсантов редко встречается проявление профессиональной инициативности; 7% – отметили, что курсанты никогда не проявляют профессиональную инициативу (рисунок 3).

Как часто курсанты проявляют профессиональную инициативу?

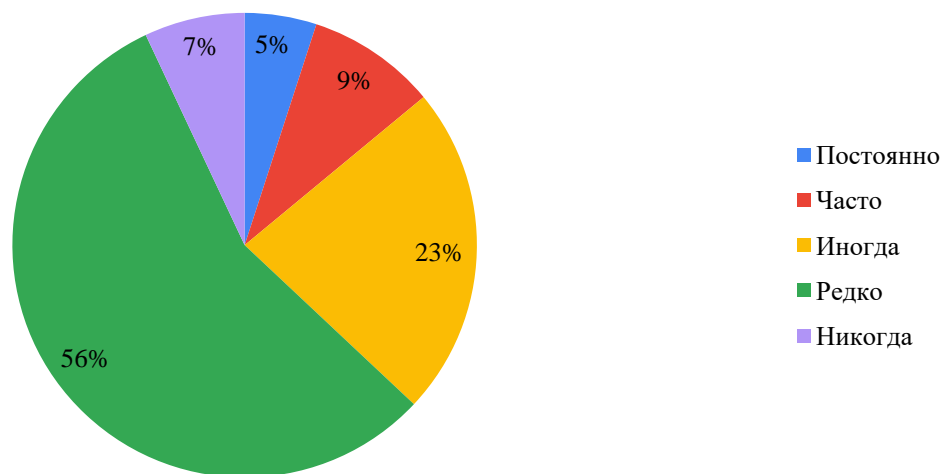


Рисунок 3. Результаты опроса «Проявление профессиональной инициативности»

Редкое проявление профессиональной инициативности у курсантов свидетельствует об их неспособности нести ответственность за собственные действия, принимать самостоятельные решения, мыслить нестандартно, что негативно отражается на их профессиональной деятельности.

Можно предположить, что такая ситуация продиктована несформированностью данного качества институтами социализации (школой, семьей). Это поведение отмечают 59% респондентов (рисунок 4). 23% преподавателей подчеркивают, что у некоторых курсантов все же имеется некоторый опыт в проявлении профессиональной инициативности. 12% респондентов наблюдают, что у курсантов сформирован умеренный (достаточный) опыт в самостоятельном принятии решений. И лишь 6% преподавателей отмечают о ярком проявлении профессиональной инициативности.

Опыт курсантов в инициировании самостоятельных действий

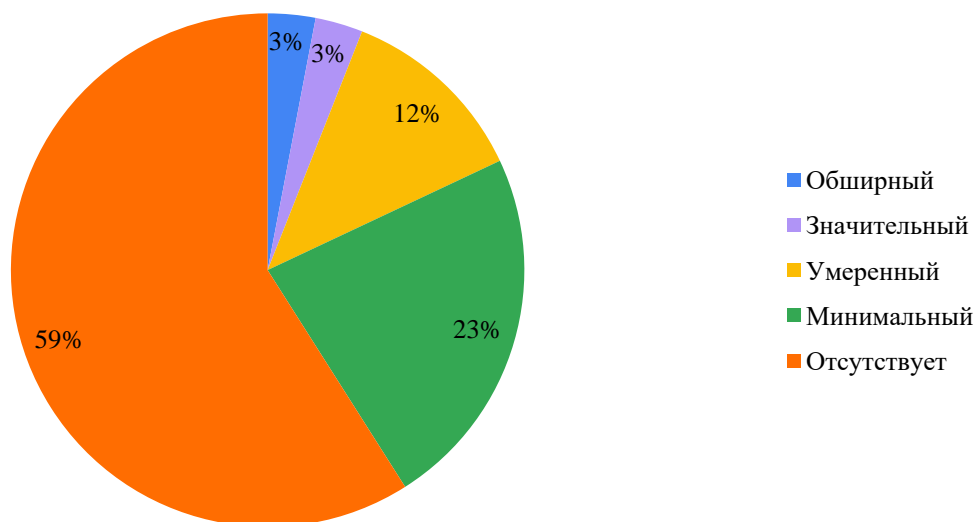


Рисунок 4. Результаты опроса «Проявление профессиональной инициативности»

Более того, по мнению преподавателей, в зависимости от дисциплины курсанты на занятиях проявляют разный уровень профессиональной инициативности. В связи с этим необходимо сделать упор на проведении тех занятий, где курсанты реже проявляют профессиональную инициативность, внося корректировки в формы, методы преподавания, способствующие проявлению профессиональной инициативы.

В рамках эмпирического исследования были выявлены причины, мешающие курсантам проявлять профессиональную инициативу (рисунок 5). По мнению преподавателей, чаще всего курсанты боятся потерпеть неудачу или быть наказанными (62%). На отсутствие поддержки со стороны товарищей и командиров (начальников) ссылаются 20% респондентов. 18% преподавателей указывают на определенные личностные качества курсантов, которые мешают им проявлять профессиональную инициативность.

Причины, мешающие курсантам проявлять профессиональную инициативность



Рисунок 5. Результаты опроса «Проявление профессиональной инициативности»

Далее, курсанты 2000-х годов чаще проявляли инициативность по сравнению с нынешними курсантами. Об этом свидетельствуют ответы 78% преподавателей (рисунок 6). 7% затруднились дать ответ.

Профессиональная инициативность курсантов каких годов проявлялась чаще?

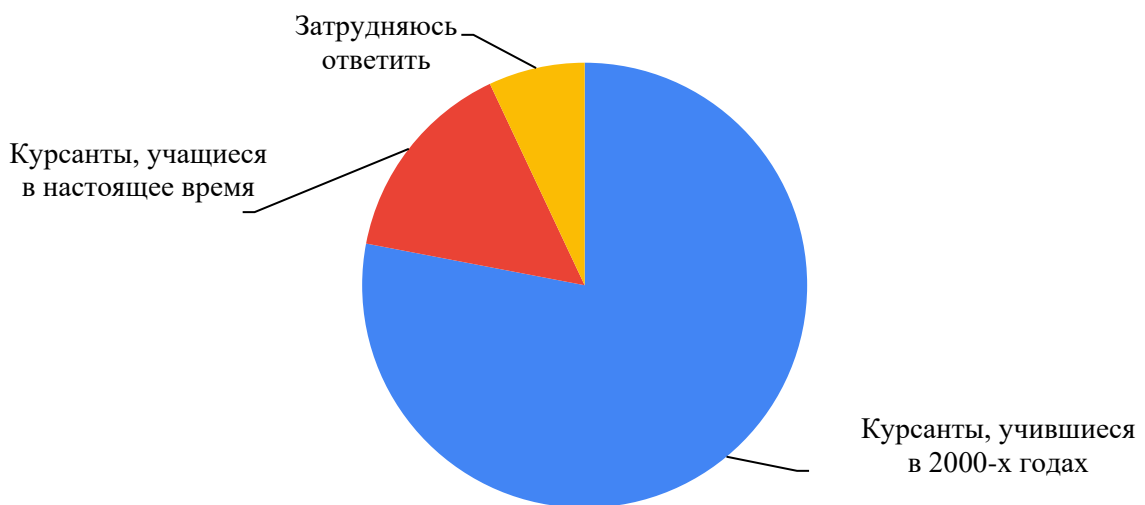


Рисунок 6. Результаты опроса «Проявление профессиональной инициативности»

Таким образом, по мнению преподавателей академии, снижение профессиональной инициативности у курсантов связано:

1. Социальные медиа и технологии. На сегодняшний день курсанты выросли в эпоху цифровых технологий и социальных сетей. Они большую часть своего времени проводят в виртуальном мире, где им предлагается готовое решение или ответ на любой вопрос. Это снижает их мотивацию к проявлению профессиональной инициативности.

2. Страх ошибиться или потерпеть неудачу, может быть результатом навязанных стандартов и ожиданий, отсутствием конструктивной критики и обратной связи, поддержки со стороны командиров (начальников), педагогов и близких, неуверенность в своих собственных силах.

3. С учетом специальной военной операции современная молодежь стремится поступить в учебные заведения, не связанные с военной службой. Такой подход обусловлен проявлением некоторого инфантилизма, попыткой «откосить» от армии, добавим к этому влияние социальных сетей, транслирующих сомнительные способы стать популярной и богатой личностью.

Исходя из вышеизложенного, под *профессиональной инициативностью* мы понимаем *интегративное качество личности, побуждающее к новым идеям и решениям по выполнению служебно-боевых задач.*

К предпосылкам формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов относят:

– оснащение Вооруженных Сил Российской Федерации новейшими образцами вооружения и военной техники, а также внедрение новейших технологий, что требует проявления таких качеств как ответственность, профессиональная инициативность, саморазвитие;

– переход на новые инновационные методы обучения с внедрением электронной информационно-образовательной среды, обеспечивающих эффективность образовательного процесса в военном вузе;

– потребность государства в новом «облике» военнослужащего, связанная с формированием активной позиции, позволяющей не только ориентироваться в потоке цифровой информации, но и принимать оптимальные решения.

1.2 Подходы к формированию профессиональной инициативности как профессионального качества курсанта

В предыдущем параграфе мы раскрыли предпосылки формирования профессиональной инициативности у курсантов. Прежде чем переходить к механизмам формирования профессиональной инициативности, необходимо рассмотреть подходы, являющиеся методологической основой нашего исследования.

В педагогических исследованиях понятие «подход» рассматривается как (таблица 3) [45]:

- изложение главных принципов изучаемого процесса;
- определение ведущих механизмов, способствующих изменению показателей исследуемого процесса;
- комплекс согласованных способов педагогической деятельности, а также ее понятий и идей;
- набор инструментов для последовательного решения задач.

Это означает, что понятие «подход» в широком смысле определяется как «органическое соединение теории с батареей методов, которые в совокупности дают то или иное отражение реальности» [159], то есть подход включает принципы, понятия, концепции, методы.

Г.М. Коджаспирова и А.Ю. Коджаспиров трактуют понятие «принцип» как: главная идея; важнейшая концепция науки, учения, теории; указание о верном построении какого-либо процесса [78].

В арсенале педагогической науки в настоящее время имеется широчайший спектр методологических подходов: системный,

деятельностный, информационный, компетентностный, средовой, аксиологический и др.

Таблица 3 – Дефиниция понятия «Подход»

Автор	Подход – это ...
Э.Г. Юдина, И.В. Блауберг	заявление с целью обозначить методологическую значимость написанного [155]
И.Н. Семенов	позволяет технологически осваивать изучаемую реальность и преобразовывать ее посредством конкретной деятельности для достижения тех или иных целей и решения [153]
Я.И. Мельниченко	включает основные понятия, принципы и методы [107]
Е.А. Большакова	вбирает в себя метод с целевыми установками, с которыми исследователь приступает к взаимодействию с выделенным объектом [52]
А.А. Грицанов	комплекс парадигматических, синтагматических и прагматических структур и механизмов в познании и/или практике, характеризующий конкурирующие между собой (или исторически сменяющие друг друга) стратегии и программы в философии, науке, политике или в организации жизни и деятельности людей [115]
С.Ю. Головин	парадигмальная установка, совокупность приемов, способов в воздействии на нечто, в ведении дел, в изучении чего-либо и пр. [115]

В рамках Федерального государственного образовательного стандарта нашей страны компетентность рассматривается как основной результат обучения. Вместе с тем система знаний и навыков рассматривается как инструментальная основа данной компетенции. Это обусловлено тем, что сегодняшние требования к личности остро стоят во многих сферах, в том числе и в военном деле. В связи с этим, Вооруженные Силы Российской Федерации вынуждены ставить перед своими военнослужащими задачу развития современного мышления, способности к выбору, умения работать в коллективе и самостоятельно решать задачи, а также развивать коммуникабельность, толерантность и адаптируемость. В целях формирования «нового облика» военнослужащего необходимо освоение компетенций, тем самым формируются новые качества, необходимые военнослужащему в его профессиональной деятельности.

Компетентностный подход – это комплекс структурных компонентов (методологических, парадигмальных), базирующийся на взаимосвязи теоретических знаний, практических навыков, способностей,

на профессионально значимых, а также личностных качествах, направленный на формирование профессиональных компетенций, который в результате обеспечивает эффективную подготовку курсанта, имеющего адекватные представления о профессиональной деятельности. Целенаправленное овладение умениями, различными способами деятельности, а также универсальные учебные действия были главным содержанием педагогической литературы таких авторов, как М.Н. Скаткин [121], И.Я. Лернер [156], В.В. Краевский [157], Г.П. Щедровицкий [153], В.В. Давыдов [55], а также их последователей.

Одним из ключевых элементов современного образования является компетентностный подход. Он прочно вошел в концепцию образовательных стандартов практически всех стран мира. Этот подход основан на системе компетенций, которая позволяет создавать учебные материалы и методики контроля знаний и умений.

Одной из главных задач обучения в рамках компетентностного подхода является формирование опыта поведения в различных ситуациях личной, профессиональной и общественной жизни. Особое внимание уделяется развитию навыков эффективного решения нестандартных проблем.

Несмотря на то, что компетентность и ключевые компетенции – понятия широко распространенные, однозначного определения для них пока нет. Конкретные виды и категории компетенций также не имеют единой принятой всеми классификации.

В целом компетентностный подход позволяет существенно повысить эффективность образовательного процесса, а также подготовить обучающихся к успешной реализации в различных сферах жизни.

В Глоссарии терминов Европейского фонда образования (ЕФО, 1997) *компетенция* определяется как:

- способность делать что-либо хорошо или эффективно;
- соответствие требованиям, предъявляемым при устройстве на работу;

– способность выполнять особые трудовые функции.

Таким образом, компетентность – это военно-профессиональная подготовленность и способность отдельного военнослужащего или воинского подразделения к выполнению боевых задач и обязанностей по несению военной службы.

Переосмысливая понятие «компетенция», мы можем выделить два подхода к его содержанию. Некоторые ученые видят компетенцию как общую характеристику личности, в то время как другие рассматривают ее как совокупность различных навыков и знаний, необходимых для успешного решения задач.

А.В. Хуторской определяет понятие «компетенция» как отчужденное социальное требование к образовательной подготовке, необходимой для эффективной деятельности в определенной сфере. Компетентность же представляет собой качество личности и опыт ее деятельности, полученный в процессе работы [182].

То, насколько курсант освоил основную профессиональную программу высшего образования, можно определить по его умению в решении профессиональных задач применить полученные в результате обучения знания и компетенции.

В результате освоения данной основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОПОП ВО), реализуемой вузом по специальности 09.05.01 «Применение и эксплуатация автоматизированных систем специального назначения» выпускник должен обладать следующими компетенциями (таблица 4).

Таблица 4 – Компетенции выпускника, формируемые в результате освоения профессиональной образовательной программы высшего образования по специальности 09.05.01 «Применение и эксплуатация автоматизированных систем специального назначения»

Универсальные компетенции	
УК-2. У.2	Уметь выдвигать альтернативные варианты действий с целью выработки новых оптимальных алгоритмов действий по проекту.
УК-3. У.1	Уметь вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели.
УК-3. В.1	Владеть навыками организации командной работы; разрешения конфликтов и поиска совместных решений.
УК-4. В.1	Владеть навыками межличностного делового общения на русском и иностранном языках с применением современных технологий и цифровых средств коммуникации.
УК-6. 3.1	Знать основные принципы профессионально-личностного развития с учетом особенностей цифровой экономики и требований рынка труда; способы совершенствования своей деятельности
Общепрофессиональные компетенции	
ОПК-2	Способен самостоятельно проводить экспериментальные исследования и использовать основные приемы обработки и представления полученных данных
Профессиональные компетенции	
ПК-1	Способен использовать и развивать методы научной теории и системного мышления в области разработки автоматизированных систем специального назначения
ПК-3	Способен разрабатывать проектные решения с использованием инструментов и методов моделирования, проектирования и дизайна автоматизированных систем специального назначения
ПК-4	Способен разрабатывать, тестировать и документировать компоненты информационного и программного обеспечения автоматизированных систем специального назначения
ПК-5	Способен внедрять, эксплуатировать и сопровождать автоматизированные системы специального назначения

Универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции, формируемые при освоении образовательной программы по специальности «Применение и эксплуатация автоматизированных систем специального назначения» (09.05.01), оказывают следующее влияние на формирование профессиональной инициативности у курсантов:

Универсальные компетенции. Они включают такие компетенции, как коммуникация, самоорганизация, критическое мышление и целеустремленность. Эти компетенции способствуют формированию

профессиональной инициативности у курсантов, так как помогают им преодолевать трудности, принимать ответственность за свои решения и самостоятельно действовать. Например, в процессе обучения курсанты могут проявлять профессиональную инициативу к самостоятельному поиску информации, разработке проектов и предложению новых идей.

Общепрофессиональные компетенции. Они связаны с общими навыками, необходимыми для успешной работы в различных профессиональных областях. К ним относятся, например, умение работать в коллективе, аналитические навыки, умение принимать решения и другие. После освоения таких компетенций, курсанты мотивированы на проявление профессиональной инициативы, оказание активной помощи товарищам и конструктивно участвовать в обсуждении новых идей.

Профессиональные компетенции. Эти компетенции связаны со знаниями и навыками, требуемыми для работы в профессиональной области. В данном случае курсанты, освоившие профессиональные компетенции по применению и эксплуатации автоматизированных систем специального назначения, будут обладать знаниями и опытом, необходимыми для самостоятельного решения специфических задач. Это повышает их уверенность в своих способностях и, как следствие, стимулирует формирование профессиональной инициативности при решении профессиональных задач.

В целом, развитие универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций у курсантов способствует формированию профессиональной инициативности, которая проявляется в активном и самостоятельном решении профессиональных задач, поиске новых возможностей и инноваций, а также взаимодействии с коллегами и руководством для достижения лучших результатов.

Требования к результатам обучения (знания, умения, навыки) представлены в рабочих программах по дисциплинам (модулям) и

программах практик, НИР и программе государственной итоговой аттестации.

Таким образом, компетентностный подход способствует не только освоению компетенций ОПОП ВО, но и способствует их успешному применению в профессиональной деятельности при формировании профессиональной инициативности у курсантов.

Опыт специальной военной операции на Украине показал важность формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, имеющей ключевое значение в достижении поставленных целей и успешном выполнении служебных задач. Профессиональная инициативность состоит в способности и готовности курсанта брать на себя ответственность за решение профессиональных задач, предлагать новые идеи, проявлять самостоятельность и активность в достижении поставленных целей, а также быть готовым к принятию важных решений и адаптации к изменяющимся условиям.

Систематическая и целенаправленная работа по формированию профессиональной инициативности у курсантов должна стать неотъемлемой частью процесса их подготовки, что позволит повысить эффективность военной службы и обеспечить успешное и результативное выполнение поставленных задач.

Основу любого подхода составляет совокупность принципов как основополагающих положений. Анализ психолого-педагогической литературы, специфика темы исследования и практический опыт, позволили выделить принципы, необходимые для формирования профессиональной инициативности. Это креативность, профессиональная мобильность, воспитание в коллективе и через коллектив и модульность профессионального обучения [22].

Принцип креативности предполагает максимальную ориентацию на творческое начало в военном вузе.

Курсанты с креативным мышлением способны к творчеству, и у них есть выбор: либо развивать собственное творческое мышление и учиться находить нестандартные подходы к решению задач, либо же продолжать использовать традиционные методы обучения. Возможность развивать креативность зависит от окружающей среды и условий, которые в ней созданы, но главным условием развития креативности является наличие общения [204].

Развитие творческих способностей у военнослужащих, необходимых ему для решения профессиональных задач, является одной из задач общепрофессиональной подготовки в Вооруженных Силах Российской Федерации. Уровень развития творческого мышления является показателем успешной деятельности.

Самыми распространенными свойствами творческого мышления, являются характеристики креативности, выделенные знаменитым американским психологом Д.П. Гилфордом (рисунок 7) [99].

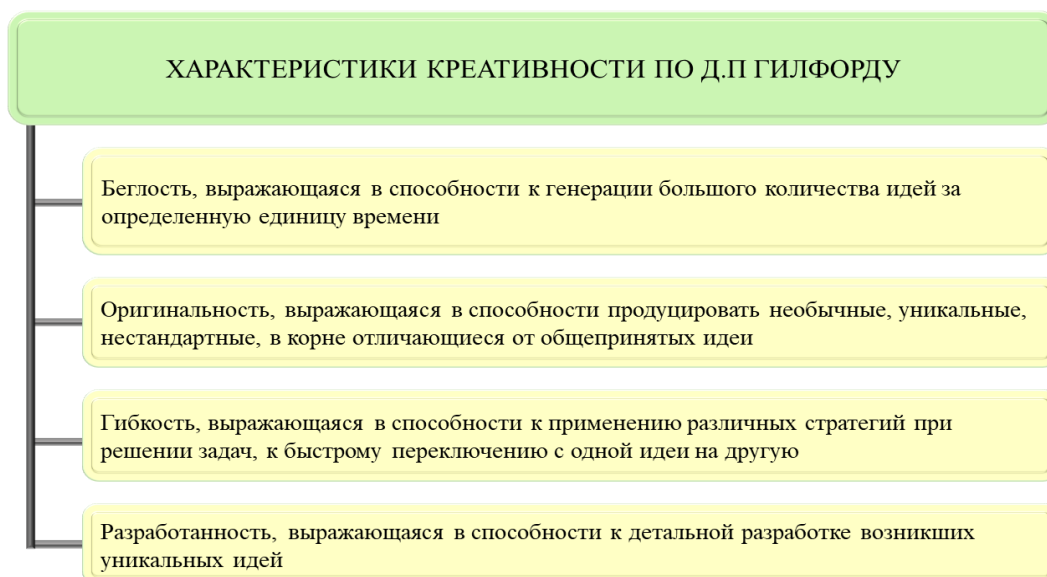


Рисунок 7. Характеристики креативности

Подход к обучению курсантов, обладающих креативным мышлением, предполагает максимальную ориентацию на развитие творческого потенциала в рамках профессиональной подготовки. Важно учитывать

индивидуальные особенности каждого курсанта и стимулировать его креативное мышление во время обучения в военном вузе.

Принцип профессиональной мобильности включает в себя применение теоретической и практической подготовки курсантов с целью быстрого освоения новых видов оружия, технических средств, а также потребность постоянно повышать свои знания, умения и навыки в рамках войсковой стажировки как на территории России, так и за рубежом: Республика Беларусь, Сирийская Арабская Республика и т.д.

Ключевыми требованиями к курсантам во время войсковой стажировки являются: высокая боевая и мобилизационная готовность, мобильность, а также обученный и подготовленный личный состав. Направляемые из одной части страны в другую военнослужащие должны демонстрировать слаженность экипажей боевых машин, исправность и готовность техники и оружия, и в то же время адаптивность к непривычным, часто новым для них, условиям, проявляя при этом профессиональную инициативность [201]. Так, курсанты Михайловской военной артиллерийской академии на 5-м курсе обучения отправляются на войсковую стажировку продолжительностью в 1 месяц в воинские части на территории Российской Федерации.

Принцип воспитания в коллективе и через коллектив основан на формировании эффективной и слаженной команды, способной успешно выполнять поставленные перед ней задачи. Этот принцип основан на осознании того, что военная служба требует высокой дисциплины, умения работать в команде и доверия к сослуживцам.

Основные требования к воспитанию в коллективе и через коллектив:

1. Дисциплина и уважение к правилам. Курсанты должны строго соблюдать дисциплину, выполнять приказы и следовать правилам, установленными руководящими документами и нормативно-правовыми актами.

2. Командный дух и солидарность. Курсанты должны быть готовы работать в команде, доверять и поддерживать друг друга, ставя интересы коллектива выше своих.

3. Способность к сотрудничеству и конструктивному решению проблем. Курсанты должны уметь сотрудничать между собой, решать поставленные задачи конструктивно и оперативно.

4. Этика и мораль. Курсанты должны проявлять высокие моральные и этические принципы, быть честными, справедливыми и уважать права и свободы других.

Принцип воспитания в коллективе и через коллектив позволяет создать единую и дружную команду, способную выдерживать и преодолевать трудности, а также достигать поставленных целей.

Принцип модульности профессионального обучения ставит своей основной целью формирование у курсантов самостоятельности при решении как групповых, так и индивидуальных задач, с предоставлением всей необходимой информации (библиотека, сеть Интернет, методические материалы).

Данный принцип основывается на самостоятельной добыче курсантами знаний при подготовке к семинарским, практическим занятиям, а также участию в военно-научных школах.

Модуль – это часть образовательной программы, в которой изучается несколько предметов и курсов. Модуль способствует развитию у курсанта интеллекта, самостоятельности, коллективизма, умения управлять учебно-познавательной деятельностью. Использование на занятиях модульно-блочной технологии обучения развивает индивидуальные способности каждого курсанта, учит самостоятельно достигать конкретных целей в повседневной жизнедеятельности, самому определять уровень усвоения знаний, видеть пробелы в знаниях и умениях, осуществлять самоуправление [71].

Говоря о профессиональной инициативности курсантов, нам необходимо рассмотреть рефлексивный подход, который является важным и неотъемлемым элементом в процессе профессиональной подготовки [26].

Рефлексия (от лат. reflexio – обращение назад) – процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний, всякое размышление человека, направленное на анализ самого себя (самоанализ), собственных состояний, своих поступков и прошедших событий [51].

Рефлексивный подход способствует формированию профессиональной инициативности у курсантов военных вузов. Будущие офицеры учатся анализировать свои ошибки и учиться на них, а также оценивать свои достижения и стремиться к постоянному совершенствованию профессиональных навыков. Обладая рефлексией, курсант способен размышлять о своём психическом состоянии, анализировать свои мысли, намерения, поступки и их результаты. Сейчас идет процесс укрепления России в сложной политической ситуации, ситуации боевых действий, ситуации фейков, навязывания чуждых России ценностей. Благодаря рефлексивной деятельности курсант способен анализировать, контролировать поступающую информацию, фильтровать ее, делать собственные выводы. Командиры (начальники) и преподаватели военных вузов, используя рефлексивный подход, способны стимулировать и развивать профессиональную инициативность у курсантов. Они могут направлять курсантов к самостоятельному анализу своих действий и поиску новых решений, создавать ситуации, которые требуют активного участия курсанта в процессе обучения, и регулярно проводить анализ и обсуждение результатов.

Таким образом, рефлексивный подход позволяет формировать и развивать профессиональную инициативность у курсантов, способствует их самостоятельности и готовности к выполнению служебно-боевых задач.

Как указывалось ранее, основу рефлексивного подхода составляет понятие «рефлексия». Рефлексия является важным инструментом при формировании профессиональной инициативности у курсантов,

поскольку позволяет индивиду проникнуться собственным опытом, анализировать свои действия, оценивать результаты и находить пути для улучшения эффективности своей работы. Через осмысление прошлых ситуаций и собственного поведения, курсант улучшает качество своей работы, находит новые идеи и способы решений, что в итоге способствует развитию профессиональной инициативности и достижению высоких профессиональных результатов.

Основоположником рефлексивного подхода можно считать В.А. Лефевра, который иллюстрировал возможность проигрывания действия до осуществления действия, т.е. рефлексивность действия и его принципиальную субъективность. В этих исследованиях начинается изучение самоорганизующихся и саморефлексивных систем, что открыло возможность изучения процессов, связанных с индивидуальным сознанием и самосознанием [89].

Согласно философской науке, рефлексия трактуется как способность разума обращать свой «взор» на себя; осмысление своих собственных действий, а также особое явление в освоении мира, предметом которого выступает отношение внутреннего опыта к опыту внешнему [184].

Анализ исследований, посвященных рефлексии, показал, что существует большое разнообразие ее трактовок и определений.

С.Л. Рубинштейн рассматривает рефлексю как особое отношение человека к миру и его существование в целом: «...рефлексия как бы приостанавливает, прерывает этот непрерывный процесс жизни и выводит человека мысленно за ее пределы... С этого момента каждый поступок человека приобретает характер философского суждения о жизни» [59; 175].

Исследование рефлексии как фундаментального механизма самопознания и самопонимания представлено в работе В.В. Знакова. Результатом самопонимания становится объяснение «человеком своих мыслей и чувств, мотивов поведения; умение обнаруживать смысл поступков; способность отвечать на причинные вопросы о своем характере,

мировоззрении, отношении к себе и другим людям, а также о том, как они понимают его» [192].

А.В. Карпов пишет: «Способность к рефлексии можно понимать, как умение реконструировать и анализировать понимаемый в широком смысле план построения собственной или чужой мысли; как умение выделять в этом плане его состав и структуру, а затем объективировать их, прорабатывать соответственно ставящимся целям» [50].

В теории деятельности при изучении рефлексии основное внимание уделяется механизмам и закономерностям естественного развития деятельности. Здесь акцент делается на том, как рефлексия связана с обращением к основаниям собственных действий, анализом способов и результатов деятельности, а также проектированием и созданием новых образцов деятельности. В этом контексте рефлексия можно определить как «анализ выполненной деятельности с целью выявления причин затруднений и коррекции способа деятельности» [67].

Рассматривая познавательную деятельность человека в ситуациях творческого решения задач, в большинстве исследований уделяется важное значение рефлексии как неотъемлемой части мышления. Исследователи И.Н. Семёнов и С.Ю. Степанов выделяют четыре уровня мышления: личностный, рефлексивный, предметный и операциональный. Они отмечают, что рефлексивно-личностный уровень является значимым компонентом познавательной деятельности [154]. В данном контексте рефлексия понимается как осознание оснований и средств решения задачи, способов мышления.

Анализ отечественных конкретно-экспериментальных работ, посвященных изучению рефлексии, выявляет четыре основных аспекта ее исследования: кооперативный, коммуникативный, личностный и интеллектуальный. Соответственно, выделяются различные типы рефлексии. При этом первые два аспекта связаны с исследованием коллективных форм деятельности и опосредующих их процессов общения,

тогда как другие два аспекта рассматриваются в контексте индивидуальных форм проявления мышления и сознания. Такое разделение позволяет дифференцировать коллективную и индивидуальную формы осуществления рефлексии.

На выявление специфики коммуникативного аспекта рефлексии направлены исследования Н.И. Гуткиной, И.Е. Берлянд, К.Е. Данилина, А.В. Петровского, Л.А. Петровской, А.А. Бодалева и др. В них рефлексия рассматривается как существенная составляющая развитого общения и межличностного восприятия, направленная на представления о внутреннем мире другого человека и причинах его поступков.

Экспериментальному исследованию личностного аспекта рефлексии посвящены работы И.Н. Семенова и С.Ю. Степанова [163; 164], Н.И. Гуткиной, Е.Р. Новиковой, А.Б. Холмогоровой, В.К. Зарецкого и др. [149]. Центральным для большинства этих работ является понимание рефлексии как процесса самосознания и самопознания личности, переосмысления своих поступков и образов собственного «я» как индивидуальности; как механизма «не только дифференциации в каждом развитом и уникальном человеческом «я» его различных подструктур (типа: «я» – физическое тело», «я» – биологический организм», «я» – социальное существо», «я» – субъект творчества» и др.), но и интеграции «я» в неповторимую целостность...»; как механизма рефлексивной регуляции человеком собственного поведения.

В данном контексте следует отметить различие между рефлексией и процессом самосознания. Если самосознание можно определить как процесс формирования понимания о собственном мышлении и разработки новых норм (плана действий), то рефлексия представляет собой направленное самосознание. При этом внимание сосредотачивается на том, на что мы фокусируем свое внимание, то есть самосознание определяется в зависимости от направленности внимания (поиск средств для регулирования мыслительного процесса происходит в процессе мышления).

Значимость педагогики в рефлексии является фундаментальной, поскольку она обеспечивает не только эффективность и качество образования, но и развитие личностных и профессиональных компетенций обучающихся и педагогов. Изучение отечественной научной литературы свидетельствует о большом интересе ученых высшей школы к рефлексивному подходу. На различных образовательных площадках исследуются понятия, таких как «педагогическая рефлексия» (А.А. Бизяева; Б.З. Вульф, Г.Г. Ермакова, С.С. Кашлев, Е.А. Мелёхина, М.Н. Прозорова, С.Ю. Степанов и др.), «рефлексивное образование» (Г.П. Звенигородская и др.), «рефлексивное обучение» (О.А. Алмабекова, П.Н. Осипова, Т.Е. Седанкина и др.) и т.д. [106; 141].

Становление рефлексивного подхода в педагогическом образовании на этапе вузовской подготовки реализовано и описано в рамках аудиторных занятий (М.А. Викулина, Н.Б. Гребенникова, Т.А. Жданко, Т.В. Живоколенца, Н.Н. Казыдуб, М.П. Ланкина, В.А. Метаева, Г.А. Поляков, И.М. Попов, И.Ф. Слепцова, И.А. Стеценко, И.А. Федосеева, Ю.В. Чепурко, А.А. Шеметова, Т. Carson и др., во внеучебной деятельности – (Е.В. Новикова, Г.А. Шайхутдинова и др.), проанализированы и определены педагогические условия формирования рефлексивных умений будущих педагогов (М.А. Викулина, М.Н. Прозорова, Т.Ф. Ушева, И.А. Федосеева, J.Gore и др.) [36; 110; 162; 202; 203].

Рассмотренные нами теоретические и практические исследования подтверждают, что рефлексия является необходимым качеством курсанта.

Рефлексивный подход позволяет формировать у курсантов способность самостоятельно мыслить, принимать адекватные решения. В целях успешного выполнения поставленных задач, недопущения ошибок, военнослужащий, находящийся в зоне боевых действий, должен регулярно осуществлять рефлексии своих действий, что помогает вырабатывать эффективные стратегии и тактики.

Основная задача рефлексивного подхода в формировании профессиональной инициативности у курсантов заключается в развитии у них навыков самоорганизации, критического мышления и принятия ответственности за результат. Важно, чтобы они умели анализировать происходящие события и находить оптимальные решения для достижения поставленных целей.

Таким образом, у курсантов в процессе рефлексии вырабатывается способность к самоанализу, выявлению своих сильных и слабых сторон, осуществляется анализ собственных действий. После окончания учения или боя военнослужащий может провести анализ своих действий и принятых решений.

Например, может ответить на следующие вопросы:

- Какие решения я принимал в ходе учения/боя?
- Какова была мотивация для принятия этих решений?
- Каковы результаты моих действий?
- Какие мои сильные и слабые стороны во время учения/боя?
- Что я мог сделать лучше?
- Какие знания и умения мнегодились в ходе учения/боя?
- В каких областях мне необходимо развиваться?

Проведение такого самоанализа позволяет военнослужащему лучше понять свою роль и вклад в работу коллектива, а также выделить позиции, над которыми ему необходимо работать, что положительно отразится в дальнейшем на его профессиональной деятельности.

Далее, с появлением огромного потока информации, курсанты должны уметь анализировать информацию из различных источников и осознавать ее значимость для своей деятельности, распознавать ошибки и противоречия в полученной информации, а также предлагать альтернативные решения.

Например, военнослужащие могут столкнуться с ситуацией, когда им поступает информация о возможном наступлении противника. Критически оценивая ситуацию, проанализировав действия противника, военнослужащий

может определить, насколько достоверна информация, сделав определенные выводы.

В процессе выполнения служебно-боевых задач военнослужащие должны уметь определить основные цели и задачи своей деятельности и спланировать последовательность действий для их достижения. Они должны учесть возможные риски и препятствия, а также предусмотреть альтернативные варианты развития событий.

Подчиненные могут получить от командира (начальника) задачу освободить определенную территорию от противника. В рамках стратегического планирования они должны определить основные цели и задачи этой операции. Например, целью может быть восстановление контроля над территорией, а задачами – уничтожение вражеских сил, освобождение занятых объектов и установление контрольных пунктов.

Проявляя профессиональную инициативу, военнослужащие должны спланировать последовательность действий для достижения этих целей и задач. Они рассматривают различные аспекты операции, такие как вооружение и техника, расположение вражеских сил, местность и т.д. На основе этих данных разрабатывают план действий, включающий в себя такие аспекты, как маршруты движения, резервные пути, пункты сбора и временные рамки.

При стратегическом планировании военнослужащие должны также учитывать возможные риски и препятствия, которые могут возникнуть в ходе выполнения операции. Например, они могут предусмотреть возможные контратаки противника, климатические условия или действия местного населения. Это позволяет им быть готовыми к различным ситуациям и принять соответствующие меры.

Кроме того, военнослужащие, осуществляющие стратегическое планирование, должны предусмотреть альтернативные варианты развития событий. Они могут разработать планы «В» и «С» в случае,

если первоначальный план будет затруднен или невозможен. Это позволяет им быть гибкими и адаптироваться к изменяющейся ситуации на поле боя.

В процессе военной службы курсанты должны уметь эффективно использовать имеющиеся ресурсы (время, люди, материальные и финансовые средства) для реализации поставленных целей, уметь распределять ресурсы с учетом приоритетов и принимать решения в условиях ограниченных возможностей.

Таким образом, рефлексивный подход является эффективным инструментом при формировании профессиональной инициативности у курсантов.

Формирование профессиональной инициативности невозможно без личного участия курсантов. В связи с этим большое значение имеет личностно-деятельностный подход, который создает условия для развития каждого курсанта, что особенно актуально в условиях постоянно меняющейся боевой ситуации и потребности армии в высококвалифицированных и инициативных специалистах.

А.Н. Леонтьев писал: «Личность – это особое качество, которое приобретается индивидом в обществе, в совокупности отношений, общественных по своей природе, в которые индивид вовлекается». Иначе говоря, личность есть системное и поэтому «сверхчувственное» качество, хотя носителем этого качества является вполне чувственный, телесный индивид со всеми его врожденными и приобретенными свойствами» [133].

В работах Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, С.Л. Рубинштейна, Б.Г. Ананьева изложены основы личностно-деятельностного подхода, где личность рассматривалась как активный участник деятельности. В процессе своей деятельности и взаимодействия с другими людьми, личность формируется и определяет характер своей деятельности и общения [65]. Согласно К.К. Платонову, личностный подход подразумевает, что все

явления человека, его деятельность и индивидуальные особенности обусловлены личностью.

История учения о структуре личности в России начиналась с известного положения С.Л. Рубинштейна: «В психическом облике личности выделяются различные сферы или области черт личности, характеризующих разные стороны личности; но при всем своем многообразии, различии и противоречивости основные свойства личности, взаимодействуя друг с другом в конкретной деятельности человека и взаимно проникая друг в друга, смыкаются все же в реальном единстве личности» [81]. Структура личности по С.Л. Рубинштейну представлена на рисунке 8.

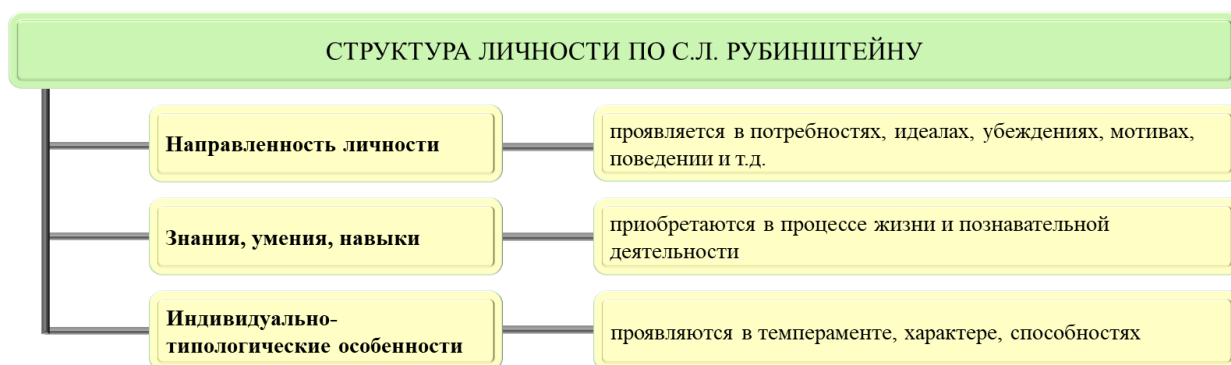


Рисунок 8. Структура личности по С.Л. Рубинштейну

В личностно-деятельностном подходе, основываясь на индивидуальных интересах, уровне знаний и умений обучающегося, преподаватель определяет цель учебного занятия и активно руководит образовательным процессом, сфокусированным на развитии личности каждого ученика. Цели каждого занятия формируются с учетом потребностей как отдельного обучающегося, так и всей группы в целом.

Личностно-деятельностный подход к формированию профессиональной инициативности у курсантов основывается на развитии личностных компонентов, таких как мотивация, уверенность в себе и навыки принятия решений. Он предполагает создание условий для развития личностных качеств курсантов, а также предоставление им возможности для проявления инициативы и творчества.

В рамках личностно-деятельностного подхода можно выделить *принципы*, которые способствуют формированию профессиональной инициативности у курсантов.

1. *Активное включение в деятельность.* Курсанты должны быть активно вовлечены в различные виды деятельности, которые требуют проявления профессиональной инициативы. Это может быть участие в тренировках, соревнованиях, реализация проектов и т.д. Таким образом они получают возможность самостоятельно принимать решения, предлагать новые идеи и осуществлять их.

Например, курсанты могут быть активно вовлечены в учения, где им предоставляется возможность применять свои знания и навыки на практике. В ходе этих мероприятий, они могут столкнуться с различными ситуациями, которые требуют проявления профессиональной инициативы и принятия решений. Например, во время симуляций боевых действий или тактических учений курсантам будет предложено разрабатывать собственные стратегии и планы действий, применять навыки управления и принимать решения в реальном времени.

Активное включение в различные виды деятельности помогает курсантам формировать свою профессиональную инициативность и самостоятельность. Они получают возможность самостоятельно принимать решения и осуществлять их независимо от сложностей и ограничений. Это помогает им развивать навыки критического мышления, управления временем и ресурсами, а также повышает их уверенность в своих способностях.

2. *Поддержка и стимулирование самостоятельности.* Важно создать условия, чтобы курсанты ощущали свободу действия и могли самостоятельно принимать ответственные решения. Командиры (начальники) должны поддерживать инициативные действия и поощрять успешные идеи и деятельность. Для достижения этой цели, командиры (начальники) могут применять следующее:

Делегирование полномочий. Командиры (начальники) должны доверять своим подчиненным и давать им свободу действий. Это поможет развить у курсантов чувство ответственности и уверенность в себе.

Обучение и развитие. Проведение систематических тренингов и курсов позволит курсантам совершенствовать свои навыки и получать новые знания, что, в свою очередь, позволит им принимать грамотные и обоснованные решения.

Поощрение и признание. Командиры (начальники) должны активно поощрять успешное выполнение задач благодарностью, похвалой или наградами. Это создаст стимул для курсантов проявлять самостоятельность и профессиональную инициативу в своей работе.

Создание командной культуры. Командиры (начальники) должны создавать атмосферу доверия и взаимопонимания в команде. Это поможет курсантам чувствовать себя комфортно в высказывании своих идей и сомнений, что будет способствовать развитию самостоятельности.

3. *Обеспечение обратной связи.* В целях развития профессиональной инициативности, важно обеспечивать обратную связь о выполнении задач. Это помогает курсантам понять, насколько их профессиональная инициатива была успешной или требует корректировок, а также улучшает понимание собственной роли при выполнении задач.

Командиры (начальники) используют методы обратной связи, такие как подведение итогов, индивидуальные беседы, анонимные опросы, метод поощрения и др.

4. *Коллективный подход.* Развитие профессиональной инициативности требует сотрудничества и взаимодействия курсантов в рамках коллектива. Важно создавать атмосферу взаимного сотрудничества, поддержки и доверия, где каждый может вносить свой вклад и предлагать свои идеи.

Привлечение к решению проблем. Командиры (начальники) должны привлекать курсантов к процессу решения проблем, обсуждая их совместно

и стимулируя самостоятельность. Это помогает формировать у курсантов профессиональную инициативность, а также повысить качество принимаемых решений через объединение коллективного опыта и знаний.

Открытость к идеям и предложениям. Командиры (начальники) должны активно приветствовать идеи и предложения курсантов, а также предлагать возможности для их реализации. Это может быть реализовано через создание специальных площадок для обмена идеями, внедрения инноваций или участия в различных проектах.

Коллективные достижения. Руководство должно активно признавать и поощрять коллективные достижения. Это могут быть награды, особые благодарности или организация мероприятий, которые подчеркивают вклад каждого курсанта в общую цель. Это поможет развить принцип коллективного подхода в военном подразделении и способствовать формированию профессиональной инициативности у курсантов военных вузов. Коллективное взаимодействие и сотрудничество в команде будут способствовать высокой эффективности выполнения задач и достижению общих целей.

Реализация личностно-деятельностного подхода в формировании профессиональной инициативности у курсантов позволяет эффективно использовать их потенциальные возможности, развивать их лидерские качества и способствовать достижению поставленных задач. Это важно не только в военной сфере, но и в других областях жизни, где требуется проявление самостоятельности и активности.

Таким образом, методологические основы формирования профессиональной инициативности базируются на компетентностном, рефлексивном и личностно-деятельностном подходах. Применение данных подходов позволяет определить механизмы и выявить особенности формирования профессиональной инициативности.

1.3 Механизмы формирования профессиональной инициативности у курсантов

В России система высшего образования находится в стадии реформирования. Одной из основных задач этих реформ является формирование профессиональной инициативности у курсантов военных вузов [29]. Вооруженные Силы Российской Федерации обеспечивают всестороннюю подготовку курсантов, учитывая формирование у них определенных личностных качеств, которые позволят им достигать целей в быстро меняющихся условиях.

В связи с этим необходимо рассмотреть понятие «механизм» в формировании профессиональной инициативности у курсантов.

Повсеместное применение понятия «механизм» в педагогической литературе так и не нашло однозначного толкования, поскольку пришло из технической литературы. В технической сфере для возникновения этого понятия достаточно условий, при которых отдельные предметы, начинающие существовать как простейший механизм, способны оказать влияние на окружающую действительность для достижения необходимого результата. В конце XIX века благодаря трудам Г. Тарда, понятие «механизм» вошло в психологическую науку.

Таким образом, в зависимости от области применения данного понятия, меняется и его трактовка. Определения понятия «механизм», встречающиеся в научно-педагогической литературе, представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Трактовки понятия «механизм»

Автор	Механизм – это
Е.А. Шумилова	устройство, которое обуславливает функционирование объекта педагогического воздействия, является движущей силой его развития [195]
Н.Л. Торгунская	совокупность взаимосвязанных элементов, которая обуславливает порядок реализации педагогической деятельности [172]
В.П. Беклемешев	комплекс процессов или состояний педагогической системы, которые определяют какое-либо явление [8]

В результате анализа можно установить, что в педагогической литературе понятие «механизм» используется достаточно активно, включая описание структуры и процесса формирования профессиональной инициативности.

При определении обобщенного вида механизмов, используемых в реализации формирования профессиональной инициативности у курсантов, необходимо выделить такие характеристики как целостность, четкость определения и проработки всех элементов и средств, динамизм и функциональная направленность механизма реализации формирования профессиональной инициативности у курсантов.

Анализ психолого-педагогической литературы [30; 84; 176] позволил выделить следующие механизмы формирования профессиональной инициативности у курсантов, а именно:

- психолого-педагогические;
- организационно-управленческие;
- научно-методические;
- социально-экономические;
- информационно-педагогические;
- кадровые.

На рисунке 9 графически представлены выделенные механизмы формирования профессиональной инициативности у курсантов, сгруппированные в 3 этапа. Первый этап (фиолетовый) состоит из психолого-педагогических, организационно-управленческих и научно-методических механизмов, которые оказывают наиболее глубокое воздействие на формирование профессиональной инициативности. Кадровые и информационно-педагогические механизмы составляют второй этап (красный), которые помогают не только реализовать формирование профессиональной инициативности у курсантов, но и увеличить результат первого этапа. Социально-экономический механизм составляет третий этап

(желтый). Несмотря на то, что он более опосредован, его роль в формировании профессиональной инициативности важна не меньше.



Рисунок 9. Комплекс механизмов реализации формирования профессиональной инициативности у курсантов

Анализ сущности и содержания механизмов формирования профессиональной инициативности у курсантов является фундаментальным этапом в процессе их профессионального развития.

Психолого-педагогические механизмы, направленные на активное освоение профессии, отражаются в проявлении профессиональной инициативы, которая играет ключевую роль в достижении успеха. Условие, при котором возможно использование механизмов на практике, – не просто объединение, а органичное сочетание личности курсанта и активной среды, способствующей формированию профессиональной инициативности. Задача по использованию и применению психолого-педагогических механизмов, которые способствуют формированию профессиональной инициативности, возлагается на командиров (начальников) [83; 94; 201].

Использование психолого-педагогических механизмов в повседневной жизнедеятельности курсантов обеспечивается путем проведения конкурсов, выставок, творческих групп, дискуссий и экскурсий способствует формированию и поддержке их профессиональной инициативности.

Конкурсы и выставки создают творческую атмосферу, которая стимулирует курсантов проявлять свои профессиональные навыки и умения, а также проявлять профессиональную инициативу в решении задач и выполнении работ. Участие в подобных мероприятиях требует проявления активности, самостоятельности и творческого мышления, направленные на формирование профессиональной инициативности. Творческие группы (по различным видам деятельности) позволяют курсантам обмениваться идеями, мнениями и опытом, что способствует формированию профессиональной инициативности и поиск новых решений или подходов к проблемам. В рамках творческих групп курсанты совместными усилиями могут создавать проекты, разрабатывать новые идеи или исследования. Экскурсии, особенно связанные с практическими заданиями или изучением специфических технологий и процессов, позволяют курсантам познакомиться с реальными примерами профессионального опыта и решения задач, а также приобрести новые знания и навыки. Это мотивирует их к профессиональной деятельности, к творческому подходу к работе. Таким образом, использование психолого-педагогических механизмов способствует развитию профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

Организационно-управленческие механизмы ориентированы на проявление профессиональной инициативы курсантов [103]. Для этого перед Вооруженными Силами Российской Федерации стоит задача создать необходимые условия (возможности), помогающие расширить личный, профессиональный и социальный опыт военнослужащих. Во время получения новых знаний, усвоения определенных норм, соблюдения установленных требований курсант является субъектом, который влияет на процесс путем данных действий. Результат этого процесса – достижение

необходимых показателей – предопределяется, в основном, организацией воинской части, сформировавшимися в ней традициями и т.д. Содержание организационно-управленческого механизма оказывает прямое влияние на профессиональную инициативность у курсантов. Предоставление курсантам необходимых условий и возможностей для расширения личного, профессионального и социального опыта способствует активному участию и проявлению профессиональной инициативы в процессе усвоения новых знаний и соблюдения установленных требований. Организация военного вуза, его традиции и установленные требования также оказывают значительное влияние на результаты этого процесса и достижение необходимых показателей.

Научно-методические механизмы способствуют включению курсантов в интеллектуальную (научную) и творческую (исследовательскую) деятельность, направленную на нестандартный подход в решении профессиональных задач [83]. Именно выход за установленные стандарты, способность действовать в условиях ограниченной информации, времени, различных ресурсов (материальных, технических и т.д.), находить необычные решения профессиональных кейсов отражают важность применения научно-методических механизмов. Научно-методические механизмы включают в себя различные инструменты и методы, которые помогают курсантам активно участвовать в интеллектуальной и творческой деятельности, искать нестандартные решения и исследовать новые подходы к решению профессиональных задач.

Один из основных механизмов – это использование научных исследований как фундаментального инструмента обучения. Курсанты привлекаются к участию в научных проектах и исследованиях, где учатся анализировать данные, формулировать гипотезы, проводить эксперименты и обрабатывать полученные результаты. Такой подход помогает развивать их критическое мышление, логическую и аналитическую способность, а

также позволяет применять полученные знания и навыки в реальных профессиональных ситуациях.

Еще один механизм – это использование творческих методов, которые стимулируют курсантов искать нестандартные решения профессиональных задач. К примеру, проведение творческих групповых заданий, где курсантам предлагается решить сложную задачу с помощью коллективного интеллекта, или использование методов творческого мышления, таких как ассоциативное и латеральное мышление. Это помогает освоить навыки генерации идей, поиска альтернативных путей решения и способствует формированию профессиональной инициативности.

Кроме того, научно-методические механизмы включают в себя использование различных материалов и ресурсов для обучения, таких как учебные пособия, электронные ресурсы, базы данных и другие современные информационные технологии. Сегодня Вооруженные Силы Российской Федерации претерпевают большие изменения, создаются и совершенствуются новые виды вооружения и техники, поэтому курсант, который имеет доступ ко всем необходимым ресурсам, который занимается самообразованием, будет более подготовленным к выполнению служебно-боевым задач.

Наконец, научно-методические механизмы включают в себя систему научного руководства и сопровождения курсантов. Преподаватели или командиры (начальники) выступают в роли научных руководителей (наставников), которые помогают курсантам определить цели и задачи их исследований, а также помогают интегрировать научные результаты в профессиональную деятельность.

Таким образом, научно-методические механизмы предоставляют курсантам возможность включиться в интеллектуальную и творческую деятельность, развивают их профессиональные навыки и помогают находить нестандартные решения профессиональных задач. Они создают условия для глубокого понимания предмета, способствуют развитию

интеллектуального потенциала и формированию профессиональной инициативности у курсантов.

Для обеспечения взаимосвязи курсанта с окружающим миром и его самореализации применяются социально-экономические механизмы. Они включают проведение целенаправленной воспитательной работы с курсантами, которая, в свою очередь, подразумевает индивидуальный контроль, работу с командирами (начальниками) подразделений, проведение спортивных и массовых мероприятий, тем самым они отождествляют себя с военнослужащими.

Для формирования профессиональной инициативности у курсантов применяются различные социально-экономические механизмы. Один из таких механизмов – проведение целенаправленной воспитательной работы. В рамках этой деятельности создаются условия, способствующие формированию профессиональной инициативности. Курсантам предоставляется возможность самостоятельно определить для себя задачи в служебно-боевой деятельности, определить приоритеты и планировать их выполнение. Они учатся предлагать свои идеи, аргументировать свои решения и принимать ответственность за результаты своих действий.

Значительную роль в формировании профессиональной инициативности у курсантов имеет работа с командирами (начальниками) подразделений, помогающая курсантам научиться эффективно работать в команде, разбираться в конфликтных ситуациях и принимать решения. Курсанты также имеют возможность наблюдать за работой командиров (начальников), изучать их опыт и примеры проявления профессиональной инициативы.

Одним из самых важных механизмов развития профессиональной инициативности является проведение спортивно-массовых работ. Участие в командных играх, спортивных состязаниях и других мероприятиях способствует формированию таких качеств, как смелость, настойчивость, выносливость и стремление к победе. Кроме того, в рамках подобных

мероприятий курсанты имеют возможность проявить свою профессиональную инициативу, предлагая свои идеи для организации и проведения мероприятий.

В целом, формирование профессиональной инициативности у курсантов военных вузов является важной задачей, поскольку она способствует их самореализации, создает условия для развития лидерских качеств и подготавливает их к будущей военной службе в роли командиров (начальников) структурных подразделений.

Информационно-педагогические механизмы являются основными средствами формирования профессиональной инициативности у курсантов. Они включают использование мультимедийных систем, интернет-технологий и интернет-библиотек для подготовки докладов и рефератов, а также разработку внутри подразделений боевых листов и стенной печати [142].

Кадровые механизмы реализации формирования профессиональной инициативности существуют в виде системного сознательного объединения действий руководящего состава. Они включают разработку и внедрение современных технологий управления коллективом, трансляцию ценностных установок командира подразделения для формирования у курсантов чувства ответственности и стремления к непрерывному повышению качества воспитания, а также генерирование знаний, источником которых выступает руководящий состав [165].

Исходя из вышеизложенного к механизмам формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов относятся психолого-педагогические, организационно-управленческие, научно-методические, социально-экономические, информационно-педагогические и кадровые механизмы, внутреннее содержание которых представляет особенности формирования профессиональной инициативности у курсантов.

Выводы по первой главе

Проблема формирования профессиональной инициативности личности рассматривалась в трудах многих ученых, однако исследований

профессиональной инициативности в рамках подготовки военных специалистов недостаточно. Сегодня перед высшими военными учебными заведениями стоит задача подготовки офицера, умеющего проявить профессиональную инициативу, способного нестандартно мыслить в условиях ограниченной информации и времени, а также готового брать ответственность (как командир) за жизнь вверенного ему личного состава.

Под профессиональной инициативностью понимается интегративное качество личности военнослужащего, побуждающее к новым идеям и решениям по выполнению служебно-боевых задач.

Предпосылки формирования профессиональной инициативности у курсантов:

- оснащение Вооруженных Сил Российской Федерации новейшими образцами вооружения и военной техники, а также внедрение новейших технологий, что требует проявления таких качеств как ответственность, профессиональная инициативность, саморазвитие;

- переход на новые инновационные методы обучения с внедрением электронной информационно-образовательной среды, обеспечивающих эффективность образовательного процесса в военном вузе;

- потребность государства в новом «облике» военнослужащего, связанная с формированием активной позиции, позволяющей не только ориентироваться в потоке цифровой информации, но и принимать оптимальные решения.

К основным принципам, определяющим формирование профессиональной инициативности в профессиональной подготовке будущих офицеров, относят:

- *принцип креативности* (стимулирование творческого мышления и поиска новых решений при выполнении задач);

- *профессиональной мобильности* (быстрое освоение и применение полученных знаний и умений при работе с новыми техническими средствами);

– принцип воспитания в коллективе и через коллектив (формирование эффективной команды, способной к сотрудничеству, доверию и достижению общих целей);

– принцип модульности профессионального обучения (умение самостоятельно получать информацию).

Основными механизмами формирования профессиональной инициативности у курсантов являются:

– психолого-педагогические (разработка индивидуальных программ обучения с использованием интерактивных методов, позволяющих сформировать профессиональную инициативность у курсантов);

– организационно-управленческие (внедрение системы самоорганизации, создание общественных организаций, участие в проектах, организация мероприятий, направленные на формирование профессиональной инициативности);

– научно-методические (рекомендации, публикационная активность курсантов, проведение научных исследований, участие в научно-исследовательской деятельности);

– социально-экономические (создание условий для самореализации, благоприятной среды, что способствует повышению роли образования и направлено на формирование профессиональной инициативности, гранты, премии и стипендии);

– информационно-педагогические (использование современных информационных технологий (мультимедийных, новейшие обучающие программы, тренажеры с виртуальной реальностью, что дает возможность курсантам погрузиться к приближенным боевым условиям, при этом проявляя профессиональную инициативность);

– кадровые (подбор и набор сержантского состава; обучение лидерству и мотивации; в ходе контроля знаний по военно-профессиональным дисциплинам, помимо стандартных вопросов включены вопросы, требующие нестандартных решений, проявляя профессиональную инициативность).

ГЛАВА 2. ОБОСНОВАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИНИЦИАТИВНОСТИ У КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ВУЗОВ

Данная глава содержит описание теоретической модели и технологии формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов. Кроме того, рассматриваются критерии и показатели, отражающие уровень формирования профессиональной инициативности у курсантов, что позволяет оценить эффективность применяемых методов. В рамках данной главы представлена Интегрированная программа формирования профессиональной инициативности у курсантов военного вуза, что стало практически ценным для специалистов, занимающихся проблемами военного образования и повышения квалификации военнослужащих.

2.1 Теоретическая модель формирования профессиональной инициативности у курсантов

Для более полного представления предмета диссертационного исследования, ясного понимания всех связей и отношений, требуется разработка теоретической модели «Формирование профессиональной инициативности у курсантов военных вузов», на основании которой проектировалась программа ее реализации.

Справедливости ради заметим, что существует большое разнообразие подходов к разработке модели (В.А. Тестов, В.Т. Тюркин, Э.Н. Гусинский, А.Н. Дахин и др.). Так, с позиции А.Н. Дахина, «модель – это искусственно созданный объект в виде схемы, физических конструкций, знаковых форм или формул, который, будучи подобран исследуемому объекту (или явлению), отражает и воспроизводит в более простом и огрубленном виде структуру, свойства, взаимосвязи и отношения между элементами этого объекта» [57].

В.А. Тестов вносит понятия «жесткие» и «мягкие» модели, «понимаемые как особое гибкое управление образовательным процессом посредством советов и рекомендаций» [167].

С позиции Толкового словаря С.И. Ожегова, модель есть «образец какого-нибудь изделия или образец для изготовления чего-нибудь, а также предмет, с которого воспроизводится изображение...» [119]. На наш взгляд, наиболее емко отражает суть понятия В.А. Штофф. Модель – это «мысленно представляемая или материально реализованная система, которая, отражая или воспроизводя объект исследования, способна замещать его так, что ее изучение дает нам новую информацию об этом объекте» [193]. То есть модель позволяет ясно показать предмет исследования, увидеть его компоненты и их взаимосвязи, скорректировать цель и задачи, а также выработать корректирующие механизмы.

Как мы уже сказали выше, разные авторы демонстрируют широкую гамму понятия «модель» и, соответственно, «моделирование». По мнению Е.С. Заир-Бека моделирование представляет пошаговое выполнение определенных действий, включая определение замысла до анализа и оценки результатов [63]. В педагогическом моделировании важны как подтвержденные факты, так и подлежащие опытно-экспериментальной проверке конструкции и теоретические выводы. В своем исследовании мы используем два типа моделирования: знаковое и фрагментарно-предметное моделирование. Такой подход соотносится с позицией Н.Г. Салминой [148]. При этом фрагментарно-предметное педагогическое моделирование в качестве объекта исследования выделяет аспекты педагогической реальности. Знаковое моделирование связано со знаками. В качестве примера могут выступать педагогические технологии (математические символы, структурные схемы, сравнительные таблицы, и др.) как совокупность знаков, которые характеризуются взаимосвязанностью своих компонентов.

Помимо определения понятия «теоретическая модель» существует большое количество их классификаций, но наиболее полной и логичной мы считаем базовые типы педагогических моделей (рисунок 10).

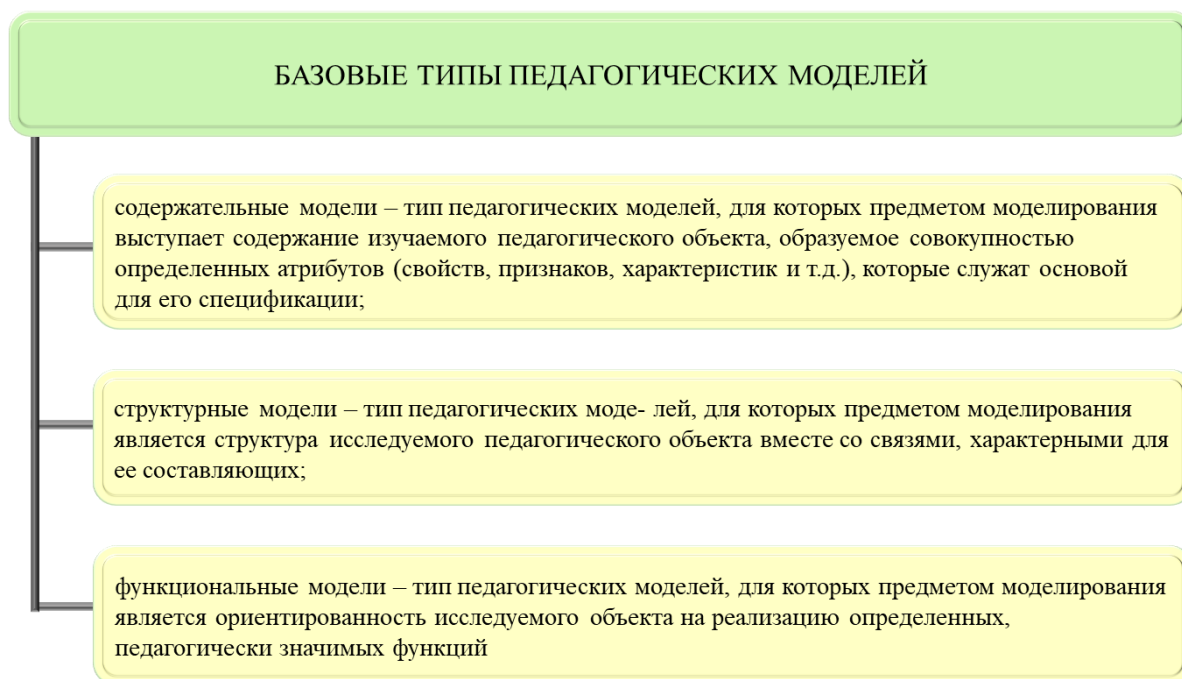


Рисунок 10. Базовые типы педагогических моделей

Базовые типы педагогических моделей используются как основа для создания различных производных моделей, которые строятся на основе различных аспектов моделирования: структуры и содержания, структуры и функциональности, или содержания и функциональности изучаемого объекта.

Резюмируя сказанное, подчеркиваем, что для обоснования модели, основным условием успешной организации любой деятельности, является четкое представление о самом процессе и исходном конечном продукте (И.Ф. Исаев, А.И. Пискунов, В.А. Слостенин, Л.В. Филиппова и др.).

Разработка теоретической модели предполагает решение следующих задач:

- определение типа модели;
- определение этапов построения модели;
- определение принципов и технологии ее построения.

Теоретики в области моделирования и проектирования результатов обучения (Л.В. Ительсон, В.А. Штофф, Г.П. Щедровицкий и др.) подчеркивают, что модели во всех случаях выступают аналогиями объектов исследования. Моделирование социальных и педагогических процессов связано с определенными трудностями, которые обусловлены:

1. Многофакторностью социально-педагогических явлений и процессов;
2. Наличием субъективного фактора;
3. условиями, которые определяют социально-педагогические явления, обычно складывающиеся из качественных признаков, трудно поддающихся качественному описанию;
4. Содержанием трудовых функций специалиста;
5. Знаниями, профессиональными умениями и навыками, требуемыми для выполнения трудовой деятельности (Ф.Н. Гоноболин, А.К. Маркова, А.В. Мудрик, В.Н. Шубин и др.) [197].

В результате анализа диссертационных работ и других научных и научно-методических источников педагогической науки было выявлено достаточное количество моделей [131; 135; 47; 189; 174;169] направленных на формирование профессиональной инициативности. Однако формирование профессиональной инициативности у курсантов военных вузов получило недостаточное освещение. Представляется необходимым произвести анализ некоторых моделей, имеющих отношение к данной проблеме. Так, И.С. Поповой [139] предложена модель процесса развития инициативности студента в условиях некоммерческой организации, которая состоит из следующих этапов: целеполагания, когнитивный, рефлексия. Автор исходит из того, что по мере последовательного прохождения всех этапов осуществляется формирование ценностного отношения к некоммерческой организации, формирование установки на инициативное участие в работе, а также компетенций, необходимых для работы. К сожалению, отсутствие механизмов не позволяет в полной мере судить о реализации модели.

Модель формирования инициативности студентов-первокурсников в учебно-профессиональных ситуациях, разработанная Н.П. Журавлевой [62], включает следующие этапы: мотивационно-адаптивный, поисково-преобразующий и рефлексивно-творческий. По мнению автора, целью является формирование инициативности студентов-первокурсников в учебно-профессиональных ситуациях. Особое внимание уделяется поддержке самостоятельности студентов-первокурсников в процессе адаптации (первые месяцы учебы) и развитию потребностно-мотивационного компонента структуры инициативности личности. Тем не менее, не показана значимость образовательной среды, которая подчеркивает специфику гражданского вуза, ее особенности на формирование инициативности.

О.В. Холодяева разработала модель процесса развития инициативности студентов в дискуссионных формах общения [181], которая представляет особый интерес. Эта модель включает в себя три компонента: целевой, процессуальный и результативный. Она направлена на увеличение уровня развития инициативности студентов в дискуссионных формах общения и основана на деятельностном, системном и компетентностном подходах. Модель охватывает взаимосвязанные структурные компоненты процесса развития, которые составляют инициативность, а также этапы формирования комплекса умений, обеспечивающих высокий уровень проявления инициативности в дискуссиях. Автор использует процесс развития в три взаимосвязанных этапа, однако, отсутствует программа ее реализации.

С учетом вышеизложенного и специфики темы исследования, предлагаемая теоретическая модель содержит следующие блоки [19]:

1. Целевой – предполагает определение цели и задачи формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов;
2. Теоретико-методологический блок отражает методологические подходы (рефлексивный, личностно-деятельностный, компетентностный)

к осуществлению процесса формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов;

3. Содержательный – связан с совокупностью компонентов профессиональной инициативности – мотивационно-регулятивным, когнитивным и личностно-деятельностным, а также механизмами формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

4. Деятельностный – представлен Интегрированной программой формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов; структурной и содержательной целостностью технологии обучения; педагогическими условиями, необходимыми для ее успешной реализации, а также совокупностью используемых методов, форм и средств обучения.

5. Результативно-обобщающий блок позволяет оценить результаты технологии формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов. Основу данного блока составляют: критерии и показатели профессиональной инициативности – мотивационно-регулятивный (уровень проявления мотивации к решению нестандартных задач, степень комфортности в группе, стремление к самоанализу своей профессиональной деятельности), когнитивный (уровень познавательной активности, уровень профессиональных знаний, стремление к самопознанию) и личностно-деятельностный (степень проявления креативности при освоении будущей специальности, степень включенности курсантов в организацию и проведение мероприятий, готовность ко взаимодействию в группе, степень проявления организаторских способностей при выполнении служебно-боевых задач); уровни сформированности профессиональной инициативности у курсантов военных вузов (репродуктивный, эвристический, креативный); сам результат и план коррекции (рисунок 11).

Рассмотрим подробнее каждый из блоков, составляющих структуру теоретической модели формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.



Рисунок 11. Теоретическая модель формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов

Целевой блок сконструирован с учетом социального заказа общества и государства, требований ФГОС высшего военного образования, квалификационных требований, предъявляемых к военно-профессиональной подготовке выпускников военных вузов по формированию нового «облика» военнослужащего, характеризующегося профессиональной инициативностью, ответственностью, умением нестандартно решать поставленные задачи.

Теоретико-методологический блок теоретической модели формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов отражает методологические подходы к осуществлению процесса формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов. В основе построения теоретической модели были положены идеи компетентностного подхода (В.И. Байденко, И.А. Зимняя, А.К. Маркова, А.Ф. Присяжная, А.В. Хуторской), личностно-деятельностного подхода (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, А.В. Петровский); рефлексивного подхода в обучении (Н.Г. Алексеев, Л.Н. Бережнова, В.И. Слободчиков, С.Ю. Степанов, В.Д. Шадриков).

Содержательный блок Содержательный блок включает в себя три компонента формирования профессиональной инициативности (рисунок 12) (*мотивационно-регулятивный* – интерес к выбранной профессии; *когнитивный* – формирование знаний о профессии; *личностно-деятельностный* – включение в профессионально направленные мероприятия, начальное прогнозирование собственного профессионального пути), а также механизмы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов (*психолого-педагогические, организационно-педагогические, научно-методические, социально-экономические, информационно-педагогические и кадровые*).

Связь мотивационно-регулятивного компонента с профессиональной инициативностью состоит в том, что курсант должен обладать внутренней мотивацией и регулятивными навыками для ее формирования.

Мотивация является ключевой составляющей успешной профессиональной деятельности. Курсанту необходимо иметь четко

поставленные перед собой цели и стремление достичь их, чтобы быть мотивированным и активно развиваться в своей профессии. Курсант должен быть способен ориентироваться в своих профессиональных интересах и ценностях, а также осознавать свои сильные и слабые стороны, чтобы развивать свои профессиональные навыки.

Регуляция своей деятельности также играет важную роль в формировании профессиональной инициативности. Курсант должен уметь планировать свою работу, устанавливать приоритеты, принимать решения и контролировать свой прогресс. Он также должен быть готов адаптироваться к изменениям в военной среде и проявлять профессиональную инициативу в решении проблем и предложении новых идей.

Таким образом, мотивационно-регулятивный компонент является основой для формирования профессиональной инициативности у курсантов. Он позволяет ему быть активным, самостоятельным и ответственным в своей профессиональной деятельности, что является важным качеством для достижения успехов.



Рисунок 12. Компоненты формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов

Мотивационно-регулятивный компонент предполагает, что курсант владеет следующими умениями:

– в ситуациях выбора принимать решения самостоятельно, на основе собственных принципов, убеждений;

- взять на себя ответственность за последствия принятых решений;
- в соответствии с личностными установками реализовывать действия и поступки;
- осуществлять действия и поступки на основе выбранных целевых и смысловых установок;
- заниматься саморазвитием с учетом общих требований и норм.

Рассматривая новый облик военнослужащего, необходимо отметить его стремление к познанию чего-то нового, тем самым расширяя свой кругозор. Профессиональная инициативность курсантов проявляется в его постоянной готовности к обучению и самосовершенствованию. Он мотивирован к познанию, самостоятельному поиску новой информации, чтобы стать более компетентным специалистом. Благодаря использованию преподавателем на занятиях определенных форм, методов и средств обучения, курсант расширяет свои знания и навыки, которые затем он применит в военной службе. Профессиональная инициатива и стремление к познанию нового мотивируют его и помогают ему достигать высоких результатов.

Кроме того, курсант, обладая профессиональной инициативностью, не ограничивается только своей основной областью знаний. Он также изучает и другие сферы, которые могут быть полезными для выполнения профессиональных задач. Например, он может изучать военную историю, политику, экономику и другие области, чтобы лучше понимать современные процессы, с которыми сталкивается военная служба.

Такая профессиональная инициативность позволяет курсанту быть прогрессивным и готовым к изменениям. Он может быстро адаптироваться к новым условиям и ситуациям, применяя свои знания и навыки на практике. Курсант становится не только ценным членом своего коллектива, но и лидером, способным вдохновлять и мотивировать других.

В итоге, связь профессиональной инициативности с новым «обликом» военнослужащего заключается в том, что она помогает ему быть более

компетентным, адаптивным и успешным в военно-профессиональной деятельности. Это позволяет ему не только преодолевать трудности и достигать поставленных целей, но и приносить пользу своему коллективу, военному вузу и государству в целом.

Когнитивный компонент интерпретируется совокупностью знаний о содержании и условиях процесса самостоятельного поиска знаний курсантом, который включает в себя элементы логической и методологической деятельности: умения строить планы, разрабатывать стратегии достижения цели, проводить анализ и самооценку. Связь с профессиональной инициативностью заключается в том, что развитие когнитивного компонента, а именно знаний, навыков и способностей курсанта, способствует проявлению инициативы в повседневной деятельности. Креативные навыки, которые приобретает курсант в процессе изучения дисциплин, также играют важную роль в формировании профессиональной инициативности. Умение решать проблемы и действовать в нестандартных ситуациях позволяет курсанту проявлять творческий подход при выполнении служебно-боевых задач, находить новые пути решения.

Таким образом, связь когнитивного компонента с формированием профессиональной инициативности заключается в том, что развитие и приобретение креативных навыков позволяет курсанту проявлять профессиональную инициативу в своей деятельности, быть самостоятельным и успешным военнослужащим.

Личностно-деятельностный компонент представлен сочетанием двух составляющих: личностной и деятельностной. Личностный компонент ориентируется на особенности курсантов, их мотивы, интересы и потребности. Задача деятельностного компонента заключается в организации самостоятельной работы курсанта, так как деятельность является одним из основных способов формирования и всестороннего развития личности. Предоставление курсантам возможности проявлять самостоятельность,

активность и профессиональную инициативность во время обучения и часов самоподготовки является одной из задач данного компонента в аспекте формирования профессиональной инициативности у курсантов [109].

Данный компонент позволяет ориентировать образовательный процесс на организацию взаимодействия между командирами (начальниками) и курсантами, а также сотрудничества в коллективном решении поставленных профессиональных задач. В соответствии с теорией личностно-деятельностного подхода мы считаем, что развитие и совершенствование профессионального воспитания возможно непосредственно в деятельности, а именно – через создание в воинском коллективе атмосферы дружбы и войскового товарищества, привитие личному составу ценностного отношения к самосовершенствованию и стремлению достичь высокого уровня мастерства, гордость за прохождение службы в Вооруженных Силах России.

Личностно-деятельностный компонент предусматривает владение следующими умениями [200]:

- взаимодействие с людьми (задать вопрос, вести диалог, выступать перед аудиторией);
- использование всех видов речевой деятельности (читать, писать, говорить, слушать);
- организация и проведение совместной деятельности, умение найти компромисс.

В процессе своей подготовки курсанты включаются в деятельность, направленную на раскрытие собственных возможностей, выражающуюся в непрерывном самопознании, формировании необходимых личностных качеств, улучшении грамотности и поведения.

Профессиональная инициативность, состоящая из трех компонентов – мотивационно-регулятивного, когнитивного и личностно-деятельностного, является ключевым фактором успешного выполнения задач курсантами. Комбинация этих компонентов помогает им брать на себя ответственность,

искать новые пути решения и реализовывать собственные инициативы для достижения целей.

Главной задачей **деятельностного блока** теоретической модели формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов является разработка Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности и ее реализация в образовательном процессе военного вуза с рассмотрением основных форм, методов и средств обучения.

К важнейшим компонентам теоретической модели относятся методы обучения, способствующие структуризации совместной деятельности командира (начальника) и подчиненных. Относительно определения термина «метод обучения» в педагогической науке так и не сложилось единого мнения.

Согласно определению Ю.К. Бабанского это способ достижения образовательных задач путем совместной деятельности обучающихся и педагога [171]. Сторонником данной позиции является Т.А. Ильина, которая считает, что благодаря методам обучения возможно организовать деятельность учащихся [183]. Наиболее распространенная классификация методов обучения представлена на рисунке 13.



Рисунок 13. Классификация методов обучения

Второй по распространению является классификация, созданная советскими педагогами И.Я. Лернером и М.Н. Скаткиным и основанная на критерии самостоятельности и творчества учащихся (рисунок 14).

Классификация методов обучения по критерию степени самостоятельности и творчества в деятельности обучаемых и их основные принципы (И.Я. Лернер и М.Н. Скаткин)	
проблемное изложение	<ol style="list-style-type: none"> 1. цель метода - продемонстрировать учащимся сложный путь познания 2. педагог сам ставит проблему и сам ее решает, учащиеся следят за ходом рассуждений, 3. структура: постановка проблемы -> план решения -> процесс решения -> доказательство правильности решения -> раскрытие ценности решения
частично-поисковый метод	<ol style="list-style-type: none"> 1. знания не предлагаются в готовой форме, их необходимо добывать самостоятельно 2. учитель организует не изложение новых знаний, а их поиск при помощи различных средств 3. учащиеся под руководством учителя самостоятельно рассуждают, решают познавательные задачи, анализируют проблемные ситуации, сопоставляют, обобщают, делают выводы, вследствие чего у них формируются осознанные крепкие знания
исследовательский метод	<ol style="list-style-type: none"> 1. преподаватель совместно с учащимися определяет проблему, которую необходимо решить за определенный отрезок учебного времени 2. знания учащимся не сообщаются, они должны сами добывать их в ходе разрешения (исследования) проблемы 3. работа учителя сводится к оперативному управлению ходом решения проблемных задач 4. учебный процесс характеризуется высокой интенсивностью, учение совмещается с познавательным интересом, приобретенные знания отличаются глубиной, прочностью, действенностью

Рисунок 14. Классификация методов обучения

Несмотря на выбор оптимального метода обучения, его применение всегда сопровождается различными средствами обучения – обязательные и дополнительные материалы, которые командир (начальник) использует в образовательном процессе. С развитием технологий в педагогику прочно вошли технические средства обучения. Самые часто используемые средства обучения представлены на рисунке 15.



Рисунок 15. Средства обучения

Форма обучения – это устойчивая завершенная организация педагогического процесса в единстве всех его компонентов. Классификация форм обучения в педагогике по степени сложности, предложенная Т.А. Стефановской, представлена на рисунке 16.

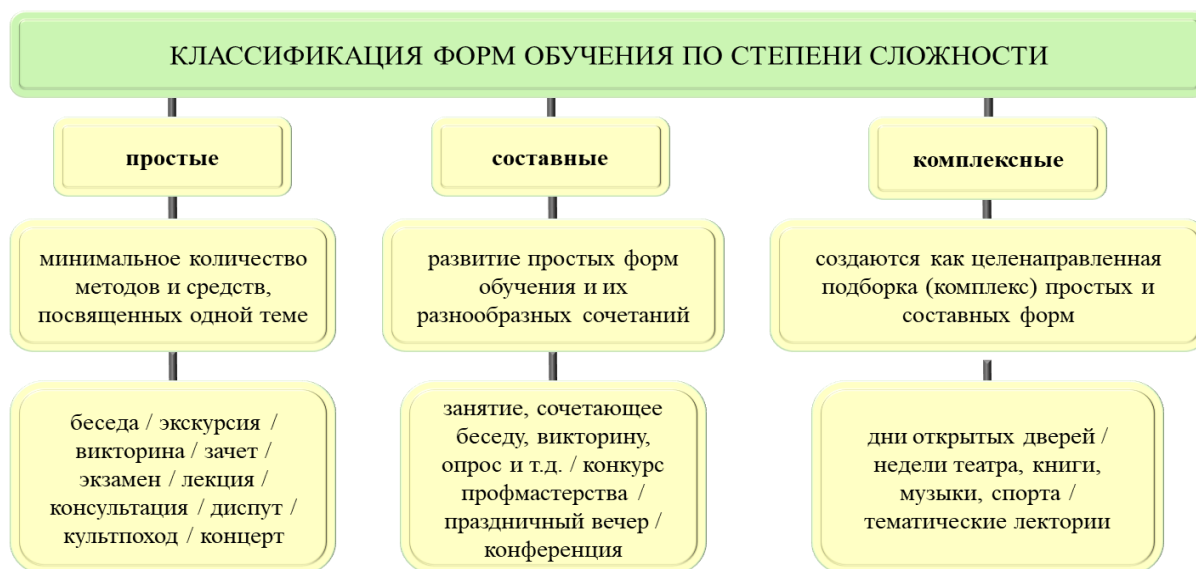


Рисунок 16. Классификация форм обучения по Т.А. Стефановской

Результативно-обобщающий блок направлен на оценку результатов и эффективности разработанной Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов. Включает основные критерии (*мотивационно-регулятивный, личностно-деятельностный и когнитивный*), а также и уровни сформированности профессиональной инициативности (*репродуктивный, эвристический, креативный*).

Теоретическая модель представляет собой совокупность взаимосвязанных блоков (целевой, теоретико-методологический, содержательный, деятельностный, результативно-обобщающий) и ориентирована на формирование профессиональной инициативности у курсантов военных вузов. Данная модель положена в основу Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

2.2 Интегрированная программа формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов

Апробация разработанной теоретической модели формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов происходила путем реализации в образовательной среде военного вуза, включенной в деятельностный блок модели, Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

«Интегрированная программа по формированию профессиональной инициативности у курсантов военных вузов», в дальнейшем будем использовать понятие «Интегрированная программа», носит междисциплинарный характер, основывается на принципах основных подходов теоретической модели, дополняет вузовскую плановую образовательную и воспитательную работу и реализуется посредством мероприятий, проводимых командиром (начальником) в экспериментальной группе в рамках образовательного процесса будущих офицеров, а также затрагивающих их личное время. Интегрированная программа реализуется по специально разработанному курсу, включающему в себя дисциплины: военно-профессиональная подготовка, культурология, физическая подготовка. При проведении дисциплин спецкурса используются формы, методы и средства, направленные на формирование профессиональной инициативности у курсантов военного вуза. Таким образом, разработанная Интегрированная программа позволяет на практике реализовать данный процесс в соответствии с представленной ранее теоретической моделью.

Рассмотрим более подробно используемые метода обучения, адаптированные под теоретическую модель формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

Метод проблемного изложения в обучении состоит в том, что преподаватель начинает занятие с постановки проблемной ситуации. Представляя различные точки зрения, путем наводящих вопросов, он показывает пути решения учебных проблем, побуждая курсантов

к самостоятельной познавательной деятельности. Путем сравнения, сопоставления, курсанты, становясь участниками мыслительного процесса, приходят к истине.

Рассмотрим метод проблемного изложения на примере лекций по физике.

Прием создания ситуации неожиданности на лекции по физике «Элементы гидроаэродинамики» основывается на описании явлений природы. Например, изучение закона Бернулли можно начать с рассказа: «При ураганном ветре регистрировались происшествия, когда крыши домов неожиданно срывались и подбрасывались вверх – не сносились в сторону, а именно подбрасывались вверх. Как это объяснить с точки зрения физики?».

При изучении теорий и фундаментальных опытов удобнее использовать создание ситуации конфликта. Так, на лекции «Тепловое излучение» изучение возникновения проблемы «ультрафиолетовой катастрофы» при невозможности отыскания методами классической теоретической физики выражения для функции Кирхгофа можно провести решением следующей проблемы: «Если в качестве верхнего «ультрафиолетового» предела частот подставить бесконечность в интеграл формулы Релея-Джинса, то получим:

(1)

$$R_3^0 = \int_0^{\infty} r_v^0 dv = \frac{2 \pi \cdot kT}{c^2} \int_0^{\infty} v^2 dv = \infty$$

где R_3^0 , r_v^0 – энергетическая светимость абсолютно черного тела и ее спектральная плотность соответственно; v – частота электромагнитной волны; T – абсолютная температура; c – скорость света в вакууме.

Может быть, в этом случае наблюдается нарушение закона сохранения энергии? Задача использования проблемного обучения как составляющей непрерывного образования может быть решена исключительно при качественной подготовке преподавателя к занятию. Способ ее разрешения обуславливается мастерством преподавателя, его стремлением

сделать лекцию интересной и запоминающейся. Для этого необходимы особые приемы организационной деятельности преподавателя на аудиторном занятии: синхронность обучения коллектива и создание позитивных условий для индивидуального обучения каждого.

В целом, преподаватель играет важную роль в формировании профессиональной инициативности у курсантов. Он создает стимулирующую и эмоционально-поддерживающую образовательную среду, которая вдохновляет курсантов к активному участию в учебном процессе и развитию своих профессиональных навыков. Кроме того, преподаватель дает обратную связь и поддержку курсантам, помогает анализировать свои действия, осознавать успехи, тем самым способствуя формированию профессиональной инициативности.

Помимо метода проблемного изложения используется *частично поисковый (эвристический) метод*, который реализуется в формате преподаватель-курсант-преподаватель-курсант (рисунок 17). Данный метод включает в себя организацию и процесс активного поиска курсантами решения задач под руководством преподавателя/командира (начальника).



Рисунок 17. Структура частично-поискового метода обучения

Для того, чтобы будущие офицеры умели самостоятельно решать поставленные задачи и принимать решения в условиях возникающих непредвиденных трудностей, необходимо еще на этапе обучения формировать у курсантов последовательное выполнение отдельных шагов задачи. Первый шаг – постановка проблемы и формулировка вопросов. Второй – поиск самостоятельного решения, доказательства. Третий – построение и обоснование выводов, основанных на имеющихся фактах. Четвертый – высказывание предположение о возможном решении поставленной проблемы. Пятый – построение плана выполнения задачи и его проверка, и т.д.

Дробление большой и сложной задачи на множество небольших и легких подзадач является другим вариантом применения данного метода в образовательном процессе военного вуза. Такой способ решения достаточно эффективен и позволяет не только решить поставленную задачу, но и усвоить материал, развить навыки анализа и логического мышления, что является необходимым для деятельности военных специалистов.

Еще одним вариантом реализации частично-поискового метода является эвристическая беседа, включающая в себя вопросы, связанные между собой. Каждый из этих вопросов не только помогает по шагам найти решение проблемы, но и требует от курсантов применение полученных знаний, а также небольшой самостоятельный поиск.

Рассмотрим пример. Преподаватель дисциплины «Стрельба и управления огнем» ведет занятие по теме «Виды пристрелки». После некоторой подготовительной работы преподаватель указывает на заранее подготовленную таблицу о характере цели и предлагает определить вид пристрелки. Ввиду новизны задания у курсантов возможно затруднение. Предлагая различные известные им виды пристрелки, они высказывают свои предположения, но убеждаются в их непригодности для данного случая. Таким образом, создается проблемная ситуация. Преподаватель предлагает высказать предположение о причинах неудачи

решения задания. Курсанты предполагают об отсутствии критического различия, наличие какого-то неизвестного признака, и др. Поиск начинается с двух незавершенных предложений, продиктованных преподавателем. Курсантам предлагается использовать соответствующий вид пристрелки. Они легко выполнили задание, но различие все же определить не могут. Преподаватель тогда разъясняет суть использованного вида пристрелки.

Таким образом, применение различных методов обучения преподавателями вуза обеспечивает расширение кругозора, увеличение объема умений и навыков, формирование коммуникативных способностей, личностной рефлексии и направленности на профессиональную деятельность обучающихся через накопление ими опыта, принятия ценностей в процессе осмысленного переживания индивидуальной и коллективной деятельности.

Следовательно, считаем целесообразным в настоящем исследовании обратиться к такому понятию, как «педагогическая технология».

Идея о том, что процессом обучения можно управлять, а результаты воспроизводить, впервые была озвучена в трудах Я.А. Коменского (XVII век), основоположника педагогики, великого чешского педагога. Однако как отдельная отрасль педагогической науки, педагогическая технология сформировалась намного позже – в 40-60-е года XX века [191].

Вместе со значимыми инженерными достижениями (кино, радио), которые впоследствии массово внедряли в учебный процесс, педагогика стала включать в себя термин «технология обучения», как синоним «педагогической технологии» [118]. С начала 60-х годов XX века многие авторы пытались дать свое определение понятия «педагогическая технология», каждое из которых отличалось от другого как по форме, так и по содержанию (таблица 6).

Выделяя ключевые слова, можно прийти к выводу, что понятие «педагогическая технология» рассматривается и как вид деятельности, и как педагогический процесс, и как совокупность и порядок средств [20].

Таблица 6 – Определения понятия «педагогическая технология»

№ п/п	Автор	«Педагогическая технология» – это ...
1	Б.Т. Лихачев, С.А. Смирнов	разработка и применение средств, инструментария, аппаратуры, учебного оборудования и технических средств обучения для учебного процесса [127; 128]
2	В.П. Беспалько, В.М. Монахов	процесс коммуникации или способ выполнения учебной задачи, включающей применение системного анализа для улучшения обучения [3].
3	В.П. Беспалько	проект определенной педагогической системы, реализуемой на практике. Педагогическая система — это совокупность взаимосвязанных методов и процессов, необходимых для создания организованного, целенаправленного и преднамеренного влияния на формирование личности с заданными качествами [12].
4	В.М. Монахов	продуманная во всех деталях модель совместной педагогической деятельности по проектированию, организации и проведению учебного процесса с безусловным обеспечением комфортных условий для учащихся и учителя [111].
5	В.В. Гузев	система, включающая представление об исходных данных и планируемых результатах обучения, средства диагностики текущего состояния обучаемых, набор моделей обучения и критерии выбора оптимальной модели обучения для конкретных условий [52].
6	М.В. Кларин	направление педагогики, цель которого повышение эффективности образовательного процесса, гарантированное достижение обучаемыми запланированных результатов обучения [76].

Помимо множества определений понятия «педагогическая технология» существует большое количество их классификаций, но наиболее полной и логичной классификацией мы считаем классификацию В.П. Беспалько. Автор предлагает классифицировать педагогические технологии по типу организации и управления познавательной деятельностью (рисунок 18).



Рисунок 18. Классификация педагогических технологий по В.П. Беспалько

Согласно классификации В.П. Беспалько, педагогическая технология – это не только самостоятельный раздел педагогической науки, занимающийся исследованием и внедрением наиболее эффективных методов обучения, но и реальный процесс обучения и воспитания. Разработка и реализация педагогической технологии требует соблюдения определенных особенностей, представленных на рисунке 19.

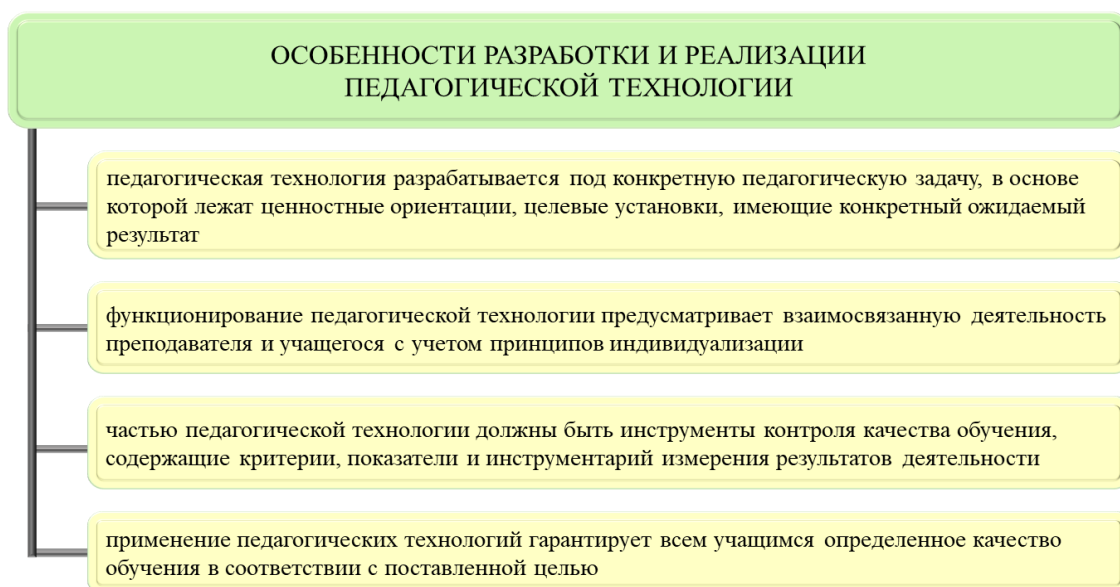


Рисунок 19. Особенности разработки и реализации педагогической технологии

Результат педагогической технологии является измеримым и воспроизводимым благодаря тому, что она включает в себя систему контроля и критерии оценки. Именно измеримость результатов отличает педагогическую технологию от методов и методик обучения.

Анализ содержания педагогических технологий Дж. Кэролла [180], Б. Блум [191], Д. Брунера [79], В.П. Беспалько [12], П.Я. Гальперина и Н.Ф. Талызиной [105], Ю.К. Бабанского [194] и других позволяют сделать следующие выводы:

- достижение целей обучения в педагогической технологии происходит за счет развития личности, осознание целей самоконтроля и его применение в соблюдении требований профессионального образования;
- усвоение знаний происходит за счет ориентации педагогической технологии на самостоятельную деятельность обучающихся.

Реализовать Интегрированную программу предлагаем через технологию, состоящую из трех этапов (рисунок 20).

ЭТАПЫ	ЗАДАЧИ	СРОКИ
Организационно-подготовительный	<ul style="list-style-type: none"> – Определение уровня профессиональной инициативности у курсантов; – Анализ и оценка потребностей и ресурсов; – Разработка плана обучения и тренировок. 	1 семестр – сентябрь - октябрь
Содержательно-технологический	<p>Реализация мероприятий с использованием интегративных форм, методов и средств обучения, направленных на формирование профессиональной инициативности у курсантов, через дисциплины:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Военно-профессиональная подготовка; – Физическая подготовка; – Культурология. 	1-2 семестр – октябрь – май 3-4 семестр – сентябрь - апрель
Оценочно-прогностический	<ul style="list-style-type: none"> – Оценка уровня сформированности профессиональной инициативности у курсантов; – Разработка рекомендаций и внесение изменений в Интегрированную программу формирования профессиональной инициативности у курсантов 	4 семестр – май

Рисунок 20. Технология формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов

Таким образом, Интегрированная программа, представляет собой систему мероприятий и дополнительных дисциплин (приложение 1), направленных на стимулирование активности и самостоятельности личности курсанта, развитие его способности к самоорганизации и принятию независимых решений, что в результате материализует содержательную часть модели и позволяет организовать процесс поэтапного формирования профессиональной инициативности (таблица 7).

Таблица 7 – Интегрированная программа формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов

Этап	Основное содержание этапа	Формы	Методы	Средства	Результат этапа
Организационно-подготовительный	На данном этапе происходит полное погружение в военную среду (знакомство курсантов с историей, военно-технической литературой и организация проектной деятельности). Разрабатывается и апробируется спецкурс по формированию профессиональной инициативности. Запускается анкета по рефлексии, выполняется ее анализ, оценка имеющихся возможностей.	Анализ и оценка потребностей, планирование и структурирование Интегрированной программы	Сбор и анализ данных о потребностях курсантов, тестирование, анализ отзывов выпускников. Проведение совещаний, беседы, метод наблюдений.	Инструменты анализа. Методы планирования и структурирования основных разделов Интегрированной программы.	Адаптация курсантов в воинском коллективе; формирование ценностей военной службы (креативность, инициативность и саморазвитие); мотивация на успех.
Содержательно-технологический	Посредством освоения компетенций при изучении дисциплин военного цикла, гуманитарных дисциплин и внеурочной деятельности у курсантов начинают развиваться навыки коммуникативного взаимодействия, нестандартного подхода к решению профессиональных задач. Формируются методические навыки командира, акцентируется внимание на развитии таких качеств, как профессиональная инициативность, коммуникабельность и саморазвитие.	Тренинги, практические и групповые занятия, индивидуальные консультации и занятия.	Проблемное изложение; ролевые игры и симуляции; интерактивное взаимодействие на занятиях; кейс-методы; самообучение; рефлексивные задания, дискуссии, метод проектов, видеосюжеты, индивидуальные и групповые беседы, педагогические конференции.	Методические материалы, интерактивные онлайн-ресурсы и электронные платформы обучения, компьютерные программы и приложения для моделирования и тренировки решения проблемных ситуаций.	Проявление курсантами профессиональной инициативы в военно-профессиональной деятельности.
Оценочно-прогностический	Оценка и анализ текущих результатов уровня сформированности профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, корректировка.	Опросники и анкеты для сбора данных о проявлениях профессиональной инициативности у курсантов; интервью и групповые обсуждения для получения дополнительных мнений и точек зрения.	Рефлексивная карта; самооценка и самоанализ; эссе; тестирование; использование структурированных шкал оценки или рейтингов для количественной оценки уровня профессиональной инициативности.	Компьютерные программы и специализированные инструменты для обработки и анализа данных; электронные системы для хранения и архивирования информации; отчеты и презентации для представления результатов оценки и рекомендаций.	Формирование профессиональной инициативности у курсантов военных вузов; Анализ отзывов курсантов; Обобщение опыта.

Организационно-подготовительный этап Интегрированной программы включает в себя ряд необходимых шагов и действий для ее успешной реализации. Рассмотрим основные процессы:

1. Анализ и оценка потребностей. На этом этапе происходит выявление основных проблем и потребностей, связанных с профессиональной инициативностью, и анализ возможных причин, которые могут препятствовать ее развитию. В этой связи можно использовать анализ отзывов выпускников, методы наблюдения.

2. Планирование и структурирование. После выявления потребностей и определения целей формирования профессиональной инициативности проводится планирование и разработка соответствующей программы. Важно определить этапы и методы, которые будут использоваться для формирования профессиональной инициативности у курсантов.

3. Подготовка методического сопровождения. В этом этапе проводится оценка и определение необходимых ресурсов для реализации Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов. Это может включать материальные ресурсы, образовательные программы, тренерские кадры и другие необходимые ресурсы.

4. Командиры (начальники) осознают роль и значимость профессиональной инициативности в военной службе, а также понимают, какие качества нужно развивать у курсантов для повышения уровня профессиональной инициативности.

Формы организационно-подготовительного этапа:

1. Анализ востребованности программы.
2. Планирование и структурирование.

Методы организационно-подготовительного этапа:

1. Сбор и анализ данных о потребностях курсантов, тестирование, анализ отзывов выпускников.

2. Проведение совещаний и дискуссий для обсуждения основных разделов программы-

Средства организационно-подготовительного этапа:

1. Инструменты анализа.
2. Методы планирования и структурирования основных разделов программы.

Таким образом, организационно-подготовительный этап Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов включает в себя анализ востребованности программы, планирование.

Содержательно-технологический этап Интегрированной программы включает в себя ряд алгоритмических шагов, которые позволяют формировать и поддерживать профессиональную инициативность личности курсанта. Описание каждого из этих шагов представлено ниже.

1. В процессе обучения используются тренинги, семинары и мастер-классы, где курсанты получают новые знания, умения и навыки, способствующие развитию профессиональной инициативности.

2. Курсанты имеют возможность применять полученные знания на практике. Командиры (начальники) создают благоприятную среду, где курсанты могут предлагать идеи, инициировать проекты, участвовать в принятии решений и принимать ответственность за их выполнение.

3. Оценка и обратная связь. Командир (начальник) проводит анкетирование, анализирует результаты проявления профессиональной инициативности и оценивает их эффективность. Отмечаются достигнутые успехи и делаются выводы о причинах успеха или неудачи. Курсанты получают обратную связь, выявляются проблемы, предлагаются рекомендации для дальнейшего совершенствования, устанавливается связь с родителями каждого курсанта.

Формы, методы и средства данного этапа могут включать в себя следующее:

Формы:

1. Тренинги. Они предоставляют курсантам практический опыт и возможность развивать и совершенствовать умения и навыки, проявляя профессиональную инициативность. Например, на тренинге курсанты имитируют ситуацию боевых действий во время комплексного тактического занятия на полигоне и получают задание выполнить тактическую миссию. В этом процессе им требуется проявить профессиональную инициативу и принять оптимальные решения для успешного выполнения.

2. Практические и групповые занятия. Курсанты на таких занятиях взаимодействуют друг с другом и с руководителем, разрабатывают стратегии и решают задачи в команде. В рамках занятия по дисциплине «Стрельба и управление огнем» осуществляется интерактивное взаимодействие, курсанты обмениваются опытом и учатся работать в группе при выполнении огневых задач. В процессе занятия каждый участник может попробовать себя на различных должностях.

3. Индивидуальные консультации и занятия. Такие занятия помогают выявить основные трудности курсантов, информировать о возможностях, консультировать, организовать мероприятия, чтобы курсанты принимали в них участие, поддержать профессиональную инициативу творческих курсантов, помочь в прогнозировании профессионального пути в ходе беседы. Например, в ходе группового обсуждения курсанты получают индивидуальные рекомендации и поддержку от командира (начальника), что помогает развить уверенность, научиться преодолевать личные преграды и проявлять профессиональную инициативу в своей деятельности.

Методы:

1. Проблемное изложение. При использовании метода проблемного изложения курсанты сталкиваются с реальными проблемами или ситуациями, которые требуют решения. Благодаря тому, что преподаватель последовательно показывает ход решения проблемной ситуации, у

курсантов, формируются навыки аналитического мышления, повышается уровень познавательной активности и усвоения знаний, что в результате способствует формированию профессиональной инициативности.

2. Рольевые игры и симуляции. Этот метод позволяет курсантам апробировать различные роли и испытать на себе сложные ситуации. Это помогает им развивать навыки принятия решений в условиях, приближенных к реальным. Во время ролевых игр курсанты Михайловской военной артиллерийской академии могут выполнять различные роли. Они вынуждены принимать решения в условиях ограниченного времени и ресурсов, что позволяет формировать профессиональную инициативность и уверенность в принятии сложных решений.

3. Интерактивное взаимодействие на занятиях. Использование интерактивных методов, таких как обсуждение, дебаты или круглые столы, позволяет курсантам развивать коммуникативные навыки, умение оппонировать, отстаивать собственную точку зрения. На занятиях по дисциплине «Культурология» по теме «История культуры России» курсанты участвуют в дебатах. Взаимное обсуждение позволяет им развивать критическое мышление, предлагать нестандартное решение ситуации, проявляя при этом профессиональную инициативность.

4. Кейс-методы. Кейс-методы позволяют предоставить реальные примеры ситуаций, где профессиональная инициативность играет важную роль. Участники анализируют эти кейсы, выделяют ключевые проблемы и предлагают решения на основе своего опыта и знаний. Например, в процессе обсуждения кейсов о прошлых военных конфликтах и роли профессиональной инициативности в различных сценариях боевых действий, курсанты предлагают различные сценарии. Так, курсанты Михайловской военной артиллерийской академии изучая войны и вооруженные конфликты: 1 и 2 чеченские войны, война в Грузии, военная операция в Сирии, анализируют эти ситуации, предлагают свои варианты действий, что помогает им развивать навыки принятия решения и разработки эффективных

планов по уничтожению противника, проявляя профессиональную инициативность.

5. Самообучение. Оно дает участникам возможность самостоятельно исследовать информацию, учиться новым умениям, осваивать компетенции. Курсанты могут использовать различные источники, такие как книги, статьи, видеоматериалы, для расширения своих знаний и формирования профессиональной инициативности.

6. Рефлексивные задания, личностно-рефлексивный диалог. В конце занятий при подведении итогов курсанты получают рефлексивные задания. Письменные задания не только активизируют рефлексивную деятельность, но и помогают осознать собственные действия, свои слабые и сильные стороны; заполнение рефлексивной таблицы и ответы на вопросы «что узнал нового», «что хотел бы подробнее узнать по пройденной теме» способствуют развитию аналитического мышления.

Средства:

1. Методические материалы. Учебники, учебные пособия, книги, статьи и другие материалы предоставляют курсантам необходимую теоретическую базу.

2. Интерактивные онлайн-ресурсы и электронные платформы обучения. Использование интерактивных онлайн-ресурсов и электронных платформ обучения позволяет курсантам получать доступ к разнообразным учебным материалам, видеоурокам, тестам и другим интерактивным заданиям. Это предоставляет возможность изучать материалы в интерактивной форме. Ниже приведем основные интерактивные онлайн-ресурсы и электронные платформы обучения:

– Moodle – система управления знаниями, позволяющая организовать процесс электронного обучения от разработки онлайн-курса до его реализации.

– Национальная электронная библиотека. В фонде библиотеки находятся редкие издания, различные рукописи, диссертации, ноты, патенты,

периодическая литература и многое другое. Курсанты имеют свободный доступ ко всем объектам библиотеки, включая охраняемые авторским правом.

3. Компьютерные программы и приложения для моделирования и тренировки решения проблемных ситуаций. Использование компьютерных программ и приложений позволяет курсантам моделировать и тренировать решение различных проблемных ситуаций. Они используют виртуальную среду для тренировки и симуляции. Например, в Михайловской военной артиллерийской академии активно используются:

– «Компендиум-2» – компьютерная информационно-справочная система ракетных войск и артиллерии с элементами виртуальной реальности, объединяющая ранее разработанные автоматизированные обучающие комплексы и тренажёры в одно целое – систему 3D-визуализированного пространства, представляющую собой виртуальный полигон ракетных войск и артиллерии. Виртуальный полигон ракетных войск и артиллерии – это, по сути, электронная интерактивная информационно-справочная тренажерная система с элементами виртуальной реальности ракетно-артиллерийского вооружения в части наземного оборудования ракетных комплексов Сухопутных войск, противотанковых управляемых ракетных комплексов, реактивных систем залпового огня, наземной артиллерии и миномётов, а также средств управления, разведки и обеспечения стрельбы. Таким образом применение «Компендиума-2» позволяет повысить эффективность обучения, уменьшить сроки освоения техники, то есть более эффективно использовать учебное время [112].

– Учебно-тренировочное средство «Артерра-ВТ-3D» предназначено для проведения занятий и тренировок по стрельбе и управлению огнём со специалистами и органами управления артиллерийских подразделений. Оно представляет собой совокупность технических устройств (персональные компьютеры, мультимедиа, сетевое оборудование) и специального программного обеспечения.

Это компьютерный артиллерийский полигон (КАП), который позволяет выполнять все задачи курса подготовки артиллерии с закрытых огневых позиций всеми имеющимися в артиллерии боеприпасами, в любое время суток и в различных погодных условиях. Таким образом, освоение учебно-тренировочного средства и разработка различных методов проведения занятий позволяют внедрить передовые технологии практически во все направления деятельности Михайловской военной артиллерийской академии. Результаты показывают повышение интенсивности проведения занятий и, как следствие, более высокие результаты у обучающихся. Помимо этого, в значительной степени возрастает интерес обучаемых к изучаемым дисциплинам, повышение их мотивации и формирование профессиональной инициативности [58].

Каждый из этих шагов является неотъемлемой частью Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов. Последовательное выполнение этих шагов позволяет реализовать потенциал профессиональной инициативности, развивает активность и самостоятельность военного специалиста и способствует повышению эффективности военной службы.

Оценочно-прогностический этап Интегрированной программы включает в себя систематическую оценку и анализ текущего уровня профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, а также прогнозирование их дальнейшего развития. Этот этап позволяет выявить достигнутые результаты, идентифицировать проблемные области и предложить рекомендации для дальнейшего формирования профессиональной инициативности у курсантов.

Формы, методы и средства оценочно-прогностического этапа Интегрированной программы включают следующие элементы:

Формы:

1. Опросники и анкеты для сбора данных о проявлениях профессиональной инициативности у курсантов. Военнослужащие

заполняют опросники и анкеты, в которых они оценивают свои действия с проявлением профессиональной инициативности, уровень мотивации и готовности к самостоятельным действиям. Разработанные автором опросник и анкета приведены в приложении 2 и 3.

2. Интервью и групповые обсуждения для получения дополнительных мнений и точек зрения. Например, во время интервью и групповых обсуждений курсанты Михайловской военной артиллерийской академии особое внимание уделяют участникам специальной военной операции, которые могут подробнее рассказать о собственных примерах проявления профессиональной инициативы, а также предложить идеи относительно развития этого качества (см. приложение 4).

Методы:

1. Рефлексивная карта. Метод представляет собой инструмент, который помогает курсантам систематизировать свои мысли, идеи и рефлексии относительно проявления профессиональной инициативности. Рефлексивная карта может быть представлена в виде таблицы, диаграммы или схемы, где курсант визуально отображает связи между различными аспектами профессиональной инициативности. Использование рефлексивной карты с курсантами Михайловской военной артиллерийской академии представлено следующим образом: курсанты заполняют разработанную рефлексивную карту, оценивая по шкале от 1 до 5 собственные умения в пяти сферах (коммуникативная, мотивационная, личностная, креативность и лидерство). Затем подсчитывается средний балл в каждой из сфер и отмечается на диаграмме. Таким образом, можно наглядно проследить самооценку личной инициативы курсанта. Курсанты также могут добавить свои рефлексии и рассмотреть проявления профессиональной инициативности в контексте этих элементов. В результате они получают наглядное представление о своей профессиональной инициативности, какая из сфер наиболее и наименее развита, а также о том, какие навыки необходимо совершенствовать для повышения уровня профессиональной

инициативности. Рефлексивная карта позволяет курсантам визуализировать свои мысли и рефлексии в отношении профессиональной инициативности, делает их размышления более систематическими и помогает им лучше осознать свои преимущества и пути для совершенствования. Разработанная в рамках Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности рефлексивная карта представлена в приложении 5.

2. Самооценка и самоанализ. Данный метод акцентирует внимание на самооценке и самоанализе своих навыков и качеств. Курсанты анализируют свою деятельность, успехи и неудачи, определяя, где они могут проявить профессиональную инициативность. Например, в часы самоподготовки и личного времени курсант может самостоятельно ответить на вопросы: «Какие качества и навыки важны для успешного проявления профессиональной инициативы?», «В чем я себя вижу успешным, а в чем мне необходимо еще развиваться?», «В каких ситуациях я проявлял профессиональную инициативу? Каких результатов я достиг благодаря этому? Как я могу повысить уровень профессиональной инициативности в будущем?». Самоанализ помогает провести объективную оценку своего поведения и действий, что позволяет лучше понять, насколько инициативным является курсант, выявить сильные стороны и использовать эти качества в дальнейшей службе.

3. Эссе. Этот метод позволяет курсантам представить свои мысли и идеи в письменной форме. Они могут поделиться своим опытом в проявлении профессиональной инициативы, включить рефлексии и обсуждение сильных и слабых сторон как свои, так и всего коллектива. Например, курсант пишет эссе на тему: «Какие факторы стимулируют проявление профессиональной инициативы» или «Как коллектив стремится быть инициативным?». Это помогает развить навыки критического осмысления собственной деятельности, включая самоанализ, а также увидеть взаимосвязь между своими действиями и достижением целей. Курсант может порассуждать, как можно формировать профессиональную инициативность

в подразделении. Эссе на тему «Профессиональная инициативность военнослужащего» одного из курсантов представлено в приложении 6.

4. Тестирование – этот метод предлагает курсантам пройти определенный набор тестов или заданий, которые позволят оценить их уровень профессиональной инициативности. Например, курсанты могут выполнить тест, состоящий из вопросов о различных ситуациях, требующих проявления профессиональной инициативы, и выбрать наиболее подходящий вариант ответа. В приложении 7 изображен интерфейс программы «Учет профессиональной инициативности у курсантов». Программа предназначена для регистрации и анализа уровня профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

5. Использование структурированных шкал оценки или рейтингов позволяет количественно оценить уровень профессиональной инициативности у курсантов. Нами предложена шкала, включающая разные уровни профессиональной инициативности от репродуктивного к креативному, и курсанты оцениваются по этой шкале на основе наблюдений, тестирования и анализа их поведения и действий. Пример использования этого метода с курсантами Михайловской военной артиллерийской академии был реализован в педагогическом эксперименте «Формирование профессиональной инициативности у курсантов» (приложение 8). После проведения эксперимента группы курсантов были оценены по этой шкале и сравнены друг с другом по критериям (приложение 9).

Средства:

1. Компьютерные программы и специализированные инструменты для обработки и анализа данных. Такие средства имеют ряд преимуществ:

– компьютерные программы позволяют автоматизировать процесс обработки данных, что значительно ускоряет и упрощает анализ;

– программа помогает курсантам структурировать и классифицировать данные, использовать различные методы для их анализа.

Это делает процесс обработки данных более надежным и точным, а также экономит время и ресурсы;

– специализированные инструменты для анализа данных позволяют проводить различные виды анализа, включая корреляционный анализ, регрессионный анализ, факторный анализ и др. Курсанты используют эти инструменты для идентификации связей и закономерностей между различными факторами и профессиональной инициативностью, а также для определения влияния различных переменных на проявление профессиональной инициативности;

– компьютерная программа позволяет визуализировать данные в виде графиков, диаграмм, таблиц и др. Это помогает лучше интерпретировать результаты анализа и делать более информированные выводы. Визуализация также помогает наглядно представить результаты оценки и презентовать их другим участникам, упрощая понимание и обмен информацией.

Таким образом, все вышеперечисленное позволяет преподавателям и командирам (начальникам) академии точно анализировать и оценивать уровень профессиональной инициативности у курсантов, выделять общие закономерности, а также разрабатывать рекомендации для дальнейшего формирования профессиональной инициативности.

2. Электронные системы для хранения и архивирования информации о проявлениях профессиональной инициативности. В ходе оценочно-прогностического этапа Интегрированной программы может потребоваться сохранение информации о проявлениях профессиональной инициативности у курсантов для последующего анализа. Электронные системы хранения и архивирования данных позволяют удобно и безопасно сохранять информацию, чтобы в дальнейшем использовать ее для сравнения, анализа и отслеживания прогресса. В Михайловской военной артиллерийской академии используются электронные базы данных и система электронного

документооборота для хранения информации о проявлениях профессиональной инициативности у курсантов.

3. Отчеты и презентации для представления результатов оценки и рекомендаций. Они позволяют систематизировать и структурировать полученные данные, а также изложить ключевые выводы и рекомендации. Отчеты могут содержать аналитическую информацию о качестве и количестве проявлений профессиональной инициативности, примеры успешных профессиональных инициатив, анализ причин и факторов, помогающих или мешающих проявлению профессиональной инициативности. Презентации используются для обсуждения результатов оценки и принятия решений по формированию профессиональной инициативности. На базе академии подготовлен отчет (приложение 10), включающий статистику, графики, примеры и анализ результатов оценки, а также презентация, на которой представлены ключевые результаты и рекомендации для дальнейшего формирования профессиональной инициативности.

Оценочно-прогностический этап является важной частью Интегрированной программы, поскольку позволяет оценить текущий уровень и развитие данного качества личности, выявить проблемные области и предложить рекомендации для его улучшения. Этот этап является динамическим и позволяет регулярно оценивать и прогнозировать формирование профессиональной инициативности у курсантов военных вузов для достижения максимальной эффективности в службе.

Интегрированная программа представляет собой совокупность этапов, объединенных единой целью, управлением, ресурсами, миссией. Результат Интегрированной программы – формирование профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

2.3 Критерии и показатели формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов

В системе военно-профессионального образования особое значение уделяется военно-профессиональной подготовке, как основе овладения будущей профессией, а именно изучения дисциплин цикла профессиональной и практической подготовки. Уровень военно-профессиональной подготовки будущих военных специалистов влияет на формирование профессиональных качеств, уровень профессиональной инициативности, способность к мобилизации внутренних ресурсов, профессиональный потенциал и, вследствие чего, востребованность на рынке труда [25]. Результатом военно-профессиональной подготовки является военно-профессиональная компетентность – совокупная характеристика качеств будущего офицера, позволяющая определить его уровень важнейших знаний, мировоззрение, оценить опыт деятельности (как познавательной, так и практической), необходимые для осуществления профессиональной деятельности [9].

Для того, чтобы исследовать и определить, насколько сформирована определенная компетентность, используют существующие (или создают новые) критерии. Согласно определению, часто встречающемуся в энциклопедических изданиях, а также исходя из этимологии термина (*от греч. kriterion – мера оценки*), критерий – это определенный набор характеристик, по которому оценивается какой-либо предмет или же происходит его классификация [78].

Педагогическая наука под критерием понимает характеристики, используемые для оценки, сравнения педагогических процессов, явлений и т.д. По мнению А.В. Галимова, критерий включает общую значимую характеристику, благодаря которой происходит оценка и сравнение реальных педагогических явлений, учитывая, что степень проявления критерия, его качественная сформированность определяются четко

сформулированными показателями [42].

Академик А.М. Новиков утверждал, что у критериев есть определенные требования, которым они должны соответствовать [116]. Главные требования к критериям приведены в таблице 8.

Таблица 8 – Главные требования к критериям по А.М. Новикову

Требование	Комментарий
Объективность	Настолько, насколько это возможно в педагогике, давать возможность оценивать исследуемую характеристику однозначно
Адекватность, валидность	Оценивать именно то, что исследователь хочет оценить
Нейтральность	Критерии должны быть нейтральными по отношению к исследуемым явлениям

С.В. Иванова, автор множественных педагогических статей, считает, что одной из задач критериев должно быть отражение динамики исследуемого показателя во времени, а также раскрытие с помощью показателей, которые показывают сформированность критерия через интенсивность проявления [66].

Проанализировав научные педагогические труды, исследующие компетентность и ее структуру (В.В. Ягупов, В.А. Адольф, А.А. Черемисина, Н.Г. Витковская, Б.А. Шевель, Г.А. Папуткова и др.), можно определить критерии сформированности профессиональной инициативности у курсантов военных вузов:

– мотивационно-регулятивный – главные мотивы, побудившие курсантов вступить в ряды ВС РФ, побуждающие изучать военно-профессиональные дисциплины, а также понимание курсантами их значимости в профессиональной деятельности.

– личностно-деятельностный – группа теоретических и практических умений и навыков, позволяющих решать профессиональные задачи на основе имеющихся знаний, а также способность курсантов к самостоятельной деятельности и самообразованию;

– когнитивный – понимание и осознание всех знаний,

совокупность которых становится базой формирования профессиональной компетентности офицера, ориентированной целиком на будущую деятельность в вооруженных силах.

Каждый из приведенных выше критериев характеризует высший уровень сформированности одного из аспектов профессиональной деятельности курсанта. Когда данный уровень достигнут, можно установить следующий [42].

Для более подробного изучения сформированности критерия используют показатели. Согласно наиболее часто применяемому определению, показатель – структурный компонент, качественно или количественно характеризующий сформированность определенного объекта, свойства, качества или критерия [7; 166].

В рамках выбранных критериев уровня формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов мы установили показатели, помогающие определить ее сформированность. Показателями мотивационного-регулятивного критерия является уровень проявления мотивации к решению нестандартных задач, степень комфортности в группе и стремление к самоанализу своей профессиональной деятельности. Личностно-деятельностный критерий характеризуют степень проявления креативности при освоении будущей специальности, степень включенности курсантов в организацию и проведение мероприятий, готовность ко взаимодействию в группе и степень проявления организаторских способностей при выполнении служебно-боевых задач. Для когнитивного критерия основными показателями являются уровень познавательной активности, уровень профессиональных знаний и стремление к самопознанию.

То, насколько сформирован и развит какой-либо показатель в частности и профессиональная инициативность в целом, определяет уровень. В рамках нашего исследования под уровнем мы понимаем степень сформированности профессиональной компетентности будущих офицеров.

Авторы различных эмпирических исследований выделяют следующие уровни, представленные в таблице 9.

Таблица 9 – Уровни сформированности компетентности

Автор	Уровни сформированности компетентности
В.Н. Введенский [32]	узкий, достаточный, широкий
Е.М. Луговская [95]	начальный, нормативный, активный, креативный
Е.М. Павлютенков [123]	репродуктивный, адаптивный, локально-моделирующий, системно-моделирующий, творческий
В.И. Тернопольская, О.В. Деревянко [166]	репродуктивный, реконструктивный, креативный

Изучение научных работ показало, что старшеклассники, сдающие тесты типа ЕГЭ, сталкиваются с проблемами. Задания ограничивают творческое мышление и инициативу. Повторение однотипных заданий формирует стереотипное мышление, уменьшает интерес и мотивацию. Недостаток стремления к самосовершенствованию лишает учеников возможности раскрыть свой потенциал и развить таланты. Исходя из вышеизложенного мы выделили три уровня сформированности профессиональной инициативности у курсантов:

- креативный;
- эвристический;
- репродуктивный.

В соответствии с мотивационным критерием курсанты с креативным уровнем формирования профессиональной инициативности имеют к выбранной профессиональной деятельности осознанный интерес, понимают важность изучения военных дисциплин и применения полученных знаний в практической деятельности. Эвристический уровень формирования профессиональной инициативности определяет позитивное отношение курсанта к профессии и преобладание мотивации на достижение успеха. У курсантов с репродуктивным уровнем развития профессиональной инициативности отсутствует потребность в изучении профильных и военных дисциплин. Основания для профессиональных действий ситуативные.

Креативный уровень деятельностного критерия формирования профессиональной инициативности у военного специалиста характеризует его как способного к самостоятельному принятию результативных решений; созданию, реализации, обоснованию и оценке эффективности собственных вариантов решения военно-профессиональных задач с использованием имеющихся знаний. Характеризуя действия такого специалиста, можно сказать, что они полностью осознаны, уровень творческого подхода к решению задач на высоком уровне, самообразование целенаправленно. Курсант с эвристическим уровнем формирования профессиональной инициативности в процессе решения профессиональных задач может не только использовать полученные знания, но и разрабатывать, обосновывать собственные подходы. К самообразованию курсант способен, однако это не является для него приоритетом. Для репродуктивного уровня формирования профессиональной инициативности характерно отсутствие интереса и тяги к самообразованию, минимальное умение применить полученные знания в решении профессиональных задач. Действия курсанта ничем не осложнены, стереотипны, привычны и достаточно просты.

Саморегуляция является важной составляющей формирования профессиональной инициативности. Она позволяет курсанту контролировать, анализировать и корректировать свои действия для достижения эффективных результатов. Включение саморегуляции в процесс формирования профессиональной инициативности позволяет курсанту развивать навыки самоконтроля, самоорганизации и самооценки, что способствует повышению качества его профессиональной деятельности, а также требует от курсанта настойчивости, целеустремленности и самодисциплины.

В соответствии с когнитивным критерием у курсанта с креативным уровнем формирования профессиональной инициативности в достаточном объеме сформированы знания, необходимые для профессиональной деятельности. Курсант с эвристическим уровнем формирования профессиональной инициативности имеет достаточно знаний, которые

он осознает и способен воспроизвести, возможно желание получать новые знания, а также умение использовать полученные теоретические и практические знания в профессиональной деятельности. Курсант с репродуктивным уровнем формирования профессиональной инициативности безразличен к новым знаниям, а усвоенная ранее информация бессистемная, неустойчивая в памяти.

На основе теоретического анализа литературы и экспериментальных данных были выделены критерии и показатели сформированности профессиональной инициативности, которые представлены в таблице 10.

Таблица 10 – Критерии, показатели сформированности профессиональной инициативности у курсантов военных вузов

Критерий	Мотивационно-регулятивный	Деятельностный	Когнитивный	
Показатели	Уровень проявления мотивации к решению нестандартных задач	Готовность ко взаимодействию в группе	Уровень профессиональных знаний	
	Степень комфортности в группе	Степень проявления креативности при освоении будущей специальности	Стремление к самопознанию	
		Степень включенности курсантов в организацию мероприятий		
Стремление к самоанализу своей профессиональной деятельности	Степень проявления организаторских способностей при выполнении служебно-боевых задач	Уровень познавательной активности		
Уровень сформированности профессиональной инициативности	Креативный уровень	Устойчивые мотивы изучения военно-профессиональных дисциплин, понимание их значения в профессиональной подготовке и практической деятельности; глубокий и осмысленный интерес к выбранной профессии	Способность самостоятельно принимать решения, разрабатывать и обосновывать собственные подходы к решению профессиональных задач; умение сформированы на творческом уровне; целенаправленная самообразовательная деятельность	Знания сформированы в объеме, необходимом для изучения профессиональных дисциплин и практической деятельности; знания осознанные, прочные и системные; сформировано военное мировоззрение
	Эвристический уровень	Сформированы мотивы изучения военно-профессиональных дисциплин, доминирует мотив достижения успеха, позитивное отношение к выбранной профессии	Способность самостоятельно разрабатывать и обосновывать собственные подходы к решению профессиональных задач; стремление к самообразованию	Знания достаточные и осознанные, стремление осваивать новые знания, способность воспроизводить знания и понимание их значения в профессиональной деятельности
	Репродуктивный уровень	Не сформированы мотивы изучения военно-профессиональных дисциплин, доминирует мотив избегания неудач; профессиональные мотивы, ситуативные	Не способность использовать знания, действия неосознанные и выполняются по алгоритму; способность к самообразованию отсутствует	Знания поверхностные, неустойчивые и бессистемные; безразличие к новой информации, способность воспроизводить отдельные знания

Таким образом, рассмотренные выше критерии, показатели и уровни позволяют оценить сформированность профессиональной инициативности у курсантов у военных вузов.

Выводы по второй главе

В процессе теоретического анализа в главе представлены различные подходы к определению термина «педагогическая модель», а также ее типы. С учетом цели диссертационного исследования была разработана теоретическая модель формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

В главе раскрыты основные блоки разработанной теоретической модели:

– целевой блок отражает целевые установки формирования военных специалистов, обучающихся в современном вузе с учетом требований ФГОС ВО, квалификационных требований, предъявляемых к военно-профессиональной подготовке выпускников военных вузов;

– теоретико-методологический, в рамках которого определены *основные подходы* в формировании профессиональной инициативности у курсантов военных вузов (компетентностный, рефлексивный и личностно-деятельностный).

– содержательный, основу которого составляют мотивационно-регулятивный, когнитивный и личностно-деятельностный компоненты;

– деятельностный, задача которого заключается в разработке Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, выборе определенных форм, методов и средств обучения, а также разработке технологии формирования профессиональной инициативности;

– результативно-обобщающий, включающий в себя критерии и показатели формирования профессиональной инициативности (*мотивационно-регулятивный* – уровень проявления мотивации к решению нестандартных задач, степень комфортности в группе, стремление к самоанализу своей профессиональной деятельности; *личностно-деятельностный* – готовность ко взаимодействию в группе, степень проявления креативности при освоении будущей

специальности, степень включенности курсантов в организацию мероприятий, степень проявления организаторских способностей при выполнении служебно-боевых задач; *когнитивный* – уровень профессиональных знаний, стремление к самопознанию, уровень познавательной активности). В рамках данного блока также определены уровни сформированности профессиональной инициативности – репродуктивный, эвристический, креативный.

Данная глава также включает в себя описание этапов технологии формирования профессиональной инициативности (организационно-подготовительный, содержательно-технологический, оценочно-прогностический), применяемые на каждом этапе формы, методы и средства обучения, способствующие формированию профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, а также представлено краткое содержание дисциплин, согласно каждому этапу технологии, в рамках которых реализуется Интегрированная программа формирования профессиональной инициативности («Культурология», «Физическая подготовка», «Военно-профессиональная подготовка»).

ГЛАВА 3. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО АПРОБАЦИИ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИНИЦИАТИВНОСТИ У КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ВУЗОВ

В данной главе описывается опытно-экспериментальная проверка Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов. В первой части описана методика проведения эксперимента, включая выбор контрольных групп, а также применяемые методы статистического исследования. Вторая часть посвящена анализу результатов эксперимента, который позволяет сделать выводы о влиянии применяемой Интегрированной программы на формирование профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

3.1 Реализация Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов

На основе предложенной ранее теоретической модели формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов предлагается установить цель реализации Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов и задачи её реализации. Реализация Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов осуществлялась через технологию, описанную в главе 2.

Целью реализации Интегрированной программы является формирование профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

Задачи реализации Интегрированной программы определены следующие:

1. Внедрение форм, методов и средств, способствующих

формированию профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, в текущий образовательный процесс;

2. Создание условий для всестороннего развития курсантов с целью формирования профессиональной инициативности;

3. Формирование у курсантов высокого уровня мотивации к изучению дисциплин выбранной специальности;

4. Диагностика уровня профессиональной инициативности курсантов военных вузов до и после реализации Интегрированной программы;

5. Сопровождение и помощь в профессиональной адаптации курсантов первого года обучения;

6. Привлечение курсантов к участию в различных видах деятельности (профессиональную, творческую, научно-исследовательскую, социальную, познавательную, физкультурно-спортивную и т.д.);

7. Расширение возможностей для саморазвития курсантов через участие во внеучебной деятельности, подготовку культурно-массовых мероприятий, участие в конкурсах, выставках, конференциях и т.д.

Опытно-экспериментальная работа по апробации Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов была организована на базе ФГКВОУ ВО «Михайловская военная артиллерийская академия» Министерства обороны Российской Федерации в 2019-2023 годах. Организация и выбор методов исследования были определены теоретическими положениями, изложенными в предыдущих разделах диссертации.

В экспериментальном исследовании приняли участие курсанты 1 курса 1 факультета (экспериментальная группа) в количестве 96 человек и курсанты 1 курса 3 факультета (контрольная группа) в количестве 90 человек. За все время проведения эксперимента участвовали 186 курсантов.

В ходе реализации разработанной Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных

вузов решались следующие задачи:

- проведение первичной диагностики уровня формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов до момента реализации Интегрированной программы;
- реализация в воспитательно-педагогическом процессе с курсантами экспериментальной группы теоретической модели формирования профессиональной инициативности, основанной на личностно-деятельностном, компетентностном и рефлексивном подходах;
- уточнение и проверка конкретных педагогических условий, обеспечивающих эффективность и успешность реализуемой теоретической модели формирования профессиональной инициативности у курсантов;
- организация и реализация педагогического эксперимента, направленного на повышение уровня профессиональной инициативности у курсантов, анализ полученных результатов.

Эмпирическим подтверждением научной истинности сформированных теоретико-методических положений диссертационной работы стала реализация педагогического эксперимента.

Опытно-экспериментальная работа включала в себя контрольный, формирующий и контрольный этапы.

Отметим, что методы исследования были разделены на:

- **теоретические:** анализ психолого-педагогической отечественной и зарубежной литературы; анализ информационных ресурсов сети Интернет по теме исследования; аналогия и сравнение; моделирование; теоретическое обобщение результатов исследования;
- **эмпирические:** изучение и обобщение педагогического опыта; методы опроса (беседа, тестирование); педагогическое наблюдение; тестирование; педагогический эксперимент;
- **статистические методы обработки экспериментальных данных:** описательная статистика, частотный анализ, непараметрический U-критерий Манна-Уитни.

В процессе опытно-экспериментальной работы осуществлялось наблюдение за курсантами, проводилась обработка данных, полученных в результате анкетирования, тестирования и других методов исследования, используемых в рамках данного диссертационного исследования.

В соответствии с целью и задачами исследования были подобраны методики (см. таблицу 11) для определения уровня формирования профессиональной инициативности у курсантов в целом и ее компонентов (мотивационно-регулятивный, когнитивный и личностно-деятельностный), в частности.

Таблица 11 – Методики диагностики формирования профессиональной инициативности у курсантов

Критерии	Показатели	Инструменты исследования
Мотивационно-регулятивный	Уровень проявления мотивации к решению нестандартных задач	1. Метод беседы; 2. Видеосюжеты; 3. Ролевые игры; 4. Метод наблюдения; 5. Тесты: – Мотивация на достижение успеха Т. Элерса; – СП-Климат 3 режим – Опросник рефлексивности А.В. Карпова
	Степень комфортности в группе	
	Стремление к самоанализу своей профессиональной деятельности	
Личностно-деятельностный	Готовность ко взаимодействию в группе	1. Дискуссии; 2. Метод проектов; 3. «Педагогические конференции»; 4. Моделирование ситуаций; 5. Тесты: – «Коммутативные умения» Л. Михельсона – Экспресс-опросник креативность Д. Джонсона – «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)
	Степень проявления креативности при освоении будущей специальности	
	Степень включенности курсантов в организацию мероприятий	
	Степень проявления организаторских способностей при выполнении служебно-боевых задач	
Когнитивный	Уровень профессиональных знаний	1. Эссе; 2. Тесты; 3. Контрольные работы; 4. Рефлексивная карта 5. Опросы 6. Анкета «Профессиональное обучение будущих офицеров»
	Стремление к самопознанию	
	Уровень познавательной активности	

Для реализации автоматического расчета уровня сформированности профессиональной инициативности у курсантов была разработана,

внедрена и зарегистрирована «Программа контроля уровня инициативности курсантов Михайловской военной артиллерийской академии». Сертификат о государственной регистрации программы для ЭВМ представлен в приложении 11.

Для оценки результатов исследования и эффективности применяемой Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов применен метод описательной статистики, в ходе которого рассчитаны основные показатели.

С целью изучения формирования профессиональной инициативности у курсантов было проведено сравнительное исследование результатов с использованием U-критерия Манна-Уитни.

Констатирующий этап эксперимента заключается в проведении первичной диагностики уровня формирования профессиональной инициативности.

Показатели средних значений Теста коммуникативных умений Л. Михельсона (приложение 12), представленных на рисунке 21, показывают, как курсанты готовы к взаимодействию в группе, как ведут себя в различных ситуациях общения.

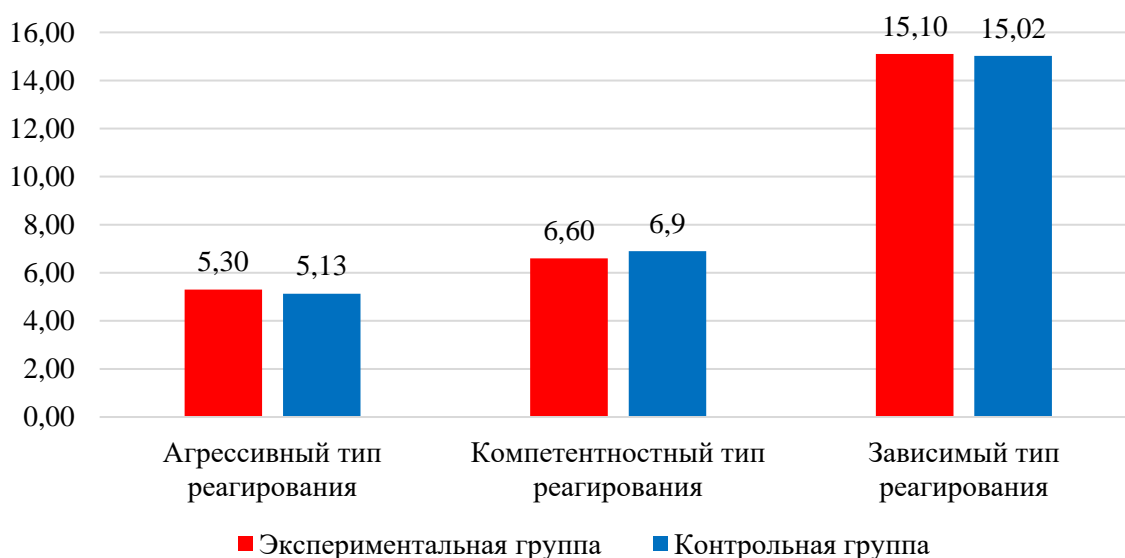


Рисунок 21. Показатели средних значений компонентов методики «Тест коммуникативных умений Л. Михельсона» на констатирующем этапе эксперимента

Как можно увидеть из рисунка, в среднем выборка характеризуется зависимым типом реагирования. Исходя из преобладающего типа реагирования, обе группы курсантов можно охарактеризовать как личностей, зависимых от взглядов, оценок и поведения, а также влияния других людей в ситуации общения.

Самые низкие показатели в каждой из групп у шкалы «Агрессивный тип реагирования», что свидетельствует о несвойственной агрессивной реакции (крики, проявление как физического, так и психологического давления на собеседника) в коммуникативных ситуациях.

Средние показатели шкалы «Компетентный тип реагирования» находятся на низком уровне, что позволяет сделать вывод о неумении курсантов конструктивно выстраивать диалог, адекватно реагировать на критику, проявлять эмпатию в ситуации общения.

Для определения уровня проявления мотивации к решению нестандартных задач применялся тест «Мотивация на достижение успеха» (Т. Элмерс) совместно с методом моделирования ситуаций (приложение 12). Степень проявления креативности при освоении будущей специальности измерялась результатом Экспресс-опросника креативности (Д. Джонсон) (приложение 12), моделированием ситуаций в рамках проведения дисциплины «Военно-профессиональная подготовка», участием курсантов в проектной деятельности. Также моделирование ситуаций совместно с методикой «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) позволило определить степень проявления организаторских способностей при выполнении служебно-боевых задач (приложение 12).

На рисунке 22 приведены средние показатели компонентов указанных методик.

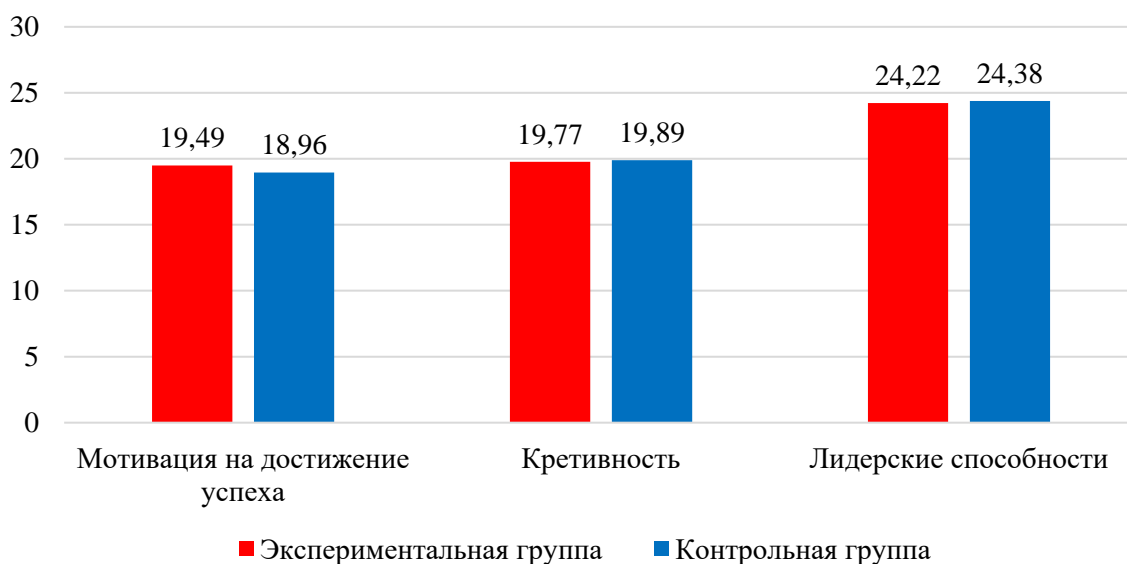


Рисунок 22. Показатели средних значений компонентов методик «Мотивация на достижение успеха Т. Элерса», «Экспресс-опросник креативности Д. Джонсона» и «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) на констатирующем этапе эксперимента

Шкала «Мотивация на достижение успеха», средние значения которой находятся на умеренно высоком уровне, показывает, что респондентам обеих групп свойственны настойчивость, упорство и мотивация к решению нестандартных задач.

Результаты опроса по методике «Экспресс-опросник креативности Д. Джонсона» показывают, что в среднем степень проявления креативности при освоении будущей специальности у курсантов находится на границе низкого и среднего уровней. Характеризуя курсантов, можно сказать, что они не проявляют достаточной активности к учебной деятельности, работоспособность избирательна, а навыки творческого подхода к решению задач практически отсутствуют, но мотивация к их решению, стоит отметить, умеренно высокая.

Низкий уровень средних значений шкалы «Лидерские способности» свидетельствует о том, что проявление организаторских способностей при выполнении служебно-боевых задач у курсантов не сформировано. Курсанты достаточно скованы в новом окружении, не могут отстоять

собственное мнение. Личная инициатива практически не проявляется, а также они достаточно часто избегают ответственности и принятия самостоятельных решений. Можно предположить, что данная степень проявления организаторских способностей при выполнении служебно-боевых задач объясняется недавно начавшимся обучением в академии, а также адаптационным периодом, не позволяющим на данном этапе личности курсанта полностью раскрыться.

Степень комфортности в группе определялась с помощью методики «СП-Климат 3» (приложение 12, рисунок 23), наблюдения и ролевых игр.

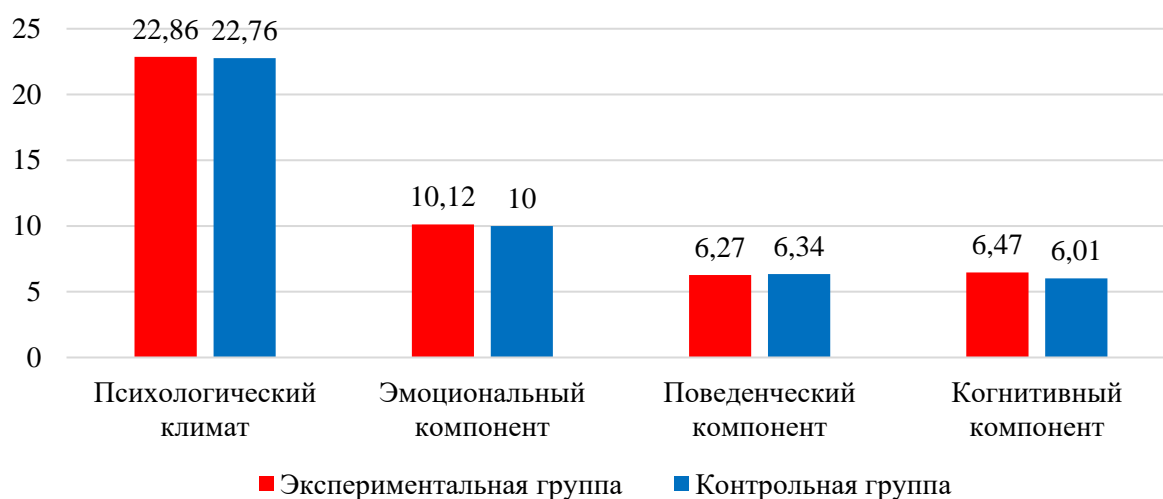


Рисунок 23. Показатели средних значений компонентов методики «СП-Климат 3» на констатирующем этапе эксперимента

Среднее значение общего показателя психологического климата находится на уровне ниже среднего, что говорит о низкой степени комфортности в группе, несформированном характере группового настроения, доверии к другим членам коллектива, условий для результативной совместной деятельности, а также условий для развития личностных качеств и самообразования для каждой отдельной личности. Такой уровень наблюдается вследствие недавно сформированного коллектива, поэтому основные черты психологического климата группы в большей степени логичны.

Показатель шкалы «Эмоциональный компонент» имеет среднее значение, находящееся на среднем уровне. Согласно ключу методики данный уровень характеризуется низким уровнем удовлетворенности общением с сослуживцами, а групповая работа чаще всего не согласована и не лишена конфликтов и непонимания. Также у курсантов не до конца сформирована принадлежность к группе.

Шкала «Поведенческий компонент» с низким уровнем среднего значения характеризует деятельность респондентов, как ненаправленную на продуктивное взаимодействие с другими членами коллектива, а также не определившую значимые различия между своей и чужой группами.

«Когнитивный компонент», среднее значение которого находится на низком уровне, говорит об отсутствии у курсантов знаний о личностных и деловых качествах сослуживцев. Способность к рефлексии находится на низком уровне.

Стремление к самопознанию и самоанализу своей профессиональной деятельности исследовалось с помощью опросника рефлексивности А.В. Карпова (приложение 12, рисунок 24).



Рисунок 24. Показатели средних значений рефлексивности «Опросник рефлексивности» (А.В. Карпова) на констатирующем этапе эксперимента

Согласно результатам первичной диагностики и в экспериментальной, и в контрольной группе курсантов рефлексивность находится на низком уровне, что говорит о их неумении выходить за рамки собственного «Я», глубоко анализировать ситуацию, обдумывать каждое свое решение и действие, а также действовать взвешенно и рассудительно, осознавая последствия.

Целью **формирующего** этапа является экспериментальная проверка реализации Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов в процессе профессиональной подготовки, проведение повторной диагностики уровня формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

Готовность к взаимодействию в группе отражают показатели средних значений Теста коммуникативных умений Л. Михельсона, представленных на рисунке 25.

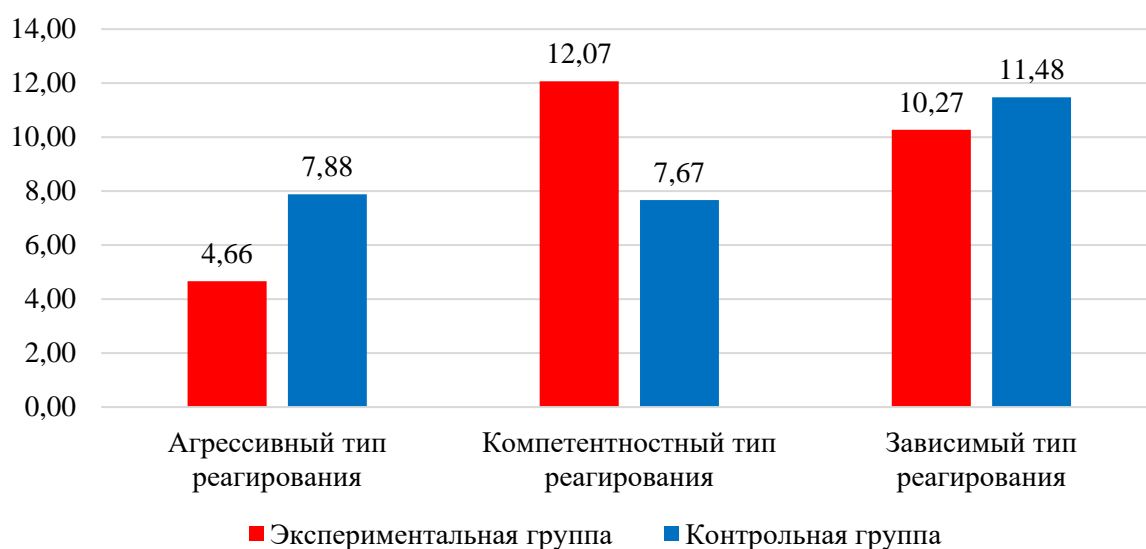


Рисунок 25. Показатели средних значений компонентов методики «Тест коммуникативных умений Л. Михельсона» на формирующем этапе эксперимента

С начала реализации Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности в экспериментальной группе среднее значение компетентностного типа реагирования увеличились в 2 раза,

а средний показатель зависимого типа реагирования снизился на треть, что говорит о формировании у курсантов умения взаимодействовать с другими членами коллектива, строить отношения по типу партнерских, а также о стремлении в дальнейшем развивать коммуникативные навыки. Для большинства курсантов контрольной группы преобладающим определяется также зависимый тип реагирования, а также увеличились показатели агрессивного типа реагирования.

Уровень проявления мотивации к решению нестандартных задач, степень проявления креативности при освоении будущей специальности, степень проявления организаторских способностей при выполнении служебно-боевых задач измерялись результатом средних показателей компонентов методик: «Мотивация на достижение успеха Т. Элерса», «Экспресс-опросник креативности Д. Джонсона» и «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) (рисунок 26).

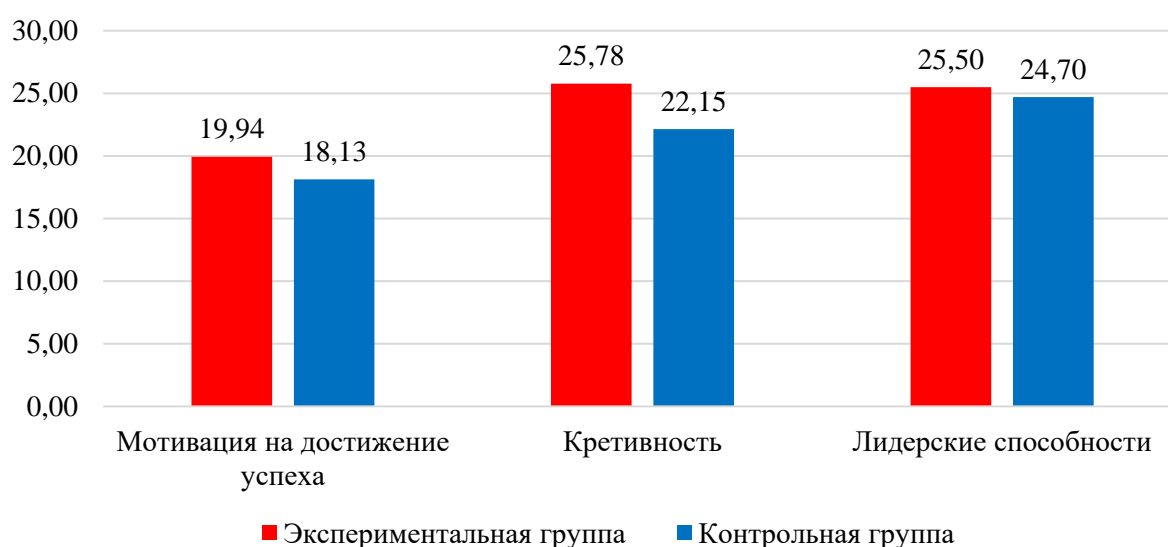


Рисунок 26. Показатели средних значений компонентов методик «Мотивация на достижение успеха Т. Элерса», «Экспресс-опросник креативности Д. Джонсона» и «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) на формирующем этапе эксперимента

Средний показатель по шкале «Мотивация на достижение успеха» в результате применения в экспериментальной группе Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности говорит о том,

что стремление курсантов к решению нестандартных задач незначительно увеличилось в экспериментальной группе, однако в контрольной группе результат стал ниже. Данные результаты показывают, что у курсантов экспериментальной группы сохранился интерес к профессиональной деятельности, а также настойчивость, упорство и сильное стремление к успеху.

По шкале «Креативность», определяющую степень проявления креативности при освоении будущей специальности, в экспериментальной группе среднее значение достаточно увеличилось. Можно сказать, что у данной группы курсантов способность создавать новые, нестандартные варианты решения служебно-боевых задач в условиях ограниченных ресурсов развита лучше, чем у курсантов контрольной группы.

Среднее значение шкалы «Лидерские способности» незначительно увеличилось как в экспериментальной, так и в контрольной группе. Таким образом, у курсантов формируются организаторские способности при выполнении служебно-боевых задач. Стоит отметить, что в экспериментальной группе средние значения немного выше, чем в контрольной группе.

Степень комфортности в группе, представленная средними значениями по методике «СП-Климат 3», представлена на рисунке 27.

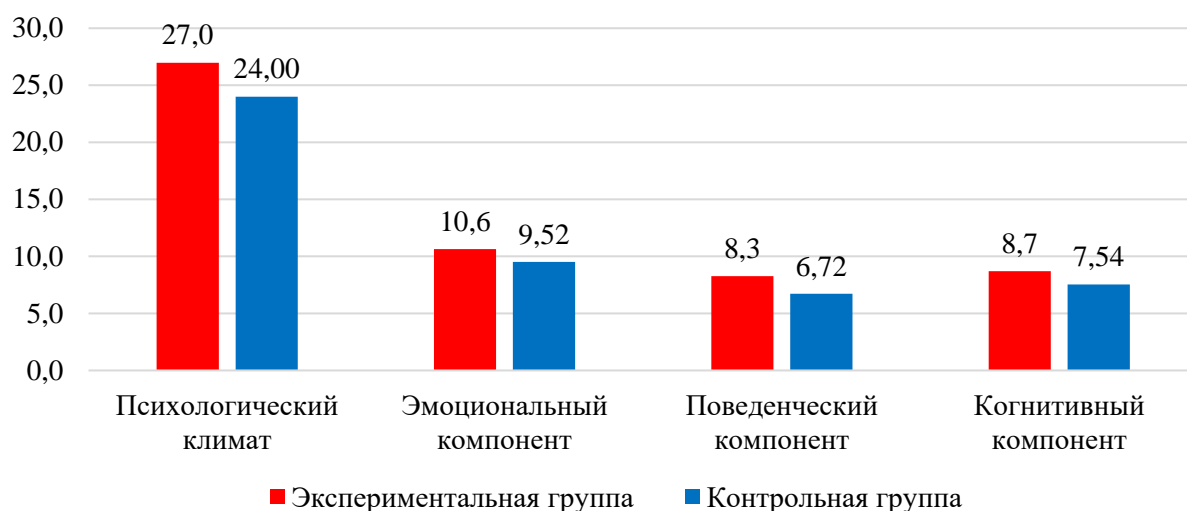


Рисунок 27. Показатели средних значений компонентов методики «СП-Климат 3» на формирующем этапе эксперимента

Степень комфортности в группе, определяемая средним значением общего показателя психологического климата, в экспериментальной группе находится на высоком уровне, что соответствует высокой степени комфортности в группе, благоприятному климату в коллективе, доверию к другим членам коллектива, наличию созданных условий для результативной совместной деятельности, а также условий для развития личностных качеств и самообразования для каждой отдельной личности. В контрольной группе степень комфортности в группе находится на уровне ниже среднего, что говорит о неустойчивом характере группового настроения, не полном доверии к другим членам коллектива, а также условия для результативной совместной деятельности и развития личностных качеств и самообразования для каждой отдельной личности созданы лишь частично.

По шкале «Эмоциональный компонент» в экспериментальной группе курсантов среднее значение находится на высоком уровне. Таким образом у курсантов экспериментальной группы наблюдается бесконфликтная и согласованная групповая работа, сформированная принадлежность к группе, вследствие чего – доверие и удовлетворенность общением с сослуживцами. В контрольной группе курсантов средний уровень шкалы «Эмоциональный компонент» остался на том же уровне.

Среднее значение шкалы «Поведенческий компонент» в результате реализации Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов на формирующем этапе в сравнении с констатирующим стало выше, достигнув среднего уровня, что свидетельствует о способности респондентов продуктивно взаимодействовать с другими членами коллектива. В контрольной группе данный показатель остался практически на уровне показателей 1 курса.

«Когнитивный компонент» со средним уровнем среднего значения в обеих группах говорит о том, что курсанты стремятся узнать личностные и деловые качества сослуживцев, развить способность к рефлексии.

Стремление к самопознанию и самоанализу своей профессиональной деятельности, определяющее уровень рефлексивности, представлено на рисунке 28.

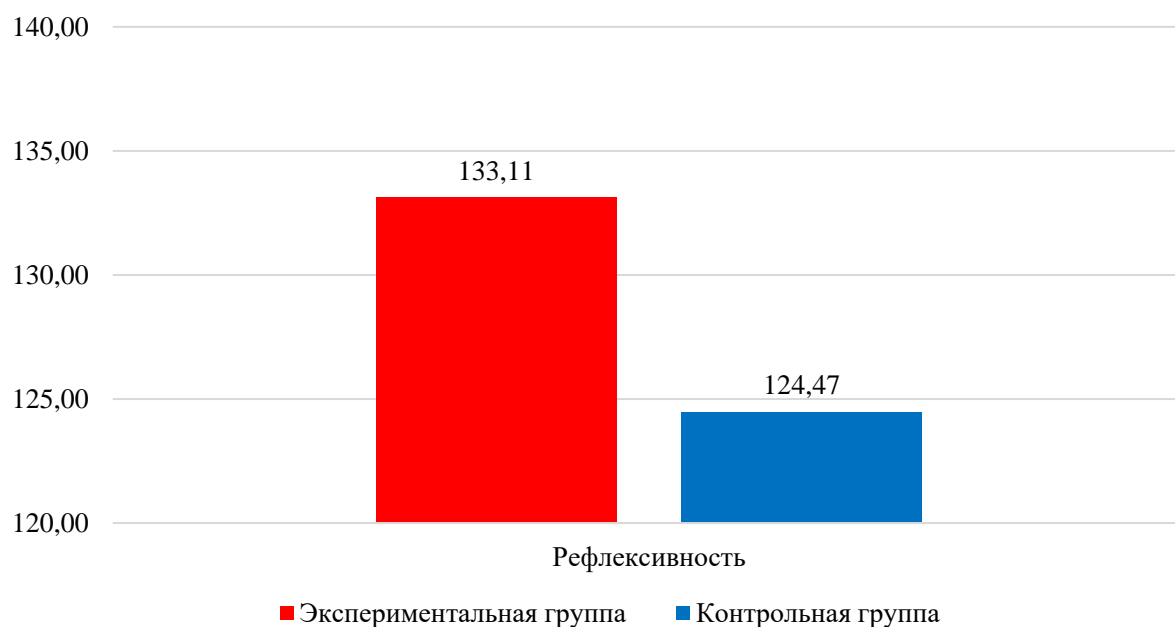


Рисунок 28. Показатели средних значений рефлексивности «Опросник рефлексивности» (А.В. Карпов) на формирующем этапе эксперимента

Результаты, полученные в ходе реализации Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военного вуза на формирующем этапе эксперимента, показали эффективность данной Программы. В экспериментальной группе курсантов рефлексивность достигла уровня выше среднего, что говорит о формировании у курсантов умения анализировать ситуацию, свои действия и решения, понимать свои ошибки и работать над ними, обдуманно озвучивать свои мысли, оценивать заранее все возможные риски и последствия.

Контрольно-оценочный этап позволяет определить уровень сформированности профессиональной инициативности в результате реализации Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военного вуза.

Готовность к взаимодействию в группе отражают показатели средних значений Теста коммуникативных умений Л. Михельсона, представленных на рисунке 29.

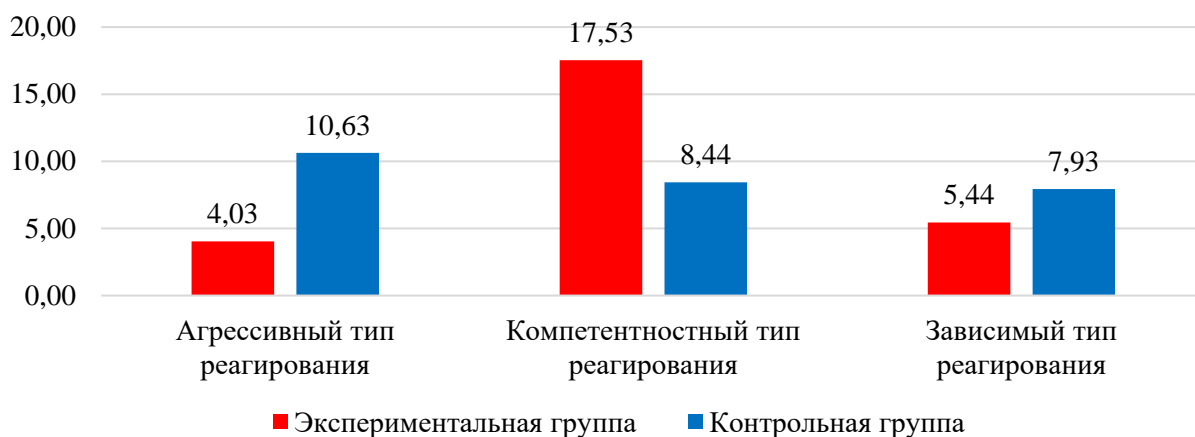


Рисунок 29. Показатели средних значений компонентов методики «Тест коммуникативных умений Л. Михельсона» на контрольно-оценочном этапе эксперимента

На представленной выше диаграмме можно увидеть, что после реализации Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности в экспериментальной группе преобладающим типом стал компетентностный тип реагирования, что говорит об умении курсантов взаимодействовать с другими членами коллектива на равных, аргументированно представляя свою точку зрения, строить отношения по типу партнерских, а также о стремлении развивать коммуникативные навыки. Для большинства курсантов контрольной группы преобладающим наблюдается агрессивный тип реагирования, неадекватная реакция на критику, что, в свою очередь, является недопустимым в будущей профессиональной деятельности.

Среднее значение по шкале «Зависимый тип реагирования» в группе курсантов экспериментальной группы находится на низком уровне. Несмотря на то, что большинство респондентов экспериментальной группы улучшили свои коммуникативные навыки, небольшая часть курсантов в обеих группах до сих пор находится в «подвешенном» состоянии и может

проявлять зависимость от взглядов, оценок и поведения, а также влияния других людей в ситуации общения. При благоприятном варианте данный тип будет заменен компетентным типом реагирования, при неблагоприятном – может перейти в агрессивный. Таким образом, сравнивая результаты, можно утверждать, что существует необходимость работы с курсантами, направленной на формирование и развитие коммуникативных навыков.

В результате реализации Интегрированной программы в экспериментальной группе самый низкий показатель среднего значения наблюдается по шкале «Агрессивный тип реагирования». Таким образом, можно сказать, что курсанты экспериментальной группы научились лучше справляться с агрессивными реакциями в коммуникативных ситуациях (крики, проявление как физического, так и психологического давления на собеседника).

Уровень проявления мотивации к решению нестандартных задач, степень проявления креативности при освоении будущей специальности, степень проявления организаторских способностей при выполнении служебно-боевых задач измерялись результатом средних показателей компонентов методик: «Мотивация на достижение успеха Т. Элерса», «Экспресс-опросник креативности Д. Джонсона» и «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий) (рисунок 30).

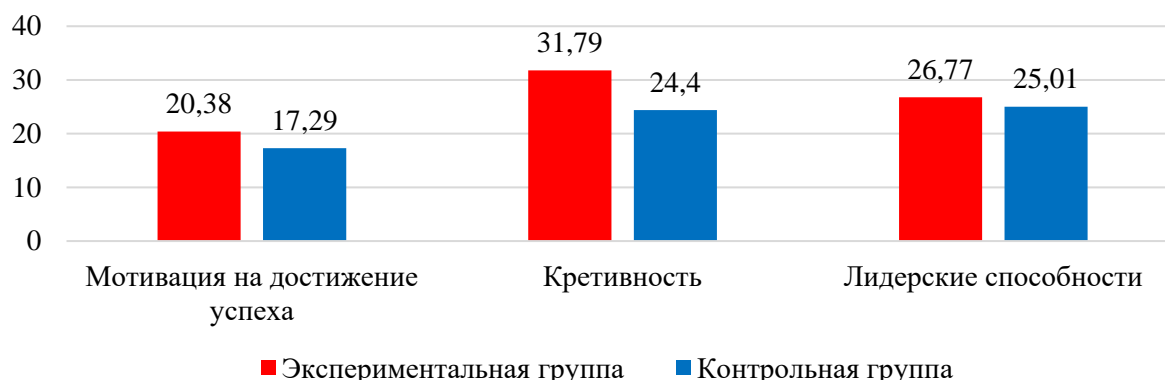


Рисунок 30. Показатели средних значений компонентов методик «Мотивация на достижение успеха», «Экспресс-опросник креативности» и «Диагностика лидерских способностей» на контрольно-оценочном этапе эксперимента

Средний показатель по шкале «Мотивация на достижение успеха» в результате применения в экспериментальной группе Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности удалось не только сохранить на умеренно высоком уровне, но и увеличить, что говорит о стремлении курсантов к решению нестандартных задач. Данные результаты показывают, что у курсантов не только остались настойчивость, упорство и сильное стремление к успеху, но и сохранился интерес к профессиональной деятельности спустя 2 года обучения.

Среднее значение шкалы «Креативность» после эксперимента увеличилось в 1,6 раза, что говорит о высоком уровне степени проявления креативности при освоении будущей специальности. Для данной группы курсантов характерен большой круг интересов как творческих, так и научных, а также способность создавать новые, нестандартные варианты решения служебно-боевых задач в условиях ограниченных ресурсов. В контрольной группе курсантов творческий подход к решению поставленных задач наблюдается лишь изредка, что, впоследствии, не позволит в боевых условиях быстро переключать внимание с одной задачи на другую, а также действовать в условиях ограниченной информации и времени.

Среднее значение шкалы «Лидерские способности» после эксперимента в экспериментальной группе увеличилось на 2 балла, достигнув среднего уровня. Таким образом, проявление организаторских способностей при выполнении служебно-боевых задач у курсантов уже можно заметить, однако все еще есть куда развиваться и совершенствоваться. В контрольной группе низкий уровень среднего значения шкалы «Лидерские способности» свидетельствует о том, что курсанты не могут отстаивать собственное мнение, не способны организовать работу коллектива и внутреннее распределение задач. Личная инициатива практически не проявляется, а также достаточно часто респонденты избегают ответственности и принятия самостоятельных решений.

Степень комфортности в группе, представленная средними значениями по методике «СП-Климат 3», представлена на рисунке 31.

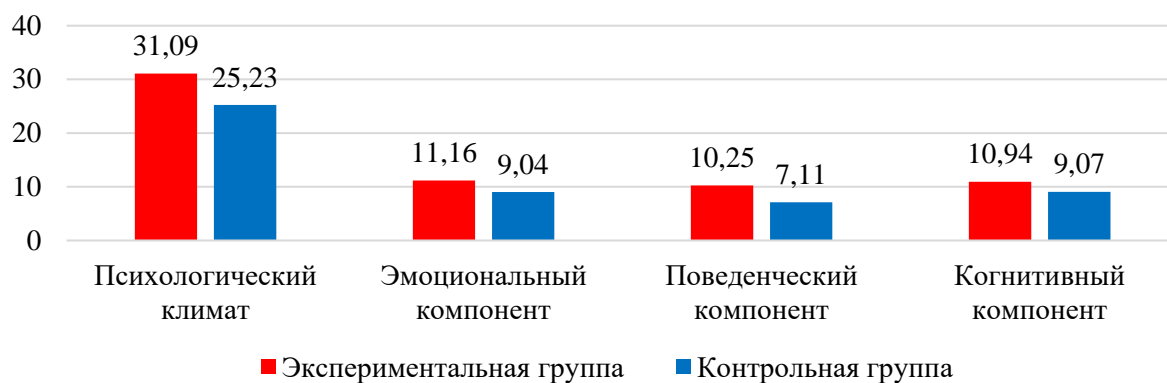


Рисунок 31. Показатели средних значений компонентов методики «СП-Климат 3» на контрольно-оценочном этапе эксперимента

Среднее значение общего показателя психологического климата в экспериментальной группе находится на высоком уровне, что соответствует высокой степени комфорта, благоприятного климата в группе и доверия к другим членам коллектива, наличию созданных условий для результативной совместной деятельности, а также условий для развития личностных качеств и самообразования для каждой отдельной личности. В контрольной группе степень комфортности в группе находится на среднем уровне, что говорит о не до конца сформированном характере группового настроения, не полном доверии к другим членам коллектива, а также условия для результативной совместной деятельности и развития личностных качеств и самообразования для каждой отдельной личности созданы лишь частично.

По шкале «Эмоциональный компонент» в экспериментальной группе курсантов среднее значение находится на высоком уровне. Таким образом для них характерна бесконфликтная и согласованная групповая работа, сформированная принадлежность к группе, вследствие чего – доверие и удовлетворенность общением с сослуживцами. Средний уровень шкалы «Эмоциональный компонент» в контрольной группе характеризует среднюю удовлетворенность общением с сослуживцами, а групповая работа чаще всего не согласована и не лишена конфликтов и непонимания.

Среднее значение шкалы «Поведенческий компонент» в экспериментальной группе увеличилось в 1,5 раза после эксперимента, достигнув высокого уровня, что свидетельствует о направленной деятельности респондентов на продуктивное взаимодействие с другими членами коллектива, а также определены значимые различия между своей и чужой группами. В контрольной группе данный показатель остался практически на уровне показателей 1 курса, что говорит об эффективности реализации Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов.

«Когнитивный компонент» с высоким уровнем среднего значения в обеих группах говорит о том, что курсанты достаточно хорошо знают личностные и деловые качества сослуживцев, а также достаточно развита способность к рефлексии.

К 3-му курсу стремление к самопознанию и самоанализу своей профессиональной деятельности у курсантов экспериментальной группы достигло высокого уровня (рисунок 32). В ходе контрольно-оценочного этапа эксперимента получены результаты, подтверждающие эффективность применения Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военного вуза.

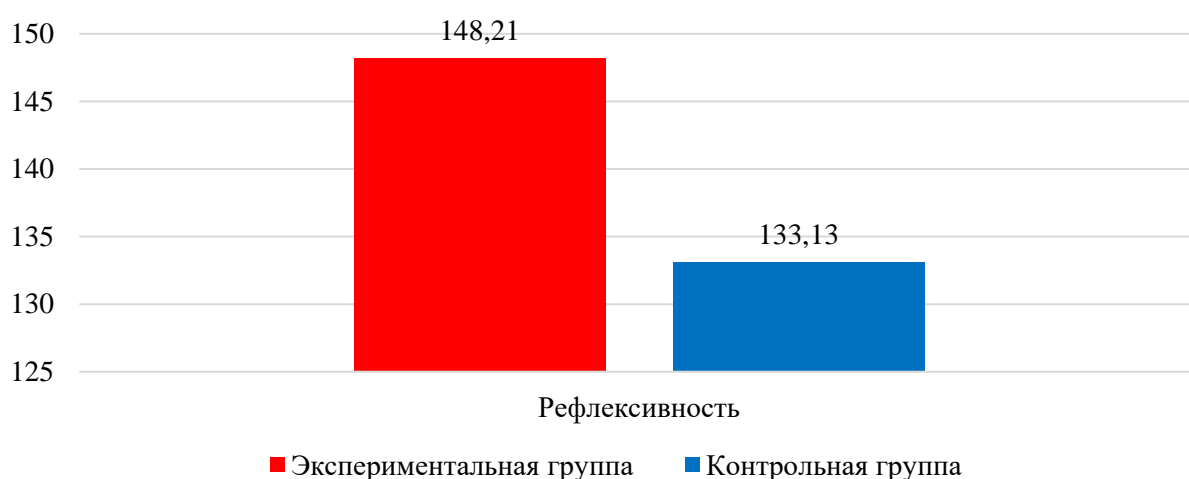


Рисунок 32. Показатели средних значений рефлексивности «Опросник рефлексивности» (А.В. Карпов) на контрольно-оценочном этапе эксперимента

В экспериментальной группе курсантов рефлексивность достигла высоко уровня, что говорит об умении курсантов осознавать причины и последствия своих действий, признать свои ошибки и извиниться, контролировать свои побуждения, не идти на поводу сиюминутных эмоций.

Эффективность Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов на каждом этапе эксперимента наглядно представлена на рисунке 33. Уровень формирования профессиональной инициативности определялся суммой показателей, наиболее полно отражающих структуру профессиональной инициативности, из представленного ранее инструментария исследования.



Рисунок 33. Динамика формирования профессиональной инициативности в контрольной и экспериментальной группах курсантов на всех этапах эксперимента

На графике видно, что на констатирующем этапе эксперимента (1 курс) количество курсантов с репродуктивным (низким) уровнем профессиональной инициативности было максимальным – больше половины

респондентов обеих групп. В результате применения Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военного вуза, на формирующем этапе (2 курс) в экспериментальной группе количество курсантов с креативным (высоким) уровнем профессиональной инициативности стало в 2,5 раза больше по сравнению с 1 курсом (26%). На 3 курсе (контроль-оценочном этапе) количество курсантов с репродуктивным уровнем профессиональной инициативности в экспериментальной группе всего 5%, в то время как в контрольной группе количество курсантов с данным уровнем профессиональной инициативности достаточно велико – 33%, что наилучшим образом отражает эффективность реализации Интегрированной программы, начиная с 1 года обучения курсантов в высшем военном учебном заведении.

Динамика формирования профессиональной инициативности в контрольной и экспериментальной группах курсантов на констатирующем и контрольно-оценочном этапах эксперимента по уровням сформированности профессиональной инициативности по каждому компоненту (мотивационно-регулятивному, личностно-деятельностному и когнитивному) представлена в приложении 8.

Для выявления статистически значимых различий среди компонентов используемых методик между группами курсантов был применен непараметрический U-критерий Манна-Уитни. Результаты исследования представлены в таблицах 12-17.

По результатам сравнительного анализа (таблица 12) можно сделать вывод, что, преобладающий зависимый тип реагирования в обеих группах курсантов 1-го года обучения перед началом проведения эксперимента после эксперимента сменился на компетентностный тип реагирования в экспериментальной группе курсантов [18; 24]. В контрольной группе курсантов определено преобладание агрессивного типа реагирования. Таким образом, реализация Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов позволяет

развить и сформировать у курсантов компетентностный тип реагирования, что положительно отразится как на профессиональном, так и личностном становлении военных специалистов.

Таблица 12 – Результаты статистической обработки шкал методики «Тест коммуникативные умения Л. Михельсона»

Параметры	U-критерий Манна-Уитни				Средние значения			
	Констатирующий этап		Контрольно-оценочный этап		Констатирующий этап		Контрольно-оценочный этап	
	U	p	U	p	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Агрессивный тип реагирования	4224	0,792	8344	0***	5,3	5,13	4,03	10,63
Компетентностный тип реагирования	4413	0,799	83,5	0***	6,6	6,9	17,53	8,44
Зависимый тип реагирования	4190,5	0,723	6630	0***	15,1	15,02	5,44	7,93

Примечание:

*** – уровень значимости различий $p \leq 0,01$

ЭГ – экспериментальная группа

КГ – контрольная группа

По показателю «Мотивация к решению нестандартных задач» (таблица 13) выявлено, что в ходе реализации Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности она возросла к 3-му году обучения у курсантов экспериментальной группы.

Таблица 13 – Результаты статистической обработки шкал методики «Мотивация на достижение успеха Т. Элерса»

Параметры	U-критерий Манна-Уитни				Средние значения			
	Констатирующий этап		Контрольно-оценочный этап		Констатирующий этап		Контрольно-оценочный этап	
	U	p	U	p	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Мотивация на достижение успеха	4036	0,436	1961,5	0***	19,49	18,96	20,38	17,29

Примечание:

*** – уровень значимости различий $p \leq 0,01$

ЭГ – экспериментальная группа

КГ – контрольная группа

Сравнительный анализ установил достоверную значимость различий в показателе мотивации на достижение успеха между группами 3 курса. Проведенный эксперимент позволил не только удержать данный показатель, но и увеличить его, что говорит о высокой эффективности применения данной Интегрированной программы в начале профессионального становления курсантов. Высокий показатель мотивации на достижение успеха говорит о том, что курсанты четко осознают выбор будущей профессии, а также о том, что они заинтересованы в обучении и получении профессиональных навыков.

Сравнительный анализ позволил установить, что уровень креативности у курсантов возрос к 3-му году обучения после проведения эксперимента (таблица 14).

Таблица 14 – Результаты статистической обработки шкал методики «Экспресс-опросник креативности Д. Джонсона»

Параметры	U-критерий Манна-Уитни				Средние значения			
	Констатирующий этап		Контрольно-оценочный этап		Констатирующий этап		Контрольно-оценочный этап	
	U	p	U	p	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Креативность	4399	0,829	2067,5	0***	19,77	19,89	31,79	24,4

Примечание:

*** – уровень значимости различий $p \leq 0,01$

ЭГ – экспериментальная группа

КГ – контрольная группа

Определено достоверно значимое различие уровня развития креативности между контрольной и экспериментальной группами. Таким образом, начатая на 1 курсе реализация Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности позволила к 3 курсу повысить уровень креативности в 1,5 раза. Развитая на высоком уровне креативность характеризует будущих офицеров как личностей, способных нестандартно подойти к решению профессиональных задач, посмотреть на них с разных сторон, найти новый вариант решения. Данное умение,

несомненно, положительно скажется на будущей профессиональной деятельности не только в мирное время, но и особенно в ситуации боевых действий.

Результаты сравнительного анализа компонентов психологического климата и общего его показателя позволяют утверждать, что после проведения эксперимента они увеличились (таблица 15). Установлено, что применение Интегрированной программы эффективно, так как в результате сравнения групп курсантов 3-го года обучения определено, что в экспериментальной группе значения психологического климата и его компонентов выше.

Таблица 15 – Результаты статистической обработки шкал методики «СП-Климат 3»

Параметры	U-критерий Манна-Уитни				Средние значения			
	Констатирующий этап		Контрольно-оценочный этап		Констатирующий этап		Контрольно-оценочный этап	
	U	p	U	p	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Психологический климат	4299	0,954	2227,5	0***	22,86	22,76	31,09	25,23
Эмоциональный компонент	4279	0,905	2044	0***	10,12	10	11,16	9,04
Поведенческий компонент	4423	0,776	2196	0***	6,27	6,34	10,25	7,11
Когнитивный компонент	3917	0,267	2651	0***	6,47	6,01	10,94	9,07

Примечание:

*** – уровень значимости различий $p \leq 0,01$

ЭГ – экспериментальная группа

КГ – контрольная группа

Психологический климат и его компоненты являются важнейшим элементом профессиональной деятельности курсантов. Только в условиях абсолютного доверия к сослуживцам, возможности положиться на товарища, без страха доверить свою жизнь и умения разделить радостные и тяжелые моменты внутри коллектива, можно достичь эффективного выполнения боевой задачи в военное время.

По шкале «Лидерские способности» наивысший результат наблюдается у курсантов, в группе которых проводился эксперимент (таблица 16). Сравнительный анализ по U-критерию Манна-Уитни показал эффективность применения данной технологии, определил достоверно значимое различие

уровня развития лидерских способностей в группах курсантов 3-го года обучения. Высокий уровень лидерских способностей напрямую влияет на профессиональную деятельность курсантов.

Таблица 16 – Результаты статистической обработки шкал методики «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

Параметры	U-критерий Манна-Уитни				Средние значения			
	Констатирующий этап		Контрольно-оценочный этап		Констатирующий этап		Контрольно-оценочный этап	
	U	p	U	p	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Лидерские способности	4299	0,954	2977,5	0***	24,22	24,38	26,77	25,01

Примечание:

*** – уровень значимости различий $p \leq 0,01$

ЭГ – экспериментальная группа

КГ – контрольная группа

Будущему офицеру важно не столько приказывать подчиненным, сколько формировать у них доверие, чтоб они сами следовали за ним. Умение организовать группу людей, грамотно распределить задачи, скорректировать шаги в зависимости от текущих условий, подбодрить товарищей и поднять дух патриотизма – все это характеристика лидера, который со своей командой добьется высоких результатов.

По шкале «Рефлексивность» опросника А.В. Карпова выявлено достоверно значимое различие уровня рефлексивности между контрольной и экспериментальной группами курсантов (таблица 17).

Таблица 17 – Результаты статистической обработки шкал методики «Опросник рефлексивности» (А.В. Карпов)

Параметры	U-критерий Манна-Уитни				Средние значения			
	Констатирующий этап		Контрольно-оценочный этап		Констатирующий этап		Контрольно-оценочный этап	
	U	p	U	p	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Рефлексивность	3890	0,241	2704	0***	118,02	115,84	148,21	133,13

Примечание:

*** – уровень значимости различий $p \leq 0,01$

ЭГ – экспериментальная группа

КГ – контрольная группа

У курсантов экспериментальной группы в результате реализации Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности увеличился уровень рефлексивности, достигнув высоких значений. Таким образом, курсанты экспериментальной группы понимают свои личностные особенности, особенностей будущей профессии, адекватно оценивают себя, стремятся к самоанализу и самонаблюдению для достижения высокого уровня личностного и профессионального развития.

Разработанная автором анкета «Профессиональное обучение будущих офицеров» (приложение 12), вопросы которой направлены на профессиональное и личностное развитие, включает в себя показатели когнитивного критерия, к которым относятся уровень профессиональных знаний, стремление к самопознанию и уровень познавательной активности. В результате статистического анализа выявлено достоверно значимое различие в показателях до и после реализации Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов (таблица 18).

Таблица 18 – Результаты статистической обработки результатов анкеты «Профессиональное обучение будущих офицеров»

Параметры	U-критерий Манна-Уитни				Средние значения			
	Констатирующий этап		Контрольно-оценочный этап		Констатирующий этап		Контрольно-оценочный этап	
	U	p	U	p	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Профессиональное и личностное развитие	3892	0,243	2002,5	0***	27,25	25,42	54,37	38,33

Примечание:

*** – уровень значимости различий $p \leq 0,01$

ЭГ – экспериментальная группа

КГ – контрольная группа

Представленные в таблице результаты позволяют сделать вывод, что когнитивный критерий профессиональной инициативности у курсантов экспериментальной группы значимо выше. Эти данные указывают на эффективность реализованной Интегрированной программы, а также на

то, что курсанты экспериментальной группы заинтересованы в своем профессиональном и личностном развитии, стремятся к достижению профессиональных целей, выходят за рамки комфорта, обучаясь чему-то новому, в том числе вне стен академии.

Таким образом, полученные результаты экспериментального исследования, в ходе которого на базе Михайловской военной артиллерийской академии была реализована Интегрированная программа формирования профессиональной инициативности, позволяют сделать следующие выводы:

1. Преобладающий зависимый тип реагирования на 1-м курсе, который мы объясняли только начавшимся адаптационным периодом, к 3-му курсу сменился на компетентностный у большего числа респондентов экспериментальной группы («Тест коммуникативные умения Л. Михельсона»). Таким образом, после работы с курсантами можно говорить, что они готовы ко взаимодействию в группе и умеют адекватно реагировать на различные коммуникативные ситуации.

2. Работа, которая велась в группе курсантов на протяжении двух лет, позволила не только удержать, но и увеличить мотивацию на достижение успеха, что говорит о высокой заинтересованности даже в середине профессионального обучения и стремлении к решению нестандартных задач («Мотивация на достижение успеха Т. Элерса»).

3. Высокий уровень креативности при освоении будущей специальности, преобладающий в экспериментальной группе, говорит о способности курсантов нестандартно подходить к решению задачи, умению посмотреть на проблему с разных сторон, придумать решение в условиях ограниченного времени и информации, что необходимо в профессиональной деятельности, особенно в боевых условиях («Экспресс-опросник креативности Д. Джонсона»).

4. Степень комфортности в группе, определяемая уровнем психологического климата, в экспериментальной группе к 3-му году

обучения достигла высокого уровня, что говорит о доверительном общении внутри коллектива, готовности положиться на товарищей, поддержать их («СП-Климат 3»).

5. Степень проявления организаторских способностей при выполнении служебно-боевых задач к 3-му году обучения у курсантов экспериментальной группы, в отличие от курсантов контрольной группы, развиты на достаточно высоком уровне («Диагностика лидерских способностей» Е. Жарикова, Е. Крушельницкого). Данные результаты говорят о способности будущих военных специалистов вести людей за собой, умении грамотно организовать работу в коллективе для быстрого и эффективного решения поставленных задач.

6. У курсантов экспериментальной группы чаще наблюдается стремление к самоанализу своей профессиональной деятельности, что, в свою очередь говорит об их понимании своих личностных особенностей, особенностей будущей профессии, адекватной оценке себя, стремлении к самоанализу и самонаблюдению для достижения высокого уровня личностного и профессионального развития («Опросник рефлексивности А.В. Карпова»).

7. Результаты по авторской анкете «Профессиональное обучение будущих офицеров», включающей в себя показатели когнитивного критерия, показывают, что в ходе реализации Интегрированной программы у курсантов экспериментальной группы значительно выше заинтересованы в своем профессиональном и личностном развитии.

8. Высокие показатели каждого компонента (мотивационно-регулятивного, личностно-деятельностного и когнитивного) в экспериментальной группе курсантов, наблюдаемые в ходе контрольно-оценочного этапа эксперимента, позволяют сделать вывод, что такая группа до последнего будет отстаивать своих. Это тот случай, когда «один за всех и все за одного». В условиях боевых действий это будет самая слаженная группа, которая сможет быстро подстроиться под изменяющиеся условия.

Полученные результаты экспериментального исследования позволяют сделать выводы, что в процессе применения данной Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов с течением времени улучшается их личностно-профессиональное развитие, формируется и повышается уровень профессиональной инициативности, уверенности в себе и мотивации к решению нестандартных задач. Кроме того, обученность в области коммуникативных навыков, а также развитие креативности способствуют повышению эффективности и качества профессиональной деятельности курсантов. Благоприятный психологический климат в коллективе также является важным фактором, способствующим успешному функционированию и достижению целей в профессиональной сфере.

3.2 Педагогические условия реализации Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов

Профессиональная инициативность является важным качеством для успешной военной службы. Она включает в себя способность принимать решения, проявлять активность и самостоятельность в выполнении задач. Для формирования профессиональной инициативности у курсантов применяются различные педагогические условия.

В определении термина «условие» можно встретить следующие значения [116]:

- обстоятельство, от которого что-нибудь зависит;
- установленные в определенной деятельности правила и требования;
- обстановка, в которой что-то происходит.

В результате теоретического анализа понятия «условие» установлено, что единой его трактовки не существует (таблица 19).

В педагогике под условием понимаются различные факторы (природные, социальные, внешние и внутренние), влияющие не только на психическое развитие личности, но и его воспитание и обучение (В.М. Полонский) [134].

Таблица 19 – Анализ понятия «условие»

Автор	Определение понятия
М.И. Шалин [186]	Условие — это процесс, влияющий на развитие личности, представляющий собой совокупность внешних факторов (обстоятельств, обстановки) с единством внутренних сущностей и явлений.
Л.И. Божович, Т.Е. Конникова [15]	Условие — это совокупность мер, направленных на повышение эффективности педагогической деятельности
В.И. Андреев [4]	Условие – это комплекс мер, содержание, методы, приемы и организационные формы обучения и воспитания
В.А. Беликов [10]	Условия – это совокупность объективных возможностей содержания, форм, методов и материально-пространственной среды, направленных на решение поставленных в педагогике задач
А.А. Володин, Н.Г. Бондаренко [38]	Условие – это характеристика педагогической системы, отражающая совокупность потенциальных возможностей образовательной среды, реализация которых обеспечить эффективное функционирование и развитие педагогической системы.

Таким образом, под рабочим определением понятия «условие» мы понимаем ту главную составляющую процессов, объектов или явлений, которая влияет на формирование среды, а также ее компонентов (процессов, явлений или объектов).

Современная классификация педагогических условий выделяет три группы [114]:

- 1) организационно-педагогические;
- 2) психолого-педагогические;
- 3) дидактические.

Согласно мнению некоторых исследователей (Е.И. Козырева [80], В.А. Беликов [11]), к группе организационно-педагогических условий можно отнести все созданные для личности условия, чтобы достичь успеха в образовательной деятельности. По С.Н. Павлову [122] и А.В. Сверчкову [151] к данной группе относятся различные формы организации

образовательного процесса, а также взаимодействие между участниками данного процесса (учитель-ученик). Главная задача психолого-педагогических условий заключается в создании определенных возможностей, обеспечивающих целенаправленное и результативное управление и организацию образовательного процесса.

Задача психолого-педагогических условий заключается в совершенствовании личности с помощью взаимодействия с другими участниками процесса, что способствует достижению целей обучения. Основываясь на том, что данная группа условий способствует изменению некоторых характеристик личности, в педагогической системе ее принято считать личностным аспектом.

Группа дидактических условий способствует трансформации личностных качеств обучающихся и их возможностей под педагогические цели. Соответственно, с целью успешного формирования профессиональной инициативности происходит выбор определенных форм, методов и средств с учетом возрастных и психологических особенностей обучаемых.

Подводя итог, под педагогическими условиями формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов мы будем понимать различные факторы, которые оказывают влияние на процесс формирования и проявления профессиональной инициативности.

Анализ изученной психолого-педагогической литературы (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.Б. Эльконин, Л.А. Парамонова, Н.А. Короткова, И. Кириллов, Н.И. Непомнящая) о теоретическом представлении профессиональной инициативности как целеполагания и волевого усилия курсантов в повседневной деятельности позволили нам определить необходимые педагогические условия формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов [27]:

Организационно-педагогические условия:

– *освоение компетенций, позволяющих предпринимать инициативные действия в служебной деятельности.* Освоение компетенций

будет стимулироваться через создание ситуаций, где курсанты видят значимость и ценность профессиональной инициативности в своей служебной деятельности и ощущают поддержку и возможности для ее проявления.

– *активная включенность курсантов в выполнение служебных задач.* Курсанты приобретают опыт принятия ответственности, осуществления самостоятельных действий и решений, что способствует формированию профессиональной инициативности;

– *рефлексия и самоанализ.* Развитие навыков рефлексии и самоанализа позволяет курсантам осознавать свои сильные и слабые стороны и извлекать уроки из своих действий. Регулярные анализы своей работы способствуют саморазвитию и повышению уровня профессиональной инициативности;

– *включение аксиологической составляющей в образовательный процесс.* при построении учебных программ и проведении теоретических и практических занятий акцент делается не только на когнитивный компонент, но и на развитие ценностных ориентиров курсантов, что способствует проявлению профессиональной инициативы.

Одним из условий формирования профессиональной инициативности является освоение компетенций, позволяющих предпринимать инициативные действия в служебной сфере. Создавая мотивацию к освоению компетенций и владея ими, курсантам предоставляется возможность для самостоятельного принятия решений, генерирования новых идей. Это возможно, например, в процессе проведения тренингов, семинаров и практических занятий, на которых курсанты будут находиться в реальных или моделируемых ситуациях, где им потребуется предлагать свои решения и инициативы. Такие упражнения помогают развивать креативное мышление, уверенность в своих действиях, коммуникационные навыки.

Примером профессиональной инициативности в служебной сфере может служить ситуация, когда курсант замечает проблему

или потенциальную угрозу и самостоятельно предлагает варианты ее решения.

Например, курсант в качестве инициативы предлагает провести программу профессионального развития и обучения для своих товарищей, чтобы повысить квалификацию и эффективность команды в целом. Такие инициативные идеи позволяют развивать командный дух и улучшать результаты работы. Так, в Михайловской военной артиллерийской академии на базе 1 факультета (артиллерийского) была проведена программа по изучению и совершенствованию навыков профессиональной подготовки по различным дисциплинам.

В целом, мотивация на формирование компетенций, позволяющих предпринимать инициативные действия в служебной сфере, способствует развитию курсантов, повышению эффективности их работы и достижению поставленных целей.

Следующим условием является активная включенность курсантов в выполнение служебных задач. Профессиональная инициативность является важной характеристикой личности курсанта, позволяющей эффективно выполнять задачи и достигать поставленных целей.

Активная включенность курсантов в выполнение служебных задач дает ряд преимуществ:

1. Профессиональное развитие. Активная включенность позволяет курсанту расширять свои компетенции и навыки через участие в различных мероприятиях, тренингах, учебных курсах и т.д. Это способствует росту его профессионального уровня и повышению эффективности выполнения служебных задач.

2. Проявление профессиональной инициативы. Способность предлагать новые идеи, инициировать необходимые изменения и принимать ответственность за их реализацию позволяет курсанту вносить вклад в развитие и совершенствование Вооруженных Сил России.

3. Профессиональная и личностная удовлетворенность. Благодаря активной включенности курсант может ощутить удовлетворение от военной службы и ощутить себя полезным и ценным в своем коллективе. Это может повысить его мотивацию и продуктивность, а также укрепить его приверженность к военной службе и Отечеству.

В целом, активная включенность в выполнение служебных задач дает курсанту возможность развиваться профессионально и личностно, принимать участие в решении важных задач, а также повысить свою ценность и значимость в Вооруженных Силах Российской Федерации.

Вот несколько конкретных примеров, демонстрирующих активную включенность и профессиональную инициативность у курсантов:

– Организация дополнительной подготовки. Курсант, осознавая необходимость улучшения своих навыков и компетенций, может самостоятельно предложить организовать дополнительную тренировку или курс обучения для себя и своих товарищей. В результате, это повышает профессиональный уровень подготовки как себя, так и своих товарищей, и способствует успешному выполнению задач.

– Далее, курсант может предложить новый способ обучения курсантов, который будет более эффективен и доступен для всех.

Эти примеры демонстрируют, что активная включенность курсантов в выполнение служебных задач может привести к новым идеям, улучшению эффективности работы и укреплению взаимодействия внутри коллектива.

Важным условием формирования профессиональной инициативности является рефлексия и самоанализ. В военной деятельности, где решения часто принимаются в стрессовых и экстремальных условиях, умение анализировать свои действия и поведение является неотъемлемой частью успешной службы. Рефлексия и самоанализ помогают курсантам осознавать свои сильные и слабые стороны, улучшить работу и повысить эффективность в выполнении служебно-боевых задач.

Примеры рефлексии и самоанализа:

– Рефлексивный дневник: курсанты ведут свои личные записи о принятых решениях, проведенных операциях, анализируют их результаты и делают выводы о своей работе.

– Профессиональная оценка: курсанты рассматривают различные ситуации из своей профессиональной деятельности и анализируют, что они бы сделали в такой ситуации, какие были бы последствия и какие решения они считают оптимальными.

– Участие в симуляторных тренировках: такие тренировки позволяют курсантам оценить свое решение в условиях, максимально приближенных к реальным. После тренировки проводится дебрифинг, где они анализируют свои решения и выявляют возможные ошибки.

– Использование средств видео- и аудиозаписи: курсанты записывают свою работу или тренировки и после просмотра анализируют свое поведение, принятые решения и выявляют слабые места.

Все это помогает курсантам развивать навыки рефлексии и самоанализа, что способствует формированию профессиональной инициативности и принятия ответственных решений в сложных ситуациях.

Включение аксиологической составляющей в образовательный процесс является важным аспектом современного образования, так как помогает развивать у курсантов навыки, относящиеся к моральным, этическим и социокультурным сферам [16]. Оно предполагает создание условий для осознанного и систематического формирования системы ценностной ориентации курсантов.

Аксиологическая составляющая в образовательном процессе относится к ценностным аспектам, которые формируются и развиваются у курсантов в процессе обучения. Она связана с формированием и осознанием ценностей, норм и убеждений, а также способности принимать обоснованные решения и действовать в соответствии с ними.

Ключевые цели и задачи включения аксиологической составляющей в образовательный процесс включают:

– формирование нравственных и этических ценностей. Это включает в себя обучение курсантов моральным нормам, этическим принципам, справедливости, честности, толерантности и уважению к другим людям.

– развитие культуры саморазвития и самообразования. Развитие способностей курсантов к самостоятельному и непрерывному образованию, стремление к самосовершенствованию, самоконтролю и самоорганизации.

– формирование гражданской ответственности и активной гражданской позиции. Курсанты должны быть осведомленными о своих правах и обязанностях в обществе, иметь чувство сопричастности и ответственности за судьбу своего общества и страны.

– развитие культуры межличностного общения. Направлено на развитие у курсантов умений эффективно общаться, слушать и понимать других, выражать свои мысли и убеждения, устанавливать гармоничные отношения с другими людьми.

– формирование творческой и критической мысли. Развитие у курсантов способности мыслить критически и креативно, умение анализировать информацию, принимать обоснованные решения, генерировать новые идеи и решать проблемы.

Все эти цели и задачи осуществляются через различные методы, приемы и формы работы с курсантами, включая дискуссии, проекты, ролевые игры, этические дилеммы, рефлексию и самоанализ.

Примеры включения аксиологической составляющей в образовательный процесс для формирования профессиональной инициативности у курсантов могут включать:

– участие в проектах социального значения: курсанты вовлечены в проекты, направленные на помощь нуждающимся, развитие местного сообщества или охрану окружающей среды. Эти проекты поощряют

инициативу участников, развивают их социальную ответственность и формируют ценностное отношение к помощи другим.

– организация мастер-классов и дискуссий. Приглашение курсантов, которые достигли успехов в своей служебной деятельности, помогает обучаемым увидеть примеры профессиональной инициативности и успеха.

– формирование ценностей командной работы. Курсанты развивают навыки командной работы и принятия решений. Одним из способов является проведение тренировок, где они работают в команде, решая сложные задачи и принимают эффективные решения, основанные на ценностях, таких как взаимовыручка, справедливость, ответственность и честность.

– формирование лидерских навыков. Разработка программ, которые помогают курсантам формировать профессиональную инициативность и лидерские навыки, включает такие элементы, как тренировки по принятию рискованных решений, управлению стрессом и развитию личности. Цель данных программ – помочь курсантам стать эффективными лидерами, способными проявить профессиональную инициативу в сложных ситуациях.

Включение аксиологической составляющей в образовательный процесс позволяет формировать гражданско-этическую культуру, развивать личность учащихся, укреплять их позицию в обществе и формировать у них систему ценностей, которые помогут им ориентироваться в сложных ситуациях и принимать взвешенные решения.

Таким образом, для формирования профессиональной инициативности определены следующие условия: *освоение компетенций, позволяющих предпринимать инициативные действия в служебной сфере; активная включенность военнослужащих в выполнение служебных задач, рефлексия и самоанализ, включение аксиологической составляющей в образовательный процесс.*

Выводы по третьей главе

Обобщая эмпирические данные, можно утверждать, что после реализации Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности показатели у курсантов экспериментальной группы характеризуются большей интегрированностью и структурированностью, что свидетельствует об эффективности разработанной Интегрированной программы, реализованной в Михайловской артиллерийской военной академии.

Констатирующий этап эксперимента показал, что большинство курсантов как экспериментальной, так и контрольной групп характеризуются низкими показателями по изучаемым критериям, что свидетельствует о недостаточном для военной службы уровне профессиональной инициативности, способствующего развитию и совершенствованию профессиональных качеств, навыков общения, потребности в достижении и самореализации, умению нестандартно мыслить, брать ответственность на себя.

На формирующем этапе эксперимента реализована разработанная в рамках диссертационного исследования Интегрированная программа формирования профессиональной инициативности в виде технологии. Критериями результативности этой технологии являются:

- мотивационно-регулятивный – главные мотивы, побудившие курсантов вступить в ряды ВС РФ, побуждающие изучать военно-профессиональные дисциплины, а также понимание курсантов их значимости в профессиональной деятельности;
- личностно-деятельностный – группа теоретических и практических умений и навыков, позволяющих решать профессиональные задачи на основе имеющихся знаний, а также способность курсантов к самостоятельной деятельности и самообразованию;
- когнитивный – понимание и осознание всех знаний, совокупность которых становится базой формирования профессиональной

компетентности офицера, ориентированной целиком на будущую деятельность

в Вооруженных Силах России.

Целью контрольно-оценочного этапа являлось выявление достоверно значимых различий в показателях критериев между экспериментальной и контрольной группами курсантов. В ходе статистического анализа результатов реализации Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности выявлены достоверно значимые различия во всех показателях. Высокие значения наблюдаются у экспериментальной группы курсантов, что говорит об эффективности применения данной Интегрированной программы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключении обобщены результаты исследования, сформулированы основные выводы в соответствии с поставленными задачами.

1. Анализ научных трудов по проблеме обоснования предпосылок формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, а также задач, стоящих перед Министерством обороны Российской Федерации в рамках подготовки военных специалистов, показал, что вопрос является актуальным, хотя исследований по данной проблеме недостаточно.

К предпосылкам формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов относят:

– потребность государства в новом «облике» военнослужащего, обладающего креативным мышлением, умением нестандартно подходить к решению проблем; а также военнослужащего с высокой активной позицией, позволяющей не только ориентироваться в потоке цифровой информации, но и принимать оптимальные решения, проявлять профессиональную инициативу, осваивать необходимые компетенции в соответствии

с поставленными задачами;

– переход на новые инновационные методы обучения с внедрением электронных ресурсов, что требует интерактивного взаимодействия с курсантами, обеспечивающего эффективность образовательного процесса;

– оснащение Вооруженных Сил Российской Федерации новейшими образцами вооружения и военной техники, а также внедрение новейших технологий, что требует от военнослужащих проявления таких качеств

как ответственность, профессиональная инициативность, саморазвитие.

2. Разработана теоретическая модель формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, представленную в виде Интегрированной программы формирования

профессиональной инициативности у курсантов, которая реализована через технологию. Структура теоретической модели включает следующие блоки:

- *целевой* (цель, социальный заказ, ФГОС ВО, квалификационные требования);
- *теоретико-методологический* (основные принципы и подходы формирования профессиональной инициативности);
- *содержательный* (мотивационно-регулятивный, когнитивный и личностно-деятельностный компоненты формирования профессиональной инициативности у курсантов);
- *деятельностный* (разработка и реализация Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов);
- *результативно-обобщающий* (анализ результатов с опорой на критериально-диагностический инструментарий).

3. Профессиональная инициативность играет важную роль в эффективной работе военных подразделений, поскольку она позволяет принимать самостоятельные решения и активно действовать в различных ситуациях. В результате проведенного исследования было обнаружено, что у курсантов экспериментальной группы уровень профессиональной инициативности значительно выше, чем у контрольной группы.

Высокий уровень профессиональной инициативности у участников экспериментальной группы может быть связан с различными факторами. Возможно, это результат лучшей мотивации, поддержки или предоставления большей свободы для принятия решений, что способствует эффективной работе, а также использованию возможностей для формирования и проявления профессиональной инициативности как в целом коллектива, так и каждого курсанта в частности.

Выводы относительно контрольной группы указывают на необходимость обучения и проведения тренингов для повышения уровня профессиональной инициативности у курсантов. Кроме того, стоит обратить

внимание на создание поддерживающей атмосферы, четкое определение целей и ожиданий курсантов, чтобы стимулировать развитие профессиональной инициативности в подразделении и у будущих офицеров.

Проведенное исследование позволило оценить эффективность Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военных вузов. Результаты показали, что применение данной Программы в экспериментальной группе привело к значительному увеличению уровня профессиональной инициативности в сравнении с контрольной группой.

Эти результаты подтверждают, что эффективность исследования обоснована применением методологического аппарата исследования, теоретическим анализом решения научной задачи, репрезентативностью эмпирической базы, математико-статистической обработкой данных исследования. Дальнейшее внедрение и совершенствование подобных методик может способствовать повышению профессионализма курсантов и эффективности их профессиональной деятельности, что является важным фактором для успешного выполнения задач и защиты интересов страны.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абульханова-Славская, К. А. О путях построения типологии личности / К. А. Абульханова-Славская // Психологический журнал. – 1983. – Т. 4. – № 1. – С. 13–29.
2. Алексеева, В. В. Психологические особенности инициативности старших школьников и студентов: автореф. дис. ... канд. психол. наук: (19.00.01) / Алексеева Валерия Валериевна; Рос. ун-т дружбы народов. – Москва, 2011. – 22 с.
3. Алимсаидова, С. А. Место педагогических технологий в обучении в вузе / С. А. Алимсаидова // Молодой ученый. – 2017. – № 1 (135). – С. 432-434.
4. Андреев, В. И. Диалектика воспитания и самовоспитания творческой личности / В. И. Андреев. – Казань: Изд-во КГУ, 1988. – 238 с.
5. Андрос, О. Я. Самостоятельный выбор стиля как фактор развития интегральной индивидуальности (на материале лонгитюдного исследования студентов): дисс. ... канд. психол. наук: (19.00.01) / Андрос Ольга Яковлевна. – Пермь, 1994. – 261 с.
6. Ануфриев, Е. А. Социальная роль и активность личности / Е.А. Ануфриев – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1971. – 152 с.
7. Багрий, В. Н. Критерии и уровни сформированности профессиональных умений будущих социальных педагогов / В. Н. Багрий // Сборник научных практик Хмельницкого ин-та социальных технологий. – 2012. – № 6. – С. 10-15.
8. Беклемешев, В. П. Модернизация адаптационного механизма регионального рынка труда и проблемы рынка образовательных услуг / В. П. Беклемешев // Служба занятости. – 2010. – № 6. – С. 48-55.
9. Белецкая, Г. А. Естественно-научная компетентность в структуре профессиональной компетентности специалиста-эколога / Г. А. Белецкая, В. В. Басиста // Методика обучения естественным дисциплинам в высшей и средней школе. – 2013. – С. 33-35.

10. Беликов, В. А. Образование. Деятельность. Личность: монография / В. А. Беликов – М.: Академия Естествознания, 2010. – 310 с.
11. Беликов, В. А. Философия образования личности: деятельностный аспект: монография / В. А. Беликов. – М.: Владос, 2004. – 357 с.
12. Беспалько, В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. – М.: Педагогика, 1989. – 192 с.
13. Богоявленская, Д. Б. Еще раз о «Креативном поле» / Д. Б. Богоявленская // Российский психологический журнал. – 2005. – Т. 2. – №. 1. – С. 70-80.
14. Богоявленская, Д. Б. Интеллектуальная активность как проблема творчества / Д. Б. Богоявленская. – Ростов-на-Дону: РГУ, 1983. – 172 с.
15. Божович, Л. И. Нравственное формирование личности школьника в коллективе / Л. И. Божович, Т. Е. Конникова – М., 2000. – 312 с.
16. Бондаренко, В. С. Включение аксиологической составляющей в образовательный процесс военного вуза как одно из условий формирования инициативности у курсантов / В. С. Бондаренко // Современное образование: актуальные вопросы, достижения и инновации. – 2024. – С. 56-61.
17. Бондаренко, В. С. Инициативность как важнейшее профессиональное качество военнослужащего / В. С. Бондаренко, И. А. Федосеева // Современная наука: традиции и инновации. – 2020. – С. 172-177.
18. Бондаренко, В. С. Коммуникативные умения как фактор профессионального становления военнослужащих / В.С. Бондаренко, И. А. Федосеева // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – № 79(1). – С. 285-289.
19. Бондаренко, В.С. Модель формирования профессиональной инициативности курсантов военных вузов / В. С. Бондаренко // Вестник Гжелского государственного университета. – 2024. – № 2. – С. 250-256.
20. Бондаренко, В. С. О значимости технологии формирования инициативности у военнослужащих / В. С. Бондаренко, И. А. Федосеева //

Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – № 80(3). – С. 50-53.

21. Бондаренко, В. С. О значимости формирования инициативности у военнослужащих / В. С. Бондаренко, И. А. Федосеева // Интеграция и дифференциация науки и практики в контексте приоритетных парадигм развития цивилизации. – 2020. – С. 119-122.

22. Бондаренко, В. С. Принципы формирования инициативности военнослужащих/ В. С. Бондаренко, И. А. Федосеева // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – № 79(4). – С. 259-263.

23. Бондаренко, В. С. Проблема формирования инициативности военнослужащих / В. С. Бондаренко // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – № 80(3). – С. 47-49.

24. Бондаренко, В. С. Результаты исследования коммуникативных умений курсантов Михайловской военной артиллерийской академии / В. С. Бондаренко, И. А. Федосеева, Е. Н. Николаева // ЦИТИСЭ. – 2022. – № 3(33). – С.193-202 .

25. Бондаренко, В. С. Результаты исследования регуляторных и коммуникативных свойств личности курсантов Михайловской военной артиллерийской академии / В. С. Бондаренко, Е. Н. Николаева // Современное образование: актуальные вопросы, достижения и инновации. – 2023. – С. 22-27.

26. Бондаренко, В. С. Рефлексивный подход формирования инициативности военнослужащих / В. С. Бондаренко // Ученые записки Орловского государственного университета. – 2024. – С. 186-190.

27. Бондаренко, В. С. Условия формирования инициативности у военнослужащих / В. С. Бондаренко, И. А. Федосеева // Направления и перспективы развития образования в военных институтах войск национальной гвардии Российской Федерации. – 2022. – С. 378-382.

28. Борисова, Т. С. Активность и инициативность как основа формирования социальной ответственности учащейся молодежи /

Т. С. Борисова // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2011. – №. 1. – С. 131-136.

29. Быченко, Ю. Г. О совершенствовании военно-профессионального обучения курсантов военного института / Ю. Г. Быченко, Т. М. Баландина // Высшее образование в России. – 2019. – №. 4. – С. 98-107.

30. Вабищевич, А. В. Механизмы формирования готовности курсантов военных институтов войск национальной гвардии к обеспечению безопасных условий военной службы / А. В. Вабищевич // Военно-правовые и гуманитарные науки Сибири. – 2021. – № 1(7). – С. 16-18.

31. Валитов, М. Г. Инициативы и почины в экономике / М. Г. Валитов. – М.: Экономика, 1983. – 128 с.

32. Введенский, В. Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога / В. Н. Введенский // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 51-55.

33. Вдовюк, В. И. Военно-педагогические качества офицера и пути их формирования / В. И. Вдовюк. – М.: ВПА, 1971. – 43 с.

34. Вдовюк, В. И. Основы педагогики высшей военной школы (Структурно-логические схемы): учебное пособие / В. И. Вдовюк, С. М. Фильков. - М.: МГИМО(У) МИД России, 2004. – 67 с.

35. Вершицкая, Н. А. Трансформация рынка туристских услуг республики Крым под потребности z-поколения / Н. А. Вершицкая // Colloquium-journal. – 2020. – №. 35 (87). – С. 21-28.

36. Викулина, М. А. Развитие рефлексивных умений студентов как основа повышения качества высшего образования / М. А. Викулина, О. И. Федосеева // Нижегородское образование. – 2013. – № 3. – С. 91–96.

37. Военная доктрина Российской Федерации // Российская газета. – 2014. – № 298.

38. Володин, А. А. Анализ содержания понятия «Организационно-педагогические условия» / А. А. Володин, Н. Г. Бондаренко // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. – 2014. – №2. – С. 143-152.

39. Воспитание эстетической культуры военнослужащих контрактной службы: Монография / С. В Бугаев, Т. Н. Герасимова, М. Г. Иванов, И. К. Измайлова. – М.: ВУ, 2022. – 173 с.
40. Выготский, Л. С. Полное собрание сочинений. В 6 т. Т. 4. Педология подростка: проблема возраста / Под ред. М. Г. Ярошевского. – М.: Педагогика, 1984. – С. 224–269.
41. Выготский, Л. С. Полное собрание сочинений. В 6 т. Т. 6. Орудие и знак в развитии ребенка / Под ред. М. Г. Ярошевского. – М.: Педагогика, 1984. – С. 5-91.
42. Галимов, А. В. Теоретико-методические основы подготовки будущих офицеров-пограничников к воспитательной работе с особым составом / А. В. Галимов. – Хмельницкий: Изд-в НАДПСУ, 2004. – 376 с.
43. Гаркуша, Е. П. Воспитание чести советского офицера у курсантов военных училищ: автореферат дис. ... канд. пед. наук : (13.00.01) / Гаркуша Евгений Павлович ; Воен.-полит. акад. им. В. И. Ленина. – Москва, 1989. – 20 с.
44. Глобальная военная мощь РФ: чем российская армия сильнее китайской: сайт ТРК ВС РФ «ЗВЕЗДА». Режим доступа: <https://tvzvezda.ru/news/201602160736-edxx.htm>.
45. Глухова, Т. П. Интерпретация ключевых понятий терминологического пространства по интернационализации высшего профессионального образования / Т. П. Глухова // Мир науки, культуры, образования. – 2010. – № 3 (22). – С. 210-212.
46. Говоров, М. С. Психологическая характеристика инициативы школьников-подростков: дис. канд. психол. наук: (13.00.00) / Говоров, Михаил Сергеевич; Моск. гос. пед. ин-т им. В. И. Ленина. – Москва, 1962. – 261 с.
47. Головинова, И. Ю. Формирование инициативности студентов в учебно-познавательной деятельности в процессе занятий физической культурой / И. Ю. Головинова и др. // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – №. 56-4. – С. 104-111.

48. Головинова, И. Ю. Формирование инициативности студентов младших курсов в учебно-познавательной деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук: (13.00.08) / Головинова Ирина Юрьевна ; Волгогр. гос. пед. ун-т. – Волгоград, 2005. – 23 с.

49. Городова, Т. А. Психолого-педагогические условия развития субъектности младших школьников: магистерская диссертация: (44.04.02) / Городова Татьяна Анатольевна; науч. рук. Е. А. Овсянникова; Бел. гос. Науч. исслед. ун-т. – Белгород, 2018. – 228 с.

50. Гришина, А. В. Феноменология рефлексии в психологической науке: теоретический анализ / А. В. Гришина, О. В. Ряжская // Осознание Культуры-залог обновления общества. Перспективы развития современного общества: материалы XX Всероссийской науч.-практ. конф. (Севастополь, 12–13 апреля 2019 г.). – Севастополь: Рибест, 2019. – С. 150-155.

51. Гужва, Е. Г. Психолого-педагогические механизмы формирования нравственной культуры будущих офицеров / Е. Г. Гужва // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – №. 55-1. – С. 147-154.

52. Гузеев, В. В. Преподавание. От теории к мастерству / В. В. Гузеев. – М.: НИИ шк. технологий, 2009. – 286 с.

53. Гуца, Р. А. Физическая подготовка как основа профессиональной подготовки военнослужащих войск национальной гвардии к служебно-боевой деятельности / Р. А. Гуца, В. Ф. Шитик // Направления и перспективы развития образования в военных институтах войск национальной гвардии Российской Федерации. – 2018. – С. 64-67.

54. Гуца, Р. А. Формирование стрессоустойчивости у курсантов военных институтов войск национальной гвардии средствами физической культуры / Р. А. Гуца, В. Ф. Шитик // Военно-правовые и гуманитарные науки Сибири. – 2020. – №. 3. – С. 44-47.

55. Давыдов, В. В. Виды обобщения в обучении: Логико-психол. проблемы построения учеб. предметов / В. В. Давыдов. – М.: Пед. о-во России, 2000. – 478 с.

56. Даровских, Л. В. Развитие инициативности старшеклассников в процессе групповой работы: автореф. дис. ... канд. пед. наук: (13.00.01) / Даровских Лариса Вячеславовна; Вят. гос. гуманитар. ун-т. – Киров, 2007. – 22 с.
57. Дахин, А. Н. Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и ... неопределенность / А. Н. Дахин // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2002. – № 4. – С. 22-26.
58. Демидюк, И. В. Повышая интерес и мотивацию. Опыт внедрения компьютерного учебно-тренировочного средства «АРТЕРРА-ВТ-3D» в образовательный процесс / И. В. Демидюк, М. В. Князькин // Вестник военного образования. – 2023. – №. 4 (43). – С. 102-105.
59. Есенова, А. Ю. Изучение рефлексивности будущих юристов в контексте профессионально-личностного становления / А. Ю. Есенова // Наука и школа. – 2022. – №. 6. – С. 196-204.
60. Ефремов, О. Ю. Военная педагогика: учебник для курсантов высших военно-учебных заведений / О.Ю. Ефремов. – СПб: Питер, 2014. – 638 с.
61. Жарикова, А. С. Соотношение инициативности и креативности личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: (19.00.01) / Жарикова Анна Сергеевна; Рос. ун-т дружбы народов. – Москва, 2011. – 22 с.
62. Журавлева, Н. П. Формирование инициативности студентов-первокурсников в ситуациях учебно-профессиональной деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук: (13.00.08) / Журавлева Надежда Петровна; Пенз. гос. пед. ун-т им. В. Г. Белинского. – Пенза, 2006. – 19 с.
63. Заир-Бек, Е. С. Основы педагогического проектирования / Е. С. Заир-Бек. – СПб.: Наука, 1995. – 152 с.
64. Занков, Л. В. О дидактических основах обучения / Л. В. Занков // Народное образование. – 1962. – № 10. – С. 38-47.
65. Зотова, М. Ю. Применение личностно-деятельностного и стратегического подходов в формировании надпрофессиональных навыков / М. Ю. Зотова // Общество-наука-инновации: сборник статей Междунар. науч.-

практ. конф. (Казань, 07 февраля 2022 г.). – Уфа: OMEGA SCIENCE. – 2022. – С. 188-191.

66. Иванова, С. В. критерии и показатели развития профессиональной компетентности учителей биологии в учреждениях последиplomного педагогического образования / С. В. Иванова // Вестник Житомирского государственного университета. Педагогические науки – 2010. – №.52. – С. 152-156.

67. Избицкая, О. П. Рефлексия как способ активизации познавательной деятельности учащихся / О. П. Избицкая // Педагогика и современное образование: традиции, опыт и инновации. – 2021. – С. 111-114.

68. Ильин, Е. П. Психология индивидуальных различий: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и специальностям психологии / Е. П. Ильин. – СПб: Питер, 2011. – 700 с.

69. Каган, М. С. Философия культуры / М. С. Каган. – СПб: ТОО ТК «Петрополис», 1996. – 414 с.

70. Калачинская, О. А. Особенности социальной устойчивости военнослужащих в условиях повышенной боевой готовности / О. А. Калачинская, О. С. Васильева // Российский психологический журнал. – 2012. – Т. 9. – №. 3. – С. 49-55.

71. Калашников, В. В. О новом порядке приема и обучения граждан в военных учебных центрах / В. В. Калашников // Военное право. – 2020. – С. 146-150.

72. Капралова, Р. М. Опыт воспитания инициативы учащихся: Сб. ст. / Под ред. В. И. Селиванова. – М.: Просвещение, 1965. – 312 с.

73. Каптерев, П. Ф. Современные педагогические течения / П. Ф. Каптерев, А. Ф. Музыченко. – М.: «Польза», 1913. – 220 с.

74. Карабанова, О. А. Социальная ситуация развития ребенка (структура, динамика, принципы коррекции): дис. ... д-ра психол. наук:

(19.00.13) / Карабанова Ольга Александровна; Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова. – Москва, 2002. – 379 с.

75. Карамова, Э. И. Психологические особенности проявления инициативности студентов и старшеклассников / Э. И. Карамова, Г.А. Шурухина // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2009. – №4. – С. 50-53.

76. Кларин, М. В. Педагогическая технология в учебном процессе: (Анализ зарубеж. опыта) / М. В. Кларин. – М.: Знание, 1989. – 75 с.

77. Климов, Е. А. Акмеологические проблемы профессиональной деятельности / Е. А. Климов // Акмеология. – 2005. – №. 1. – С. 18-22.

78. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 176 с.

79. Козлова, О. С. Педагогические технологии: понятие, сущность, структура и роль в образовательном процессе / О. С. Козлова // Поволжский вестник науки. – 2020. – №. 1. – С. 59-62.

80. Козырева, Е. И. Школа педагога-исследователя как условие развития педагогической культуры / Е. И. Козырева // Методология и методика естественных наук. – 1999. – Т. 4. – С. 24-29.

81. Колесов, С. Г. Структура и психологическое поле личности / С. Г. Колесов // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2010. – №. 11. – С. 335-340.

82. Коменский, Я. А. Предвестник всеобщей мудрости / Я. А. Коменский // Избранные педагогические сочинения. – М.: Педагогика, 1982. – С. 477–528.

83. Коноплянский, Д. А. Механизмы реализации педагогической стратегии формирования конкурентоспособности выпускника вуза в условиях реформирования высшей школы / Д. А. Коноплянский // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2015. – №. 8 (103). – С. 58-63.

84. Коноплянский, Д. А. Механизмы реализации педагогической стратегии формирования конкурентоспособности выпускника вуза в условиях реформирования высшей школы / Д. А. Коноплянский // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2015. – №. 8 (103). – С. 58-63.
85. Коротаева, Е. В. Подходы к развитию инициативности детей старшего дошкольного возраста / Е. В. Коротаева, А. В. Святцева // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – №. 2. – С. 192-192.
86. Крупнов, А. И. Психологические проблемы целостного анализа личности и ее базовых свойств / А. И. Крупнов // Психолого-педагогические проблемы формирования личности в учебной деятельности студента. – М.: РУДН, 1988. – С. 28–39.
87. Крупнов, А. И. Факторная структура инициативности личности сотрудников органов внутренних дел с разным стажем профессиональной деятельности / А. И. Крупнов, Э. И. Карамова // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2007. – № 3-4. – С. 89-96.
88. Крупская, Н. К. Избранные педагогические произведения / Н.К. Крупская. – М.: Просвещение, 1968. – 695 с.
89. Кузнецова, А. Я. Проблема рефлексивного управления в образовании: современный взгляд / А. Я. Кузнецова // Современные проблемы науки и образования. – 2017. – №. 4. – С. 138-138.
90. Кухарев, Н. В. На пути к профессиональному совершенству: Кн. для учителя / Н.В. Кухарев. – М.: Просвещение, 1990. – 159 с.
91. Лернер, И. Я. Дидактические основы методов обучения / И. Я. Лернер. – М. : Педагогика, 1981. – 185 с.
92. Леухин, Б. Д. Стимулы развития творческой инициативы и общественной активности подростков (На опыте работы в У-УШ классах школы-интерната: автореф. дис. ... канд. пед. наук: (13.00.00) /

Леухин Борис Дмитриевич, Науч.-исслед. ин-т теории и истории педагогики. – Москва, 1965. – 21 с.

93. Линь, Я. Сравнительная характеристика инициативности у российских и китайских студентов: автореф. дис. ... канд. психол. наук: (19.00.01) / Линь Яцянь; Рос. ун-т дружбы народов. – Москва, 2005. – 19 с.

94. Локтюшина, Е. А. Формирование психологических механизмов профессиональной иноязычной компетентности специалиста / Е. А. Локтюшина // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2011. – Т. 55. – №. 1. – С. 34-38.

95. Луговская, Е. М. Критерии оценивания профессиональной компетентности техников-механиков агропромышленного производства / Е. М. Луговская [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nvd.luguniv.edu.ua/archiv/NN21/13lemtav.pdf>.

96. Лук, А. Н. Мышление и творчество / А. Н. Лук. – М.: Политиздат, 1976. – 144 с.

97. Макаренко, А. С. Лекции о воспитании детей / А. С. Макаренко; Под ред. Г. С. Макаренко и В. Н. Колбановского. – М.: Учпедгиз, 1947. – 104 с.

98. Макаренко, А. С. Воспитание гражданина / А. С. Макаренко. – М.: Просвещение, 1988. – 301 с.

99. Максимова, С. В. Творчество: созидание или деструкция? / С. В. Максимова– М.: Акад. Проект, 2006. – 222 с.

100. Малетин, С. С. Особенности потребительского поведения поколения Z / С. С. Малетин // Российское предпринимательство. – 2017. – Т. 18. – № 21. – С. 3347-3360.

101. Малхасян, М. В. Философско-мировоззренческие позиции профессиональной деятельности педагога дополнительного художественного образования в современной социокультурной ситуации / М. В. Малхасян // Гуманитарное пространство. – 2014. – № 3. – С. 565-572.

102. Мальцева, Э. А. Детская общественная организация как пространство социального воспитания подростков: автореф. дис. ... д-ра пед.

наук: (13.00.01) / Мальцева Эсфирь Абрамовна; Удмурт. гос. ун-т. – Ижевск, 2006. – 40 с.

103. Марковчин, С. Г. Проблемы управленческой деятельности офицера и формирование организационно-управленческой компетентности в военном вузе / С. Г. Марковчин, С. А. Кравцов // ЦИТИСЭ. – 2020. – №. 4. – С. 321-333.

104. Матейко, А. Условия творческого труда / А. Матейко; пер. с польск. Д.И. Иорданского; под ред. и с послесл. Я. А. Пономарева. – М.: Мир, 1970. – 302 с.

105. Маткаримова, М. Ш. Развитие креативного мышления: психолого-педагогический аспект / М. Ш. Маткаримова // Инновации и рискологическая компетентность педагога. – 2020. – С. 60-66.

106. Мелёхина, Е. А. Педагогические условия профессионального развития преподавателя вуза / Е. А. Мелёхина // Сибирский педагогический журнал – 2012. – № 7. – С.123–127.

107. Мельниченко, Я. И. Личностно-ориентированный подход к организации самостоятельной работы студентов с использованием интернет-ресурсов: дис. ...д-ра пед. наук: (13.00.01) / Мельниченко Янина Ивановна; науч. рук. Л. А. Казанцева; Казан. гос. ун-т им. В.И. Ульянова-Ленина – Казань, 2008. – 249 с.

108. Менчинская, Н. А. Проблемы обучения, воспитания и психического развития ребенка / Н.А. Менчинская. – Москва: Моск. психол.-соц. ин-т, 2004. – 511 с.

109. Меркулов, С. В. Ценностные основания воспитания у военнослужащих Росгвардии готовности к противодействию идеологии экстремизма / С. В. Меркулов // Педагогика. Вопросы теории и практики. – 2020. – Т. 5. – №. 5. – С. 593-597.

110. Молокова, О. А. Психолого-педагогическое сопровождение студентов на этапе адаптации к обучению в лингвистическом вузе /

О. А. Молокова, Т. Ф. Ушева // Сибирский педагогический журнал. – 2013. – № 2. – С. 101–107.

111. Монахов, В. М. Введение в теорию педагогических технологий монография / В. М. Монахов. – Волгоград: Перемена, 2006. – 318 с.

112. Наговицин, А. И. Виртуальный полигон ракетных войск и артиллерии «Компендиум-2» / А. И. Наговицин, Б. Б. Молоткова, И. В. Аксенов // Вестник военного образования. – 2022. – №. 4 (37). – С. 23-25.

113. Ненарокова, О. В. Воспитание социальной инициативности у студентов во внеаудиторной деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук: (13.00.02) / Ненарокова Ольга Владимировна; Костром. гос. ун-т им. Н.А. Некрасова. – Кострома, 2009. – 22 с.

114. Низамова, Ч. И. Анализ и уточнение дефиниции и классификационных групп педагогических условий / Ч.И. Низамова, С. Г. Добротворская // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2019. – № 38 (4). – С. 623–628.

115. Новейший философский словарь / Гл. науч. ред. и сост. А. А. Грицанов. – Минск: Изд. В.М. Скакун, 1999. – 877 с.

116. Новиков, А. М. Методология научного исследования / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – М.: Либроком, 2010. – 280 с.

117. Новикова, Л. С. Особенности инициативы старшеклассников в общественно полезной деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук: (731) / Новикова Людмила Семеновна; Одес. гос. ун-т им. И. И. Мечникова. – Одесса, 1968. – 19 с.

118. Овечкин, В. П. Педагогическая технология: сущность, структура, проектирование / В. П. Овечкин, А. Е. Причинин, Н. Ю. Ерофеева // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика». – 2019. – Т. 29. – №. 1. – С. 94-102.

119. Ожегов, С.И. Словарь русского языка: ок. 53000 слов / С.И. Ожегов; под общ. ред проф. Л. И. Скворцова. – М.: ООО «Издательство Оникс», 2007. – 640 с.

120. Оружие и техника / сайт МО РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://function.mil.ru/news_page/country/more.htm?id=10370392@cmsArticle (дата обращения: 10.01.2023)
121. Осмоловская, И. М. Дидактические идеи М. Н. Скаткина и их развитие / И. М. Осмоловская // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2015. – № 4 (25). – С. 55-62.
122. Павлов, С. Н. Организационно-педагогические условия формирования общественного мнения органами местного самоуправления: автореф. дис. ... канд. пед. наук: (13.00.01) / Павлов Сергей Николаевич. – Магнитогорск, 1999. – 23 с.
123. Павлютенков, Е. М. Моделирование в системе образования (в схемах и таблицах) / Е. М. Павлютенков. – Харьков: Основа, 2008. – 128 с.
124. Пашкин, С. Б. Анализ результатов исследования изменения готовности курсантов к служебной деятельности на завершающем этапе обучения в вузе / С. Б. Пашкин, В. М. Курмышов, К. Н. Галицын [и др.] // Научные проблемы военно-системных исследований. – 2017. – С. 347-370.
125. Пашкина, Л. Н. Социально-культурные условия воспитания инициативности участников молодежных общественных организаций: дисс. ... канд. пед. наук: (13.00.05) / Пашкина Людмила Николаевна; науч. рук. И. Н. Ерошенко; Моск. гос. ун-т культуры и искусств. – Москва, 2010. – 222 с.
126. Педагогика: Учеб. пособие для пед. ин-тов / Ю. К. Бабанский, Т. А. Ильина, Н. А. Сорокин и др.; под ред. Ю. К. Бабанского. – М.: Просвещение, 1983. – 608 с.
127. Педагогика: курс лекций / Б. Т. Лихачев; под ред. В. А. Слостенина. – М.: ВЛАДОС, 2010. – 647 с.
128. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии: Учеб. П 24 для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / С. А. Смирнов, И. Б. Котова, Е. Н. Шиянов и др.; Под ред. С. А. Смирнова. – 4-е изд., испр. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 512 с.

129. Перец, О. А. Феномен эмоциональной направленности личности в теории Б. И. Додонова / О. А. Перец, Е. В. Солодовник // Ученые заметки ТОГУ. – 2019. – Т. 10. – №. 2. – С. 539-542.
130. Петухова, И. А. Интеллектуальная инициатива как познавательная самодеятельность личности / И. А. Петухова // Наука сегодня: история и современность. – 2017. – С. 143-144.
131. Петухова, С. В. Модель формирования волевых качеств кадет во внеурочной деятельности / С. В. Петухова // Карбышевские чтения. Наука на службе обществу. – 2022. – С. 282-286.
132. Плотниек, И. Э. Формирование инициативности как черты личности старшего школьника: дис. канд. пед. наук / Плотниек Иммант Эдгарович. – Рига, 1967. – 310 с.
133. Поликарпов, В. А. Психология личности: курс лекций / В. А. Поликарпов, О. Г. Ксёнда. – Минск: БГУ, 2015. – 162 с.
134. Полонский, В. М. Словарь по образованию и педагогике / В. М. Полонский. – М.: Высш. шк, 2004. – 512 с.
135. Полуян, А. А. Теоретическая модель формирования профессиональной инициативности будущих педагогов / А. А. Полуян // Междисциплинарный дискурс. Диалог поколений. – 2023. – С. 116.
136. Польская, А. Ю. Соотношение инициативности и самоактуализации личности: автореф. дис. ... канд. психол. наук: (19.00.01) / Польская Алла Юрьевна; Рос. ун-т дружбы народов (РУДН). – Москва, 2005. – 18 с.
137. Полянская, Е. Н. Индивидуально-типические особенности настойчивости, инициативности и карьерных ориентаций студентов: автореф. дис. ... канд. психол. наук: (19.00.01) / Полянская Екатерина Николаевна; Рос. ун-т дружбы народов. – Москва, 2008. – 22 с.
138. Пономарев, Я. А. Знания, мышление и умственное развитие / Я. А. Пономарев. – М.: Просвещение, 1967. – 264 с.

139. Попова, И. С. Развитие инициативности студентов в условиях неформального образования в некоммерческой организации: автореф. дис. ... канд. пед. наук: (13.00.08) / Попова Инна Сергеевна; Челяб. гос. пед. ун-т. – Челябинск, 2011. – 27 с.

140. Привалов, Н. И. Формирование нравственных ценностей у курсантов военных вузов: автореф. дис. ... канд. пед. наук: (13.00.08) / Привалов Николай Иванович; Воен. ун-т МО РФ. – Москва, 2017. – 24 с.

141. Прозорова, М. Н. Образовательная рефлексия как механизм формирования учебно-профессиональной деятельности студентов. [Электронный ресурс] / М. Н. Прозорова // Письма в Эмиссия. Оффлайн. (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. – 2013. №2 (Февраль). ART 1956. – URL: <http://www.emissia.org/offline/2013/1956>.

142. Прудников, Л. А. К вопросу о профессиональной переподготовке офицеров Военной академии Генерального штаба Вооруженных Сил Российской Федерации к новому виду деятельности в сфере педагогики высшей школы / Л. А. Прудников // Развитие военной педагогики в XXI веке. – 2020. – С. 242-249.

143. Психология творчества: общая, дифференциальная, прикладная / под ред. Я. А. Пономарева. – М.: Наука, 199. – 345с.

144. Пятинин, А. Э. Сравнительный анализ психологической структуры инициативности студентов педагогического вуза и опытных учителей: автореф. дис. ... канд. психол. наук: (19.00.01) / Пятинин Андрей Энгельсович; Ин-т молодежи. – Москва, 1996. – 23 с.

145. Романенко, А. Н. Конспект НОД в старшей группе компенсирующей направленности для детей с ТНР. Чтение художественной литературы. Тема: анализ и пересказ рассказа К. Ушинского «Четыре желания» с опорой на картинно-графический план / А. Н. Романенко и др. // Научное и образовательное пространство в условиях вызовов современности. – 2022. – С. 96-100.

146. Румянцева, Г. Г. Педагогические условия формирования познавательной самостоятельности студентов аграрных вузов в процессе изучения иностранного языка: автореф. дис. ... канд. пед. наук: (13.00.08) / Румянцева Галина Георгиевна; Барнаул. гос. пед. ун-т. – Барнаул, 2006. – 21 с.

147. Сабадаш, А. Г. Тревожность как психологический фактор снижения эффективности военно-учебной деятельности курсантов: дис. ... канд. психол. наук: (19.00.07) / Сабадаш Андрей Григорьевич; науч. рук. И. С. Пищева; Иркут. гос. пед. ун-т. – Бийск, 2002. – 186 с.

148. Салмина, Н. Г. Знак и символ в обучении / Н. Г. Салмина. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988. – 53 с.

149. Санникова, С. В. Становление понятийного аппарата проблемы формирования коммуникативной рефлексии будущих специалистов / С. В. Санникова // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. – 2019. – №. 3 (43). – С. 140-157.

150. Сбитнева, В. Б. Педагогические условия развития лидерских качеств подростков в детском общественном объединении: автореф. дис. ... канд. пед. наук: (13.00.01) / Сбитнева Вероника Борисовна; Удмурт. гос. ун-т. – Ижевск, 2006. – 22 с.

151. Сверчков, А. В. Организационно-педагогические условия формирования профессионально-педагогической культуры будущих спортивных педагогов / А. В. Сверчков // Молодой ученый. – 2009. – № 4. – С. 279-282.

152. Святцева, А. В. Развитие инициативности у детей старшего дошкольного возраста / А. В. Святцева, С. Б. Шухардина // Педагогическое образование в России. – 2016. – №. 3. – С. 88-93.

153. Семенов, И. Н. Развитие системодетельностной методологии и ее воздействие на психологию рефлексии (к 85-летию Г.П. Щедровицкого и 60-летию ММК) / И. Н. Семенов // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2014. – № 3. – С. 33-93.

154. Семенов, И. Н. Рефлексия в организации творческого мышления и саморазвитии личности / И.Н. Семенов, С. Ю. Степанов // Вопросы психологии. – 1983. – Т. 2. – С. 35-42.
155. Семенова, Н. К. Дифференциация обучения иностранному языку как фактор повышения его эффективности / Н. К. Семенова // Профессиональное образование: теоретические и прикладные аспекты лингводидактики. – 2022. – С. 191-196.
156. Сериков, В. В. Дидактика Лернера: идеи и их развитие / В. В. Сериков // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2017. – Т. 1. – № 3 (39). – С. 19-30.
157. Сериков, В. В. Станет ли педагогика наукой? Размышления о методологии В. В. Краевского / В. В. Сериков // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2016. – № 5 (32). – С. 15-27.
158. Скаткин, М. Н. Преодолеть перегрузку школьников / М. Н. Скаткин // Советская педагогика. – 1963. – №. 1. – С. 10-23.
159. Смирнова, Е. Э. О сущности комплексного подхода / Е. Э. Смирнова // Методология и методика педагогического исследования. – СПб : Издательство СПбГУ, 2000. – С. 28-31.
160. Солдатова, Г. У. Цифровая социализация в культурно-исторической парадигме: изменяющийся ребенок в изменяющемся мире / Г. У. Солдатова // Социальная психология и общество. – 2018. – Т. 9. – №. 3. – С. 71-80.
161. Солдатова, Г. У. Цифровое поколение России: компетентность и безопасность / Г. У. Солдатова, Е. И. Рассказова, Т. А. Нестик. – М.: Смысл, 2017. – 375 с.
162. Степанов, Е. Н. Педагогу о современных подходах и концепциях воспитания: монография / Е. Н. Степанов. – М.: ТЦ Сфера, 2005. – 220 с.
163. Степанов, С. Ю. Проблема формирования типов рефлексии в решении творческих задач / С. Ю. Степанов, И.Н. Семенов // Вопросы психологии. – 1982. – № 1. – С. 99-104.

164. Степанов, С. Ю. Роль рефлексии в развитии личности школьника при формировании творческого мышления / С. Ю. Степанов. — В кн.: Психология учебной деятельности школьника. — М., 1982. — С. 73-74.
165. Терехин, Р. А. Социально-психологические детерминанты психологической готовности военнослужащих к изменению служебной ситуации в процессе военно-профессиональной социализации. Монография / Р. А. Терехин. — СПб: Изд-во НУ «Центр стратегических исследований», 2020. — 88 с.
166. Тернопольская, В. И. Определение критериев сформированности профессиональной компетентности будущих горных инженеров / В. И. Тернопольская, А. В. Деревянко // Научный журнал НПУ имени М. П. Драгоманова. Серия: Педагогические науки. — 2010. — № 31. — С. 264-267.
167. Тестов, В. А. «Жесткие» и «мягкие» модели обучения / В. А. Тестов // Педагогика. — 2004. — № 8. — С. 35–39.
168. Тетерский, С. В. Воспитание социальной инициативности детей и молодежи: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: (13.00.02) / Тетерский Сергей Владимирович; Тамб. гос. ун-т им. Г.Р. Державина. — Тамбов, 2004. — 39 с.
169. Тигрова, И. В. Принципы формирования инициативности студентов средствами проектной деятельности / И. В. Тигрова // Символ науки. — 2016. — №. 7-1. — С. 138-142.
170. Тищенко, Т. Н. Развитие инициативы, самостоятельности и творчества школьников в процессе общественно-полезного труда: автореф. дис. ... канд. пед. наук : (13.00.00) / Тищенко Тамара Николаевна; Акад. пед. наук РСФСР. Науч.-исслед. ин-т общ. и политехн. образования. — М., 1962. — 25 с.
171. Томилин, А. Н. Стимулирование как важнейший метод активизации воспитательно-патриотической деятельности с учащейся молодежью / А. Н. Томилин, С. Н. Томилина, Н. Е. Хекерт // Мир науки, культуры, образования. — 2022. — №. 6 (97). — С. 102-105.

172. Торгунская, Н. Л. Условия и механизмы реализации педагогических инноваций в образовании / Н. Л. Торгунская // Известия Рос. гос. пед. ун-та им. А. И. Герцена. – 2007. – Т. 11. – № 32. – С. 400-403.

173. Тучак, Н. В. Психологическая структура и типы реализации инициативности личности предпринимателя: автореф. дис. ... канд. психол. наук: (19.00.11) / Тучак Николай Васильевич; Ин-т молодежи. – М., 1993. – 21 с.

174. Файзрахманова, Ч. Р. Развитие инициативности студентов вуза / Ч. Р. Файзрахманова, М. В. Журавлева // Непрерывное профессиональное образование как фактор устойчивого развития инновационной экономики. – 2017. – С. 343-347.

175. Фёдорова, Е. П. Рефлексивный семинар как форма актуализации стратегии жизнетворчества студентов / Е. П. Фёдорова, М. В. Сёмина // Шамовские педагогические чтения: [в 2 ч.]: сборник статей XIV Междунар. науч.-практ. конф. (Москва, 22–25 янв. 2022 г.); Моск. гор. пед. ун-т. – Москва: Научная школа управления образовательными системами, 2022. – Ч. 1. – С. 794-800.

176. Федосеева, И. А. Контуры воспитания в современной России / И. А. Федосеева, Р. А. Гуца // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – №. 79-4. – С. 256-259.

177. Федотова, Е. Л. Педагогическое взаимодействие как фактор личностного саморазвития учащихся и учителя: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: (13.00.01) / Федотова Елена Леонидовна; Иркутский гос. пед. ун-т. – Хабаровск, 1998. – 39 с.

178. Филипенко, Е. В. Гуманистические основания профессиональной деятельности педагога / Е. В. Филипенко // Вопросы педагогики. – 2021. – №. 7. – С. 321-325.

179. Хамзин, Б. М. Психологические особенности формирования инициативности у учащихся 6-7 классов в процессе трудового обучения: автореф. дис. ... канд. пед. наук (по психологии): (13.00.00) / Хамзин Бахи Махметович; Моск. гос. пед. ин-т им. В. И. Ленина. – М., 1966. – 16 с.

180. Хмаренко, Н. И. Генезис, сущность и компонентный состав педагогической технологии «Обучение в сотрудничестве» / Н. И. Хмаренко // Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. – 2021. – Т. 26. – №. 193. – С. 38-46.
181. Холодяева, О. В. Развитие инициативности студентов в дискуссионных формах общения: автореф. дис. ... канд. пед. наук: (13.00.01) / Холодяева Оксана Владимировна; Елец. гос. ун-т им. И.А. Бунина. – Елец, 2012. – 24 с.
182. Хуторской, А. В. Эвристическое обучение. Теория, методология, практика / А. В. Хуторский. – М.: Международная педагогическая академия. – 1988. – 266 с.
183. Чарьев, И. Современные принципы и методы педагогических технологий / И. Чарьев, Ф. Одинабобоев // Энигма. – 2021. – №. 32. – С. 93-99.
184. Чупина, В. А. Теория и практика профессиональной педагогической рефлексии / В. А. Чупина, О. А. Федоренко. – Екатеринбург: РГППУ, 2019. – 200 с.
185. Шадрин, А. С. Основные подходы совершенствования формирования профессионально-деловых качеств офицеров у курсантов военного института / А. С. Шадрин // Актуальные вопросы образовательной деятельности войск национальной гвардии. – 2021. – С. 146-154.
186. Шалин, М. И. Организационно-педагогические условия развития конкурентоспособности личности старшеклассника / М. Ш. Шалин // Теория и практика образования в современном мире. – 2013. – С. 47-49.
187. Шамова, Т. И. Активизация учения школьников / Т. И. Шамова. – М.: Педагогика, 1982. – 209 с.
188. Шаповалова, К. Н. Основные подходы к рассмотрению понятия «инициативность» в историческом аспекте / К. Н. Шаповалова // Преподаватель XXI век. – 2012. – Т. 1. – №. 1. – С. 177-184.
189. Шаповалова, К. Н. Формирование способности к инициативной профессиональной деятельности студентов педагогического вуза: автореф.

дис. ... канд. пед. наук: (13.00.08) / Шаповалова Ксения Николаевна; Шуйс. гос. пед. ун-т. – Шуя, 2012. – 22 с.

190. Шацкий, С. Т. Педагогические сочинения: Т.2 / С. Т. Шацкий – М.: Просвещение, 1964. – 475 с.

191. Шехмирзова А.М. Генезис понятия педагогической технологии / А. М. Шехмирзова, Л. В. Грибина // Russian Journal of Education and Psychology. – 2020. – Т. 11. – №. 3. – С. 55-61.

192. Шигабетдинова, Г. М. Феномен рефлексии: границы понятия / Г. М. Шигабетдинова // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2014. – №. 2(1). – С. 415-422.

193. Штофф, В. А. Моделирование и философия / В. А. Штофф. – М.: Знание, 1986. – 152 с.

194. Шубина, О. Н. Характеристика методов и способов обучения по Ю.К. Бабанскому / О. Н. Шубина // Обучение и воспитание: методики и практика. – 2016. – № 30-1. – С. 146-151.

195. Шумилова, Е. А. Реализация механизмов формирования социально-коммуникативной компетентности в условиях педагогического вуза / Е. А. Шумилова // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2009. – № 2. – С. 18-24.

196. Шурухина, Г. А. Основные направления исследования инициативности в современной психологии / Г. А. Шурухина // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. – 2013. – № 4. – С. 23-28.

197. Щербакова, Е. Е. Фрейм технология как условие развития креативности студентов / Е. Е. Щербакова, Т. Г. Мухина, А. В. Плешков // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – №. 6. – С. 338-338.

198. Эльконин, Б. Д. Субъект-субъектное пространство как результат развития / Б. Д. Эльконин // Теоретическая и экспериментальная психология. – 2009. – № 2. – С. 78-83.

199. Якобсон, П. М. Психология чувств и мотивации: Избр. психол. тр. / П. М. Якобсон; под ред. Е. М. Борисовой; Акад. пед. и соц. наук, Моск. психол.-соц. ин-т. – М.: Ин-т практ. Психологии, 1998. – 304 с.
200. Ясвин, В. А. Формирование теории среды развития личности в отечественной педагогической психологии / В. А. Ясвин // Психология. Журнал Высшей школы экономики. – 2020. – Т. 17. – №. 2. – С. 295-314.
201. Belin, A. V. Adaptability issues in professional training of the military / A. V. Belin et al. // 4th International Conference on Culture, Education and Economic Development of Modern Society (ICCESE 2020). – 2020. – P. 660-663.
202. Carson, T. Pedagogical Reflections on Reflective Practice in Teacher Education / T. Carson // Phenomenology + Pedagogy. – 1991. – № 9. – P.40– 53.
203. Gore, J. Reflecting on reflective teaching / J. Gore // Journal of Teacher Education. – 1987. – № 38(2). – P. 33-39.
204. Karavanova, L. Development of students' individual creativity in higher education institutions: project-based learning / L. Karavanova et al. // Universidad y Sociedad. – 2020. – Т. 12. – №. 2. – P. 380-384.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1

Описание основных этапов дисциплины «Военно-профессиональная подготовка»

План занятий по дисциплине «Военно-профессиональная подготовка» составлен на основании и в соответствии с нормативными правовыми актами и руководящими документами, с темой, задачами диссертационного исследования и результатами проведенного педагогического эксперимента и реализован посредством следующих форм работы с курсантами: тематические лекции и практические занятия, лабораторные работы, военно-полевые сборы, самостоятельная работа в аудиторное и внеаудиторное время.

Согласно Приказу Минобразования РФ от 28.06.2000 № 1950 «Об утверждении Порядка реализации государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования в высших военно-учебных заведениях федеральных органов исполнительной власти, в которых в соответствии с Федеральным законом О воинской обязанности и военной службе от 28.03.1998 № 53-ФЗ предусмотрена военная служба» состав и содержание цикла военно-профессиональных дисциплин определяются военно-учебными заведениями. Таким образом, разработанный тематический план и содержания дисциплины «Военно-профессиональная подготовка» носит закрытый характер в целях обеспечения безопасности гражданского населения. Дисциплина «Военно-профессиональная подготовка» дополняет основной тематический план образовательного процесса, позволяя тем самым, сделать упор на определенные темы, обсуждение конкретных вопросов с курсантами, что способствует формированию профессиональной инициативности.

В рамках *организационно-подготовительного этапа* дисциплины «Военно-профессиональная подготовка» проведены циклы тематических

интерактивных лекций, направленных на углубленное изучение необходимых для профессиональной деятельности аспектов. Целью *организационно-подготовительного этапа* дисциплины «Военно-профессиональная подготовка» является стимулирование курсантов к активной познавательной и практико-ориентированной работе, а также определения своих сильных и слабых сторон для дальнейшего их обсуждения и коррекции, что в результате формирует профессиональную инициативность у курсантов путем повышения интереса к будущей профессиональной деятельности.

Результатом занятий *содержательно-технологического этапа* дисциплины «Военно-профессиональная подготовка», проведенных с курсантами, является повышение у курсантов интереса к профессиональным знаниям и профессии в целом, формирование профессиональной инициативности как следствие более детальной отработки полученных знаний и навыков, открытостью преподавателей к обсуждению вопросов будущих офицеров в рамках углубленной подготовки, а также создания условий для самостоятельной и командной работы курсантов. В рамках *содержательно-технологического этапа* проведены лекционные и практические занятия по топографии, тактической медицине, тактике, различным видам защиты, подготовке и обеспечению.

Оценочно-прогностический этап дисциплины «Военно-профессиональная подготовка» является заключительным этапом экспериментальной апробации Интегрированной программы и включает в себя контроль знаний и навыков, а также диагностику уровня сформированности профессиональной инициативности в результате реализации всех дисциплин Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности у курсантов военного вуза. Решение данной задачи происходит с помощью опросников, тестов, нормативов, проверочных заданий, а также итогового военно-полевого сбора, позволяющих курсантам оценить свою профессиональную инициативность

и уровень профессиональных знаний и навыков.

В ходе опытно-экспериментальной работы проводились сдачи необходимых нормативов, срезы полученных знаний и навыков, итоговый военно-полевой сбор.

Также курсанты проходили опросы и тестирование по методикам, позволяющим провести диагностику: мотивации на достижение успеха (опросник «Мотивация на достижение успеха» Т. Элерса); психологический климат (методика СП-Климат 3 режим); уровня коммуникативных умений (Тест «Коммуникативные умения» Л. Михельсона), уровня креативности (Экспресс-опросник креативности Д. Джонсона), лидерских способностей (методика «Диагностика лидерских способностей» Е. Жариков, Е. Крушелльницкий), уровня рефлексивности («Опросник рефлексивности» А. В. Карпов); опросник «Проявление профессиональной инициативности у военнослужащих», анкета «Профессиональная инициативность», рефлексивная карта.

Программа для ЭВМ «Программа контроля уровня инициативности курсантов Михайловской военной артиллерийской академии» разработана автором настоящего исследования (свидетельство о регистрации № 2023669167 от 11.09.2023) в целях определения уровня сформированности профессиональной инициативности на основе диагностических тестов (приложение № 11). При проведении экспресс-диагностики тестовые задания выводятся на экран монитора, ответы респондент вводит с клавиатуры. По окончании тестирования, формируется протокол, который сохраняется в базе данных программы и воспроизводится в виде файла. Для статистической обработки полученных результатов используются сторонние программы. С помощью программной экспресс-диагностики в настоящем исследовании осуществляется промежуточная и контрольная оценка уровня профессиональной инициативности.

Дисциплина «Военно-профессиональная подготовка» Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности наполнена

следующим содержанием. *Организационно-подготовительный этап*, рассчитанный на 8 академических часов, включает в себя тематический интерактивный лекционный и практический материал, представляющий основу для профессионального развития курсантов. *Содержательно-технологический этап*, рассчитанный на 80 академических часов, состоит из комплекса занятий военно-профессиональной направленности. *Оценочно-прогностический этап*, рассчитанный на 8 академических часов, предполагает проведение оценки уровня сформированной профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, усвоенных знаний, диагностики личностных и профессиональных качеств, познавательного интереса посредством тестов, опросов, проверочных заданий, итогового военно-полевого сбора.

Описание основных этапов дисциплины «Культурология»

План занятий по дисциплине «Культурология» составлен на основании и в соответствии с нормативными правовыми актами, руководящими документами и с темой, задачами диссертационного исследования и результатами проведенного педагогического эксперимента и реализован посредством следующих форм работы с курсантами: тематические экскурсии, уроки мужества, литературные вечера, творческие встречи и молодежные балы, просмотры документальных и художественных фильмов с последующим обсуждением и применением диагностических средств: опроса, тестирования, игры «историческое домино», диктантов.

Разработка содержания дисциплины «Культурология» осуществлялась с учетом тематического плана основного образовательного процесса и с использованием педагогического технологического инструментария, современных технических средств и технологий (сети Internet, мультимедиа, IT и других).

В рамках *организационно-подготовительного этапа* дисциплины «Культурология» проведены циклы тематических интерактивных лекций культурно-патриотической направленности. Цель реализации *организационно-подготовительного этапа* дисциплины «Культурология», состояла в формировании профессиональной инициативности у курсантов путем повышения интереса к военной истории русского народа и военной истории России, а также в развитие чувства патриотизма, уважения и гордости к Родине.

Результатом мероприятий *содержательно-технологического этапа* дисциплины «Культурология», проведенных с курсантами, является понимание курсантами значимости выбранной профессии, а также формирование профессиональной инициативности и таких навыков, как поиск, анализ и обобщение информации, конструктивное построение диалога, принятие решений. В рамках *содержательно-технологического этапа* проведены тематические военно-патриотические экскурсии,

в том числе интерактивные. Экскурсия представляет собой групповое посещение курсантами военно-исторических музеев и других значимых для военной истории России мест и может быть проведена с использованием интерактивных форм: мастер-классы, интерактивные залы, квест-экскурсии. Проведение экскурсий с использованием интерактивных форм позволяет курсантам формулировать и решать поставленные проблемы, учиться самостоятельно принимать решения, а также работать в команде.

Выбор уроков мужества как одной из форм дисциплины «Культурология», определяется возможностью глубже понять и изучить историю нашей страны. Такие занятия позволяют критически осмысливать происходящее, воспитывают чувство патриотизма. Встречи с ветеранами Великой Отечественной войны, участниками специальной военной операции на Украине не только позволяют курсантам перенять боевой опыт, но и задать вопросы, принять участие в обсуждении, поделиться своим опытом проявления профессиональной инициативности. Проведение уроков мужества стало традицией, о которой поступают исключительно положительные отзывы.

Литературные вечера, творческие встречи и молодежные балы также выступают источником формирования профессиональной инициативности и патриотического воспитания будущих офицеров. Реализация Интегрированной программы в данных формах работы повышает у курсантов мотивацию к обучению, исследовательской деятельности и самообразованию, а также способствует раскрытию их творческого потенциала. Это возможно благодаря тому, что курсанты очень тщательно продумывают и готовятся к мероприятиям. Совместно обсуждается и выбирается тема вечера (встречи), для курсантов проводятся тренинги по ораторскому мастерству и декламации, каждое публичное выступление репетируется – все это способствует развитию навыков командной работы, умению распределять имеющиеся ресурсы, умению слышать товарищей, договариваться и приходить к общему решению. Взаимодействие в

коллективе, где присутствует уважение, поддержка и помощь товарищей формирует у курсантов профессиональную инициативность в данном случае путем реализации творческих мероприятий.

Полученные при обсуждении фильма конкретные знания, умения рассматриваются как фактор личностного и профессионального становления курсантов.

Фильмы, которые курсанты выбирают для просмотра и дальнейшего обсуждения, имеют, чаще всего, военную или приближенную к ней тематику (рисунок А.1). Свой выбор они обосновывают возможностью увидеть проявление профессиональной инициативности героями фильма, глубже погрузиться в профессиональную деятельность, изучить историю, а также спрогнозировать, какие действия они могли бы предпринять, оказавшись на месте героя фильма.

Первый фильм курсанты выбрали «Они сражались за Родину» (реж. С. Бондарчук, 1975). Во время обсуждения курсанты поделились впечатлениями, которые, стоит отметить, после первых эмоций об увиденном выражались в анализе исторических событий. Таким образом, у курсантов активизировался познавательный интерес, что в свою очередь повышает мотивацию и формирует профессиональную инициативность. Также просмотр классики отечественного кинематографа повышает у курсантов чувство патриотизма, расширяет кругозор, развивает профессионально важные качества и формирует профессиональную инициативность.

Оценочно-прогностический этап дисциплины «Культурология», заключается в контроле знаний и диагностике уровня сформированности компонентов профессиональной инициативности на каждом этапе реализации Интегрированной программы. Решение данной задачи происходит с помощью представленных в *оценочно-прогностическом этапе* опросников, тестов, проверочных диктантов и игр, позволяющих курсантам оценить свою профессиональную инициативность.



ОНИ СРАЖАЛИСЬ ЗА РОДИНУ

О фильме
Год производства – 1975
Страна – СССР
Жанр – драма, военный
Режиссер – Сергей Бондарчук
Сценарий – Сергей Бондарчук,
Михаил Шолохов

Описание фильма
Июль 1942 года. На подступах к Сталинграду обескровленные, измотанные советские войска ведут тяжелые оборонительные бои, неся огромные потери... Фильм рассказывает о подвиге рядовых солдат, любви к родной земле, об истинной цене победы...



СТАЛИНГРАД

О фильме
Год производства – 1943
Страна – СССР
Жанр – документальный, военный
Режиссер – Леонид Варламов
Сценарий – Василий Гроссман,
Джон Уэксли

Описание фильма
Самый первый документальный фильм о Сталинградской битве, отражающий весь ход сражения от начала до конца.



ПО СООБРАЖЕНИЯМ СОВЕСТИ

О фильме
Год производства – 2016
Страна – Австралия, США, Китай,
Великобритания
Жанр – биография, драма, военный
Режиссер – Мэл Гибсон
Сценарий – Роберт Шенккан,
Эндрю Найт

Описание фильма
Медик американской армии времён Второй мировой войны Десмонд Досс, который служил во время битвы за Окинаву, отказывается убивать людей и становится первым идейным уклонистом в американской истории, удостоенным Медали Почёта.



БРАТСТВО

О фильме
Год производства – 2019
Страна – Россия
Жанр – драма, боевик, военный
Режиссер – Павел Лунгин
Сценарий – Павел Лунгин,
Александр Лунгин

Описание фильма
1988 год, капут вывода советских войск из Афганистана. Командование 108-й мотострелковой дивизии планирует отход через перевал Саланг, подконтрольный группировке моджахедов Инженера Хошема. Разведка пытается договориться о перемирии с душманами, но дело осложняется тем, что в плен к Хошему попадает советский военный пилот.



СУДЬБА ЧЕЛОВЕКА

О фильме
Год производства – 1959
Страна – СССР
Жанр – драма, военный
Режиссер – Сергей Бондарчук
Сценарий – Юрий Луккин,
Федор Шахмагонов,
Михаил Шолохов

Описание фильма
Фильм рассказывает о русском солдате, которого война подвергла страшным испытаниям, лишила дома и семьи, бросила в концлагерь. Но судьба не сломила его дух - он выжил, отстоял своё право быть человеком, сохранил способность любить...



... А ЗОРИ ЗДЕСЬ ТИХИЕ

О фильме
Год производства – 1972
Страна – СССР
Жанр – драма, военный
Режиссер – Сергей Бондарчук
Сценарий – Юрий Луккин,
Федор Шахмагонов,
Михаил Шолохов

Описание фильма
В прифронтовой полосе группа девушек-зенитчиц вынуждена вступить в неравный бой с вражескими десантниками. Эти девочки мечтали о большой любви, нежности, семейном тепле - но на их долю выпала жестокая война, и они до конца выполнили свой воинский долг...

Рисунок А.1. Информация о фильмах, просмотр которых реализован в рамках Интегрированной программы

Эмпирические методы исследования, которые в *оценочно-прогностическом* этапе представлены, в основном, опросом (анкетированием), тестированием и диктантами, позволяют получить информацию об уровне усвоения полученных знаний, их междисциплинарного применения, а также о степени развития определенных личностных качеств. Данный метод отличается простотой и быстротой как проведения, так и анализа результатов.

Задачей диктантов (культурный, географический, литературный) является повышение уровня знаний об истории (в том числе военной) и культуры России и Санкт-Петербурга, географической грамотности, повышение интереса к военному делу и выбранной профессии. Обучающиеся (участники диктанта) говорят следующее: «Участие в таком мероприятии – это отличная умственная зарядка, новые знания всегда способствуют расширению кругозора, повышению познавательной активности, побуждают к углубленному разностороннему изучению своего Отечества и проявлению профессиональной инициативности. Важен сам процесс, результат диктанта второстепенен».

Таким образом, реализация оценочно-прогностического блока носит просветительский характер и нацелена на расширение кругозора в области истории, географии, литературы и повышению интереса к национальному наследию.

В ходе опытно-экспериментальной работы проводились опросы, тестирование и игры, направленные на определение объема усвоенных знаний, например, тест «Военная история Санкт-Петербурга», блиц-опрос «Литература в военные времена», историческое домино по просмотру документального фильма «Сталинград» (реж. Л. Варламов, 1943). В рамках реализации дисциплины «Культурология» курсанты принимали участие в просмотре художественных фильмов («Они сражались за Родину», «Т-34», «По соображениям совести», «Братство», «Судьба человека», «А зори здесь тихие») с последующим обсуждением, а также литературных вечерах с декламацией.

Дисциплина «Культурология» Интегрированной программы формирования профессиональной инициативности наполнена следующим содержанием. *Организационно-подготовительный этап*, рассчитанный на 4 академических часа, включает в себя тематический интерактивный лекционный материал, представляющий основу для культурно-патриотического развития курсантов: формирование профессиональной

инициативности у курсантов через интерес к военной истории русского народа и военной истории, чувства патриотизма, уважения и гордости к Родине, повышение познавательной активности, развитие профессиональных и личностных качеств. *Содержательно-технологический этап*, рассчитанный на 76 академических часов, состоит из комплекса тематических экскурсий, просмотра документальных и художественных фильмов, литературных вечеров, игр, уроков мужества, круглых столов и конференций, направлен на формирование профессиональной инициативности у курсантов: навыки командного взаимодействия, умения строить диалог и грамотно излагать свои мысли, постановка проблемы и построение плана ее решения. *Оценочно-прогностический этап*, рассчитанный на 4 академических часа, предполагает проведение оценки уровня сформированной профессиональной инициативности у курсантов военных вузов, усвоенных знаний, диагностики личностных и профессиональных качеств, познавательного интереса посредством диктантов, опросников, тестов, игр.

Опросник «Проявление профессиональной инициативности
у курсантов»

Дата _____

ФИО _____

Группа _____

Инструкция: Любым способом отметьте наиболее подходящий для вас вариант ответа

1. Как часто вы предлагаете новые идеи или пути решения задач?

Постоянно Часто Иногда Редко Никогда

2. Каков ваш опыт инициирования самостоятельных действий в рамках профессиональной деятельности?

Обширный Значительный Умеренный Минимальный Отсутствует

3. Считаете ли вы, что ваша профессиональная инициатива положительно влияет на выполнение задач и достижение целей военной службы?

Да, очень сильно Да, в значительной степени Иногда Нет Затрудняюсь ответить

4. Как вы стимулируете других сослуживцев к проявлению профессиональной инициативы?

- Поддержкой и поощрением
- Передачей опыта и знаний
- Мотивационными беседами
- Демонстрацией собственной инициативы
- Другое (указать) _____

5. Каково ваше отношение к изменениям в военной службе и возможности внесения своего вклада в процессе улучшения работоспособности подразделения?

Положительное Нейтральное Отрицательное

6. Чувствуете ли вы достаточную поддержку и стимулы со стороны командиров (начальников) для проявления профессиональной инициативы?

Да, всегда Иногда Нет, никогда Затрудняюсь ответить

7. Как вы оцениваете свою способность к поиску решений проблемных ситуаций самостоятельно?

Очень высокая Высокая Средняя Низкая Очень низкая

8. Какие препятствия могут мешать вам проявлять профессиональную инициативу на службе?

- Недостаток времени
- Недостаток поддержки со стороны товарищей и командиров (начальников)
- Страх неудачи или наказания
- Другое (указать) _____

9. Что, по вашему мнению, можно предпринять для стимулирования проявления профессиональной инициативы?

- Создание системы поощрения за успешные идеи и выполнение поставленных задач
- Проведение мероприятий, где будут представлять отличившихся военнослужащих
- Другое (указать) _____

Анкета «Профессиональная инициативность»

Дата _____

ФИО _____

Группа _____

1. Вам интереснее предлагать профессиональные инициативы или воплощать их в жизнь? Почему?

2. Как относитесь к профессиональной инициативе со стороны сослуживцев?

3. Каковы ваши интересы вне учебы/работы?

4. Что бы вы сделали, если бы заметили, что коллега делает что-то неправильно?

5. Приведите пример, когда вам приходилось думать вне стандартных рамок/ представлений. Чем была вызвана такая необходимость?

6. Лучше сделать идеально, но с опозданием или неплохо, но вовремя? Почему?

7. Замечаются ли и поощряются ли индивидуальные успехи? Поощряется ли профессиональная инициатива и риск?

Вопросы для интервью

№ п/п	Вопрос	Комментарий
1	Расскажите о конкретной ситуации, когда Вы проявили профессиональную инициативу во время учебного процесса или профессиональной деятельности в академии.	
2	Какие действия Вы предприняли, чтобы продемонстрировать профессиональную инициативу?	
3	Какие результаты Вы получили благодаря своей профессиональной инициативе? Какие проблемы Вы решили?	
4	Как Вы оцениваете важность профессиональной инициативы в военной сфере?	
5	Какими личными качествами обладает человек, проявляющий профессиональную инициативу?	
6	Какие преимущества и недостатки связаны с проявлением профессиональной инициативы?	
7	Как Вы считаете, сложно ли развить профессиональную инициативу?	
8	Какие советы Вы можете дать будущим курсантам, которые захотят развить свою профессиональную инициативу?	
9	Какая роль командира (начальника) в формировании профессиональной инициативности у подчиненных?	
10	Как Вы думаете, какие основные ситуации требуют проявления профессиональной инициативности в военной службе?	
11	Как профессиональная инициатива связана с лидерством?	
12	Какую роль играет командная работа в развитии профессиональной инициативы?	
13	Как Вы определяете грань проявления профессиональной инициативности, которую необходимо соблюдать в военном деле?	
14	Расскажите о примере, когда чрезмерная профессиональная инициатива привела к нежелательным последствиям или потенциально опасной ситуации.	
15	Какие меры можно предпринять, чтобы стимулировать и развивать профессиональную инициативность среди курсантов?	

Рефлексивная карта

Дата _____
ФИО _____

Группа _____

№ п/п	Параметр рефлексии	Оценка в баллах (от 1 до 5)
Коммуникативная сфера		
1	мне стало легче знакомиться с незнакомыми людьми	
2	выступления перед большой аудиторией не вызывают больше сильного страха	
3	я реже принимаю спонтанные решения, стал обдумывать каждое действие и его результат	
4	я готов взять на себя ответственность не только в безоценочной работе, но и заданиях "на оценку"	
5	я адекватно реагирую на любые замечания со стороны и не провоцирую начало конфликта	
6	я стал более отзывчивым не только к сослуживцам, но и окружающим в целом	
7	я уважаю свои границы, потребности и принципы, поэтому могу ответить "нет"	
8	я стал более открытым, готов принимать поддержку и помощь от сослуживцев и незнакомых людей	
<i>Средний балл</i>		
Мотивационная сфера		
9	я понимаю, в каком направлении хочу развиваться дальше	
10	я научился распределять время так, чтоб оставалось время на отдых	
11	я не бросаю дело при первой трудности, а пытаюсь несколько раз	
12	мне стали интересны не только профессиональные темы, но и смежных областей	
13	я не боюсь допустить ошибку во время образовательной деятельности	
14	я стал принимать участие в большем количестве конференций/конкурсов/форумов/грантах	
15	деятельность на практических занятиях стала более самостоятельной	
16	у меня есть/появились увлечения, помогающие отвлечься от учебы/работы	
17	я стал лучше и с интересом разбираться в будущей профессиональной деятельности (дополнительные занятия, факультативы, научные кружки и т.д.)	
18	во время командной работы я понимаю цель и задачи своей работы	
19	я не боюсь предлагать новые решения, даже если кажется, что они неэффективны	
20	мои успехи, идеи и инициативу стали замечать преподаватели	
<i>Средний балл</i>		
Сфера лидерства		
21	я узнал сильные и слабые стороны каждого в своей группе	
22	я знаю, как правильно ставить цели и достигать их	
23	в любой спорной ситуации я склоняюсь к поиску компромисса	
24	я могу оценить ситуацию, обращая внимание на детали	
25	я способен контролировать эмоции, уважительно относиться к собеседнику	
26	я не боюсь озвучить свое мнение, даже если оно отличается от большинства	
27	я научился делегировать задачи	
28	у меня есть план действий, который поможет достигнуть цели	
29	я могу объяснить каждое свое решение, если это потребуется	

30	мой голос стал увереннее, а речь выразительнее	
31	я способен в корректной и вежливой форме донести человеку, в чем именно он не прав/ошибся	
<i>Средний балл</i>		
Креативность		
32	я могу быстро переключиться с одной задачи на другую, помня на каком этапе остановился в предыдущей	
33	понимая конечную цель, я представляю в голове конкретными образами все этапы ее реализации	
34	я могу предложить несколько решений одной и той же задачи	
35	я способен детализировать свою идею вплоть до мельчайших подробностей	
36	я научился смотреть на ситуацию с различных сторон	
37	я открыт к новой информации, обратной связи и адекватной критике	
38	я умею анализировать, структурировать имеющиеся данные	
39	я стал более наблюдательным ко всему, что меня окружает	
40	я научился делать перерывы в рутинной работе	
<i>Средний балл</i>		
Личностная сфера		
41	я четко знаю свои сильные и слабые стороны	
42	я способен понять, как мои действия и слова отразятся на окружающих	
43	я понимаю эмоции других людей и могу помочь в случае необходимости	
44	я стал чаще фокусироваться на положительном опыте, чем на негативном	
45	я осознаю, что ошибки – это часть жизни, из которой надо извлечь урок	
46	я научился объективно оценивать свои возможности	
47	я умею работать в команде, прислушиваясь к мнению других	
48	я научился понимать свои эмоции и использовать их для достижения цели	
49	я научился расставлять приоритеты не только в профессиональной, но и личной жизни	
50	я могу научить другого тому, что умею сам	
<i>Средний балл</i>		

Заполните диаграмму, отметив средний балл каждой из сфер и соединив их линиями



Эссе на тему
«Профессиональная инициативность военнослужащего»

143 уч. взвод

22 мая 2023 г.

Эссе на тему
„Профессиональная инициативность военнослужащего“

Профессиональная инициативность является важным качеством, особенно в деятельности военнослужащего. Я считаю, что профессиональная инициативность в моей будущей работе - это способность предпринимать решительные действия без постороннего указания, когда этого требуют обстоятельства, нести ответственность за свои действия, решения и их последствия. В данном эссе я хочу поделиться тем, как лично я стремлюсь профессиональную инициативность в своей службе.

В первую очередь, профессиональная инициативность для меня начинается с понимания целей и потребностей моей команды и службы в целом. Я уделяю время изучению различных процессов, механизмов, стратегий, чтобы понять, какие действия я могу предпринять, чтобы сделать их более эффективными и улучшить результаты работы. Кроме того, я стараюсь быть внимательным и следить за тем, что происходит в профессиональной сфере.

Для поддержания профессиональной инициативности я стремлюсь быть проактивным в решении проблем. Я не жду, пока проблема достигнет критического состояния, а предпринимаю шаги для ее решения на самых ранних стадиях. Я всегда стараюсь найти и увидеть различные пути достижения поставленных целей и не стесняюсь предлагать свои идеи коллегам и командирцу.

Другим важным аспектом моей профессиональной инициативности является умение организовывать свою деятельность и распределять время. Я стремлюсь делегировать задачи в соответствии с моими компетенциями и следить за их выполнением. Кроме того, я составляю свое расписание так, чтобы иметь возможность не только решить критически важные задачи, но и уделить время своим увлечениям - спорту, музыке и книгам.

Обобщая вышесказанное, для меня профессиональная инициативность - не просто качество, которое необходимо проявлять во время службы, это осознанное стремление быть активным участником рабочих процессов, способствующее личностному и профессиональному росту.

Курсант *Глуш*

Интерфейс программы «Учет профессиональной инициативности у курсантов военных вузов»

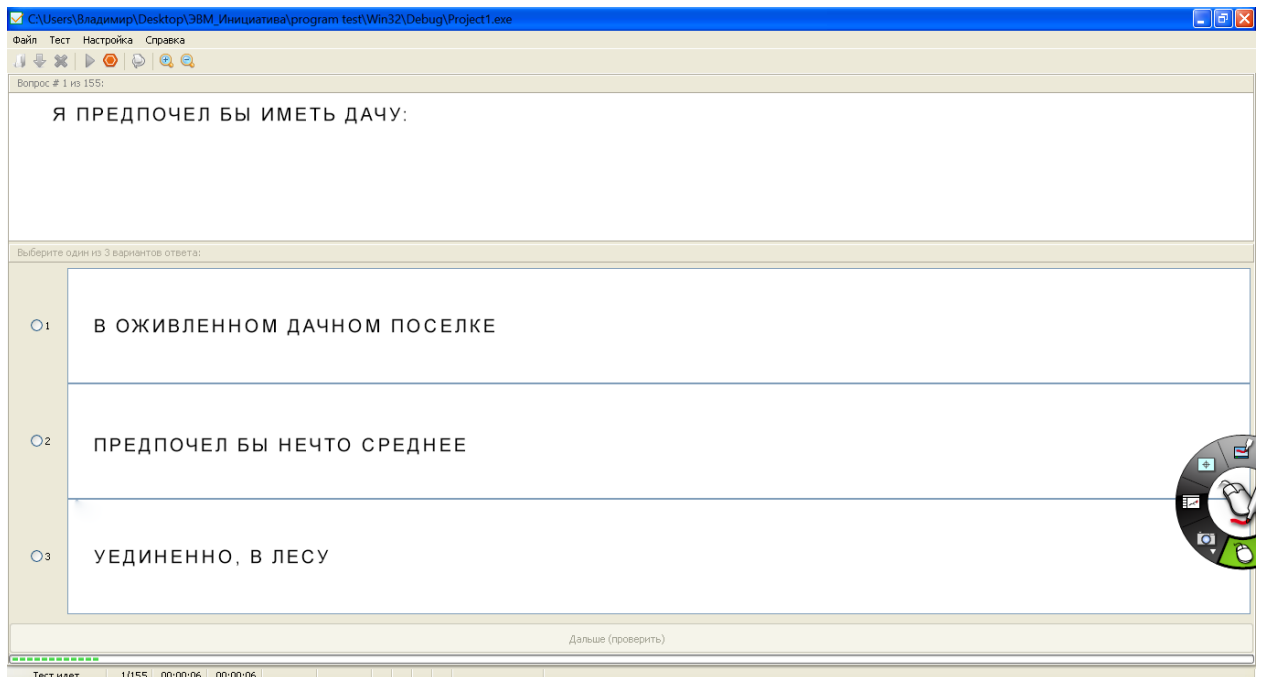


Рисунок 7.1 Рабочее поле программы

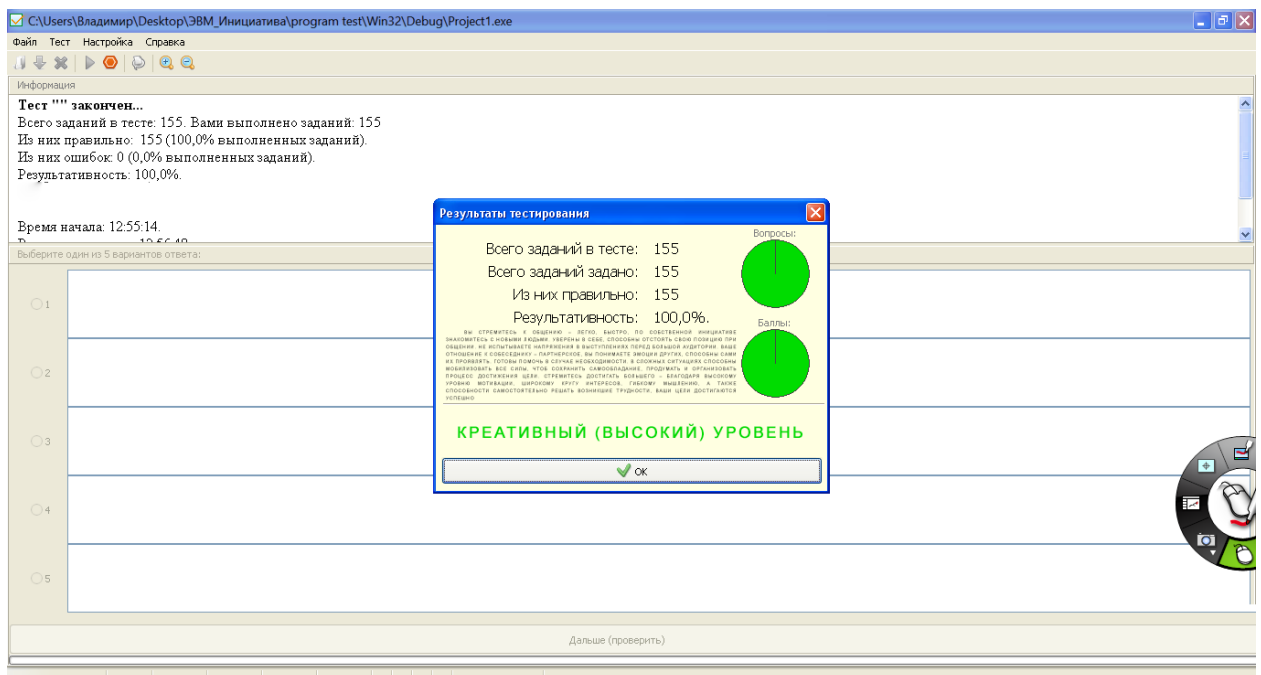


Рисунок 7.2 Результат использования программы

Выписка из заседания Ученого совета

МИХАЙЛОВСКАЯ ВОЕННАЯ АРТИЛЛЕРИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ
(МВАА)

ВЫПИСКА
из протокола № 20
заседания Ученого совета

27.04.2023

г. Санкт-Петербург

Председатель: начальник академии генерал-лейтенант
Баканеев С.А.
Секретарь: ученый секретарь Ученого совета Буфетов Н.Н.
Членов Совета: 45 человек
Присутствовали: 39 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

13 Рассмотрение результатов методических (педагогических) экспериментов

13.2 СЛУШАТЕЛИ:

Доклад заведующего 9-й кафедры Кравчука В.Р. о результатах педагогического эксперимента на тему «Формирование инициативности у курсантов», руководитель эксперимента старший лейтенант Бондаренко В.С.

РЕШИЛИ:

Считать завершенным педагогический эксперимент, проведенный на 9-й кафедре на тему «Формирование инициативности у курсантов». Результаты эксперимента одобрить и внедрить в педагогической деятельности кафедры.

РЕЗУЛЬТАТЫ ГОЛОСОВАНИЯ:

«ЗА»	«ПРОТИВ»	«ВОЗДЕРЖАЛИСЬ»
39 (тридцать девять)	нет	нет

Выписка верна:

Учебный секретарь Учебного совета

Н. Буфетов

27. 04. 2023г.

Подпись секретаря учебного совета заверю
Начальник штаба академии
пожарный
А. Грешиков



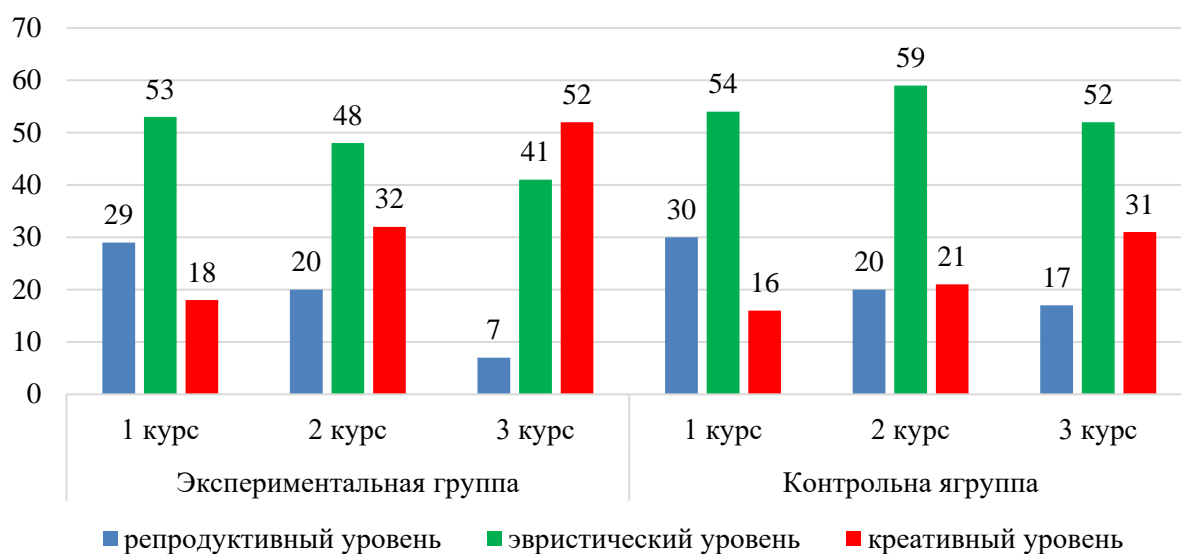


Рисунок 9.1. Динамика показателей экспериментальной и контрольной групп по мотивационно-регулятивному критерию на констатирующем и контрольно-оценочном этапах эксперимента (в %)

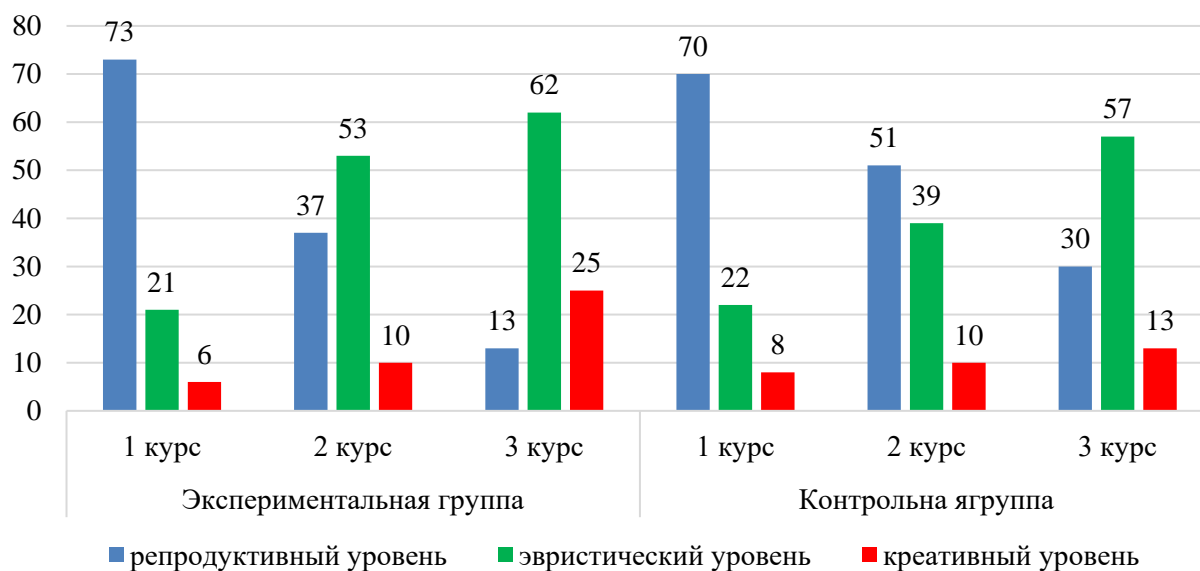


Рисунок 9.2. Динамика показателей экспериментальной и контрольной групп по личностно-деятельностному критерию на констатирующем и контрольно-оценочном этапах эксперимента (в %)

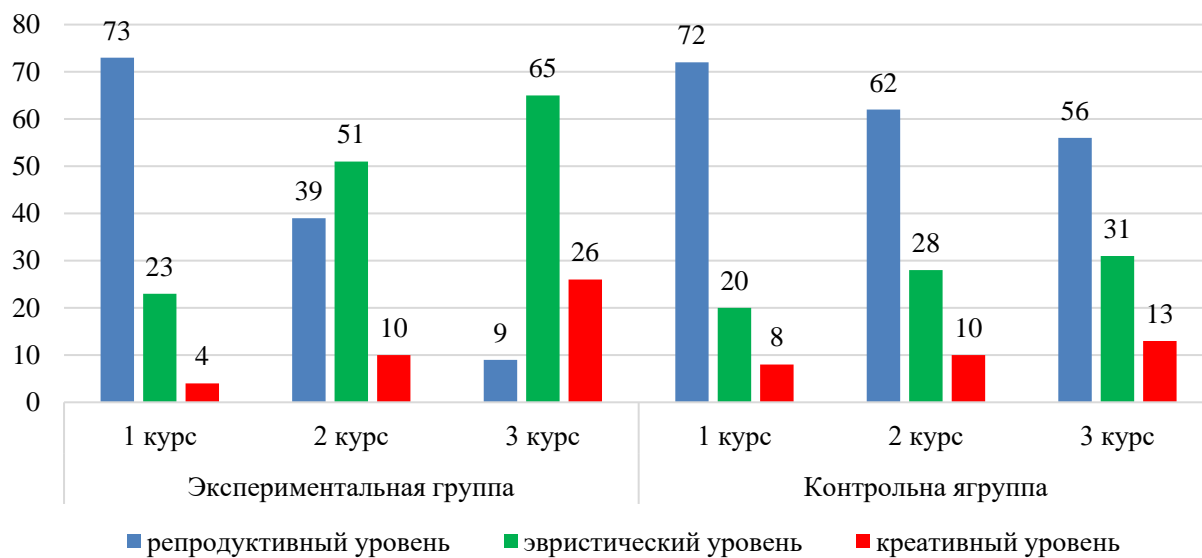
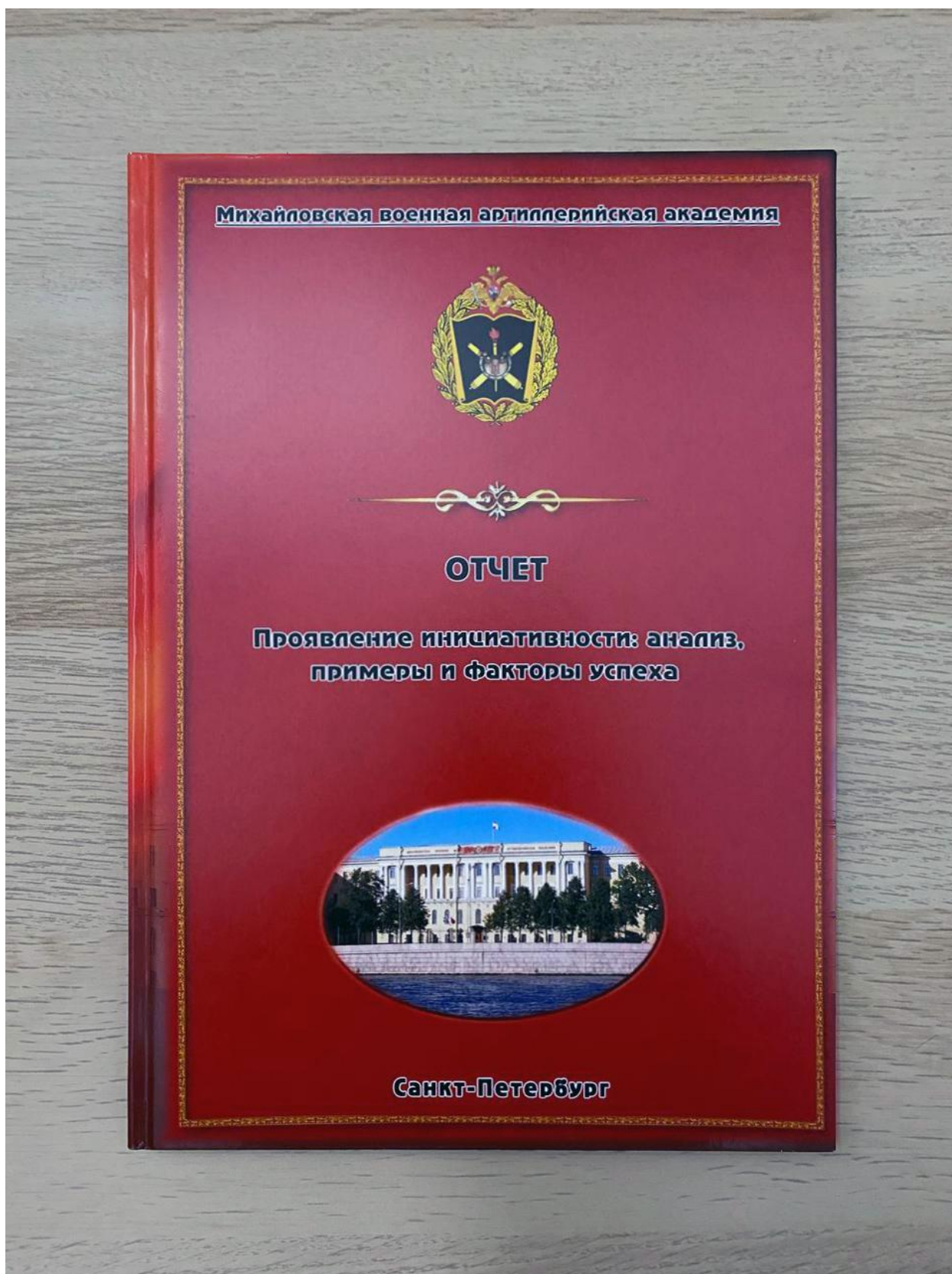


Рисунок 9.3. Динамика показателей экспериментальной и контрольной групп по когнитивному критерию на констатирующем и контрольно-оценочном этапах эксперимента (в %)

Отчет

«Проявление инициативности: анализ, примеры и факторы успеха»



Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ



СВИДЕТЕЛЬСТВО

о государственной регистрации программы для ЭВМ

№ 2023669167

**ПРОГРАММА КОНТРОЛЯ УРОВНЯ
ИНИЦИАТИВНОСТИ КУРСАНТОВ
МИХАЙЛОВСКОЙ ВОЕННОЙ АРТИЛЛЕРИЙСКОЙ
АКАДЕМИИ**

Правообладатель: *федеральное государственное казенное военное образовательное учреждение высшего образования «Михайловская военная артиллерийская академия» Министерства обороны Российской Федерации (RU)*

Авторы: *Бондаренко Владимир Сергеевич (RU), Федосеева Ирина Александровна (RU), Каламитцев Алексей Олегович (RU)*

Заявка № 2023667072

Дата поступления 15 августа 2023 г.

Дата государственной регистрации

в Реестре программ для ЭВМ 11 сентября 2023 г.



Руководитель Федеральной службы
по интеллектуальной собственности

Ю.С. Зубов

«Тест коммуникативных умений» Л. Михельсона

(перевод и адаптация Ю.З. Гильбуха)

Описание методики

Методика позволяет определить уровень компетентности в коммуникации: как курсанты умеют справляться с различными ситуациями, находить в них решения и при этом сохранять партнерский стиль в общении.

Л. Михельсон создал упорядоченную систему, в которой выделил 5 типов коммуникативных ситуаций и 10 блоков коммуникативных умений (таблица 2.1).

Таблица 2.1. – Типы коммуникативных ситуаций и блоки умений

(тест коммуникативных умений Л. Михельсона)

Типы коммуникативных ситуаций	Блоки умений
1. Ситуации, в которых требуется реакция на положительные высказывания партнера	1. Умение оказывать и принимать знаки внимания (комплименты) от сверстника – вопросы
	2. Реагирование на справедливую критику
2. Ситуации, в которых требуется реакция на отрицательные высказывания	3. Реагирование на несправедливую критику
	4. Реагирование на задевающее, провоцирующее поведение со стороны собеседника
3. Ситуации, в которых обращаются с просьбой	5. Умение обратиться к сверстнику с просьбой
	6. Умение ответить отказом на чужую просьбу, сказать «нет»
4. Ситуации беседы	7. Умение вступить в контакт с другим человеком, контактность
	8. Реагирование на попытку вступить с тобой в контакт
5. Ситуации, в которых требуется проявление эмпатии (понимание чувств и состояний другого человека)	9. Умение самому оказать сочувствие, поддержку
	10. Умение самому принимать сочувствие и поддержку со стороны сверстников

По мнению исследователя, именно эти блоки являются основными при общении, уровень их развития формирует общий уровень коммуникативных умений.

Обработка методики происходит в соответствии с ключом, в результате каждая коммуникативная ситуация и блок умений относится к одному из

типов поведения – зависимый, компетентный, агрессивный.

Бланк методики «Тест коммуникативных умений» (Л. Михельсон)

1	Кто-либо говорит Вам: "Мне кажется, что Вы замечательный человек". Вы обычно в подобных ситуациях: <ol style="list-style-type: none">1. Говорите с улыбкой: "Спасибо, я действительно человек выдающийся"2. Говорите: "Спасибо"3. Говорите: "Нет, что Вы! Я таким не являюсь"4. Ничего не говорите и при этом краснеете5. Говорите: "Да, я думаю, что отличаюсь от других и в лучшую сторону"
2	Кто-либо совершает действие или поступок, которые, по Вашему мнению, являются замечательными. В таких случаях Вы обычно: <ol style="list-style-type: none">1. Говорите: "Это действительно замечательно!"2. Поступаете так, как если бы это действие не было столь замечательным, и при этом говорите: "Нормально!"3. Говорите: "Это было отлично, но я видел результаты получше"4. Ничего не говорите5. Говорите: "Я могу сделать гораздо лучше"
3	Вы занимаетесь делом, которое Вам нравится, и думаете, что оно у Вас получается очень хорошо. Кто-либо говорит: "Мне это не нравится!" Обычно в таких случаях Вы: <ol style="list-style-type: none">1. Говорите: "Я все же думаю, что это заслуживает хорошей оценки"2. Говорите: "Вы - болван!"3. Говорите: "Вы правы", хотя на самом деле не согласны с этим4. Говорите: "Я думаю, что это выдающийся уровень. Что Вы в этом понимаете"5. Чувствуете себя обиженным и ничего не говорите в ответ
4	Вы забыли взять с собой какой-то предмет, а думали, что принесли его, и кто-то говорит Вам: "Вы такой растяпа! Вы забыли бы и свою голову, если бы она не была прикреплена к плечам". Обычно Вы в ответ: <ol style="list-style-type: none">1. Говорите: "У всех людей есть недостатки. Я не заслуживаю такой оценки только за то, что забыл что-то"2. Говорите: "Во всяком случае, я толковее Вас. Кроме того, что Вы в этом понимаете!"3. Говорите: "Да, Вы правы. Иногда я веду себя как растяпа"4. Говорите: "Если кто-либо растяпа, то это Вы"5. Ничего не говорите или вообще игнорируете это заявление
5	Кто-либо, с кем Вы договорились встретиться, опоздал на 30 минут, и это Вас расстроило, причем человек этот не дает никаких объяснений своему опозданию. В ответ Вы обычно: <ol style="list-style-type: none">1. Говорите: "Я расстроен тем, что Вы заставили меня столько ожидать"2. Говорите: "Я все думал, когда же Вы придете"3. Говорите: "Это был последний раз, когда я заставил себя ожидать Вас"4. Ничего не говорите этому человеку5. Говорите: "Вы же обещали! Как Вы смели так опаздывать!"
6	Вам нужно, чтобы кто-либо сделал для Вас одну вещь. Обычно в таких случаях Вы: <ol style="list-style-type: none">1. Говорите: "Не могли бы Вы сделать для меня одну вещь?", после этого объясняете суть дела2. Говорите: "Я очень хочу, чтобы Вы сделали это для меня"3. Никого ни о чем не просите4. Говорите: "Вы должны сделать это для меня"5. Слегка намекаете, что Вам нужна услуга этого человека
7	Вы знаете, что кто-то чувствует себя расстроенным. Обычно в таких ситуациях Вы: <ol style="list-style-type: none">1. Говорите: "Вы выглядите расстроенным. Не могу ли я помочь?"2. Говорите: "У Вас какая-то неприятность?"3. Находясь рядом с этим человеком, не заводите разговора о его состоянии4. Ничего не говорите и оставляете этого человека наедине с собой5. Смеясь говорите: "Вы просто как большой ребенок!"
8	Вы чувствуете себя расстроенным, а кто-либо говорит: "Вы выглядите расстроенным". Обычно в таких ситуациях Вы: <ol style="list-style-type: none">1. Говорите: "Да, я немного расстроен. Спасибо за участие"2. Отрицательно качаете головой или никак не реагируете3. Говорите: "Это не Ваше дело!"4. Говорите: "Пустяки"5. Говорите: "Я расстроен, оставьте меня одного".

9	<p>Кто-либо порицает Вас за ошибку, совершенную другими. В таких случаях Вы обычно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Говорите: "Это не моя вина. Эту ошибку совершил кто-то другой" 2. Говорите: "Я не думаю, что это моя вина" 3. Говорите: "Вы с ума сошли!" 4. Говорите: "Оставьте меня в покое, Вы не знаете, что Вы говорите" 5. Принимаете свою вину или не говорите ничего
10	<p>Кто-либо просит Вас сделать что-либо, но Вы не знаете, почему это должно быть сделано. Обычно в таких случаях Вы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прежде чем выполнить просьбу, говорите: "Объясните, пожалуйста, почему это должно быть сделано" 2. Говорите: "Это не имеет никакого смысла, я не хочу это делать" 3. Выполняете просьбу и ничего не говорите 4. Говорите: "Это глупость; я не собираюсь этого делать" 5. Говорите: "Если Вы этого хотите...", после чего выполняете просьбу
11	<p>Кто-то говорит Вам, что, по его мнению, то, что Вы сделали, великолепно. В таких случаях Вы обычно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Говорите: "Спасибо" 2. Говорите: "Да, я обычно это делаю лучше, чем большинство других людей" 3. Говорите: "Нет, это не было столь здорово" 4. Говорите: "Правильно, я действительно это делаю лучше всех" 5. Игнорируете услышанное и ничего не отвечаете
12	<p>Кто-либо был очень любезен с Вами. Обычно в таких случаях Вы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Говорите: "Вы действительно были очень любезны по отношению ко мне" 2. Действуете так, будто этот человек не был столь любезен к Вам, и говорите: "Да, спасибо" 3. Говорите: "Вы вели себя в отношении меня вполне нормально, но я заслуживаю большего" 4. Игнорируете этот факт и ничего не говорите 5. Говорите: "Вы вели себя в отношении меня недостаточно хорошо"
13	<p>Вы разговариваете с приятелем очень громко, и кто-либо говорит Вам: "Извините, но Вы ведете себя слишком шумно". В таких случаях Вы обычно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Говорите: "Извините, я буду говорить тише", после чего ведется беседа приглушенным голосом 2. Немедленно прекращаете беседу 3. Говорите: "Если Вам это не нравится, проваливайте отсюда" 4. Говорите: "Извините" и прекращаете беседу 5. Говорите: "Все в порядке" и продолжаете громко разговаривать
14	<p>Вы стоите в очереди, и кто-либо становится впереди Вас. Обычно в таких случаях Вы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Говорите: "Я занял очередь раньше Вас. Пожалуйста, станьте в конец очереди" 2. Негромко комментируете это, ни к кому не обращаясь, например: "Некоторые люди ведут себя очень нервно" 3. Говорите: "Становитесь в хвост очереди!" 4. Ничего не говорите этому типу 5. Говорите громко: "Выйди из очереди, ты, нахал!"
15	<p>Кто-либо делает что-нибудь такое, что Вам не нравится и вызывает у Вас сильное раздражение. Обычно в таких случаях Вы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Говорите: "Я сердит на Вас. Мне не нравится то, что Вы делаете" 2. Выкрикиваете: "Вы болван, я ненавижу Вас!" 3. Действуете так, чтобы повредить этому делу, но ничего этому типу не говорите 4. Говорите: "Я рассержен. Вы мне не нравитесь" 5. Игнорируете это событие и ничего не говорите этому типу
16	<p>Кто-либо имеет что-нибудь такое, чем Вы хотели бы пользоваться. Обычно в таких случаях Вы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Говорите этому человеку, что Вы хотели бы пользоваться данным предметом, и затем просите его у него. 2. Говорите этому человеку, чтобы он дал Вам эту вещь 3. Воздерживаетесь от всяких просьб 4. Отбираете эту вещь 5. Рассуждаете об этом предмете, но не просите его для пользования
17	<p>Кто-либо спрашивает, может ли он получить у Вас определенный предмет для временного пользования, но так как это новый предмет, Вам не хочется его одалживать. В таких случаях Вы обычно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Говорите: "Нет, я только что достал его и не хочу с ним расставаться; может быть когда-нибудь потом" 2. Говорите: "Вообще-то я не хотел бы его давать, но Вы можете попользоваться им" 3. Говорите: "Нет, приобретайте свой!" 4. Одалживаете этот предмет вопреки своему нежеланию 5. Говорите: "Вы с ума сошли!"

18	<p>Какие-то люди ведут беседу о хобби, которое нравится и Вам, и Вы хотели бы присоединиться к разговору. В таких случаях Вы обычно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Подходите поближе к группе и при удобном случае вступаете в разговор 2. Не говорите ничего 3. Прерываете беседу и сразу же начинаете рассказывать о своих успехах в этом хобби 4. Подходите поближе и ожидаете, когда собеседники обратят на Вас внимание 5. Прерываете беседу и тотчас начинаете говорить о том, как сильно Вам нравится это хобби
19	<p>Вы занимаетесь своим хобби, а кто-либо спрашивает: "Что Вы делаете?" Обычно Вы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прекращаете работу и объясняете, что именно Вы делаете 2. Говорите: "Это совсем Вас не касается" 3. Продолжаете молча работать 4. Говорите: "Не мешайте, разве Вы не видите, что я занят?" 5. Говорите: "О, это пустяк". Или: "Да ничего особенного"
20	<p>Вы видите споткнувшегося и падающего человека. В таких случаях Вы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Говорите: "У Вас все в порядке? Может быть, я что-либо могу для Вас сделать?" 2. Спрашиваете: "Что случилось?" 3. Рассмеявшись, говорите: "Почему Вы не смотрите под ноги?" 4. Говорите: "Это все колдобины в тротуаре" 5. Никак не реагируете на это событие
21	<p>Вы стукнулись головой о полку и набили шишку. Кто-либо говорит: "С Вами все в порядке?" Обычно Вы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Говорите: "Нет, я ушиб свою голову, спасибо за внимание ко мне" 2. Говорите: "Пустяки, у меня все будет о'кей" 3. Говорите: "Я прекрасно себя чувствую. Оставьте меня в покое!" 4. Ничего не говорите, игнорируя этого человека 5. Говорите: "Почему Вы не занимаетесь своим делом?"
22	<p>Вы допустили ошибку, но вина за нее возложена на кого-либо другого. Обычно в таких случаях Вы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Говорите: "Эту ошибку допустил Я" 2. Говорите: "Я не думаю, что это сделал этот человек" 3. Не говорите ничего 4. Говорите: "Это их ошибка!" 5. Говорите: "Это их горькая доля"
23	<p>Вы чувствуете себя оскорбленным словами, сказанными кем-либо в Ваш адрес. В таких случаях Вы обычно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Заявляете этому человеку, что Вам не нравится то, что он сказал, и что он не должен этого делать снова 2. Уходите прочь от этого человека, не сказав ему, что он расстроил Вас 3. Заявляете этому человеку, чтобы он не смел больше этого делать 4. Ничего не говорите этому человеку, хотя чувствуете себя обиженным 5. В свою очередь оскорбляете этого человека, называя его по имени
24	<p>Кто-либо часто перебивает, когда Вы говорите. Обычно в таких случаях Вы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Говорите: "Извините, но я хотел бы закончить то, о чем рассказывал" 2. Говорите: "Так не делают. Могу я продолжить свой рассказ?" 3. Прерываете этого человека, возобновляя свой рассказ 4. Ничего не говорите, позволяя другому человеку продолжать свою речь 5. Говорите: "Замолчите! Вы меня перебили!"
25	<p>Кто-либо просит Вас сделать что-либо, что помешало бы Вам осуществить свои планы. В этих условиях Вы обычно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Говорите: "Я действительно имел другие планы, но я сделаю то, что Вы хотите" 2. Говорите: "Я уже приступил к осуществлению других планов. Может быть, когда-нибудь потом" 3. Говорите: "Ни в коем случае! Поищите кого-нибудь еще" 4. Говорите: "Хорошо, я сделаю то, что Вы хотите" 5. Говорите: "Отойдите, оставьте меня в покое"
26	<p>Вы видите кого-либо, с кем хотели бы встретиться и познакомиться. В этой ситуации Вы обычно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Радостно окликаете этого человека и идете ему навстречу 2. Подходите к этому человеку, представляетесь и начинаете с ним разговор 3. Подходите к этому человеку и ждете, когда он заговорит с Вами 4. Подходите к этому человеку и начинаете рассказывать о крупных делах, совершенных Вами 5. Ничего не говорите этому человеку
27	<p>Кто-либо, кого Вы раньше не встречали, останавливается и окликает Вас возгласом "Привет!" В таких случаях Вы обычно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Говорите: "Что Вам угодно?" 2. Произносите в ответ "Привет!", представляетесь и просите этого человека представиться в свою очередь 3. Говорите: "Оставьте меня в покое" 4. Не говорите ничего 5. Киваете головой, произносите "Привет!" и проходите мимо

Тест «Мотивация к успеху» (Т. Элерс)

Описание методики

Тест используется для определения мотивационной направленности личности на достижение успеха.

Методика Теодора Элерса включает 41 утверждение, с которым испытуемый может согласиться или не согласиться. В результате подсчета баллов согласно ключу, определяется уровень мотивации достижения: низкий (1-10 баллов), средний (11-16 баллов), высокий (17-20 баллов) или слишком высокий (свыше 21 балла).

Бланк методики «Мотивация на достижение успеха» (Т. Элерс)

Инструкция: Выразите согласие с утверждением, поставив «+» в случае согласия и «-» в случае, если с утверждением не согласны.

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, то его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу полностью выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие – это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. У меня легко вызвать честолюбие.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает больше результаты, чем работа других.
38. Многое, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, то для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

Экспресс-опросник креативности Д. Джонсона (адаптация Е.Е. Туник)

Описание методики

Опросник основан на двух подходах к данной проблеме. По Э.П. Торренсу, креативность проявляется при дефиците знаний; в процессе включения информации в новые структуры и связи; в процессе идентификации недостающей информации; в процессе поиска новых решений и их проверки; в процессе сообщения результатов. По Д. Джонсону (1973), креативность проявляется как неожиданный продуктивный акт, совершенный исполнителем спонтанно в определенной обстановке социального взаимодействия. При этом исполнитель опирается на собственные знания и возможности.

Опросник состоит из 8 утверждений, каждое из которых оценивается по шкале, содержащей пять градаций:

1 – никогда 2 – редко 3 – иногда 4 – часто 5 – постоянно

В таблице 2.2 представлено соответствие суммы баллов уровням креативности.

*Таблица 2.2. – Уровни креативности
(Экспресс-опросник креативности Д. Джонсона)*

Уровень креативности	Сумма баллов	Описание
Очень высокий	40–34	Личность обладает широким кругом интересов, может самостоятельно предлагать новаторские идеи и способы решения проблемы, имеет гибкое мышление, быстро принимает решение и переключается с одного вида деятельности на другой. Уверена в своих поступках.
Высокий	33–27	Решает творческие задачи достаточно быстро, находит нестандартные выходы из ситуаций-проблем, но круг интересов несколько уже, может присутствовать некоторая неуверенность в себе.
Нормальный, средний	26–20	Креативность проявляется лишь в определенных видах деятельности, в других же ситуациях личность действует стандартно.
Низкий	19–15	Круг интересов очень ограничен, активность и работоспособность избирательны, решение творческих задач вызывает значительные затруднения. Знания и опыт в нестандартной ситуации применяются с большим трудом.
Очень низкий	14–8	Навыки решения задачи-проблемы практически отсутствуют, интересов нет, любой вид деятельности, как продуктивной, так и учебной, не побуждает данную личность к активной работе.

Бланк методики «Экспресс-опросник креативности Д. Джонсона»

Инструкция: Выразите степень согласия с утверждением согласно 5-бальной шкале:

1	Творческая личность способна...Ощущать тонкие, неопределенные, сложные особенности окружающего мира (чувствительность к проблеме, предпочтение сложностей).	1. никогда	2. редко	3. иногда	4. часто	5. постоянно
2	Творческая личность способна...Выдвигать и выражать большое количество различных идей в данных условиях (беглость).	1. никогда	2. редко	3. иногда	4. часто	5. постоянно
3	Творческая личность способна...Предлагать разные виды, типы, категории идей (гибкость).	1. никогда	2. редко	3. иногда	4. часто	5. постоянно
4	Творческая личность способна...Предлагать дополнительные детали, идеи, версии или решения (находчивость, изобретательность).	1. никогда	2. редко	3. иногда	4. часто	5. постоянно
5	Творческая личность способна...Проявлять воображение, чувство юмора и развивать гипотетические возможности (воображение, способности к структурированию).	1. никогда	2. редко	3. иногда	4. часто	5. постоянно
6	Творческая личность способна...Демонстрировать поведение, которое является неожиданным, оригинальным, но полезным для решения проблемы (оригинальность, изобретательность и продуктивность).	1. никогда	2. редко	3. иногда	4. часто	5. постоянно
7	Творческая личность способна...Воздерживаться от принятия первой пришедшей в голову, типичной, общепринятой позиции, выдвигать различные идеи и выбирать лучшую (независимость, нестандартность).	1. никогда	2. редко	3. иногда	4. часто	5. постоянно
8	Творческая личность способна...Проявлять уверенность в своем решении, несмотря на возникшие затруднения, брать на себя ответственность за нестандартную позицию, мнение, содействующее решению проблемы (уверенный стиль поведения с опорой на себя,	1. никогда	2. редко	3. иногда	4. часто	5. постоянно

СП-Климат 3

Описание методики

Цель опросника – диагностика существующего психологического климата в коллективе и выявление эмоционального, поведенческого и когнитивного компонентов отношений в коллективе.

Опросник состоит из 9 утверждений, каждое из которых оценивается по степени согласия или несогласия в соответствии со шкалой:

А – совершенно верно

Б – пожалуй, это так

В – затрудняюсь ответить

Г – едва ли это так

Д – совершенно неверно

Анализируются 3 компонента:

Эмоциональный – критерий «нравится – не нравится», «приятный – неприятный». Удовлетворенность общением с партнером, высокие эмоционально энергетические затраты, оптимальное сочетание свойств участников взаимодействия, возможность группы в данном составе работать бесконфликтно и согласованно. Основная задача критерия – пережить различные чувства принадлежности личности к группе (любовь или ненависть, гордость или стыд).

Поведенческий – критерий «желание – нежелание работать вместе». направлен на результат, продуктивность взаимодействия работников, сработанность и согласованность. Данный критерий проявляется, когда различия между группой, в которой состоит личность, и любой другой группой становятся очень заметными и значительными для личности, а реакция происходит не от лица отдельной личности, а от группы, в которой личность состоит.

Когнитивный – критерий «знание – незнание особенностей членов коллектива», личных качеств, деловых качеств коллег. Основной задачей является осознание принадлежности личности к определенной группе,

которая возможна благодаря сравнению по различным значимым признакам с другой группой. Указывает на способность к рефлексии, на возможность предвидения того, как могут сложиться взаимоотношения в коллективе.

Бланк методики «СП-Климат 3»

Инструкция: Напротив каждого утверждения напишите букву, характеризующую степень Вашего согласия или несогласия с утверждением

- А - совершенно верно
- Б - пожалуй, это так
- В - затрудняюсь ответить
- Г - едва ли это так
- Д - совершенно верно

1	Большинство членов нашего коллектива - хорошие, симпатичные люди.	
2	Было бы хорошо, если бы члены нашего коллектива жили близко друг от друга.	
3	Я мог бы дать достаточно полную характеристику деловых качеств большинства членов коллектива.	
4	Считаю, что наш коллектив выделяется среди других, известных мне, в лучшую сторону.	
5	Я бы охотно воспользовался возможностью провести отпуск вместе с членами своего коллектива.	
6	Я знаю, с кем общаются по деловым вопросам большинство членов нашего коллектива.	
7	В коллективе преобладает атмосфера взаимопомощи и взаимного уважения.	
8	Я мог бы достаточно полно охарактеризовать личные качества большинства членов своего коллектива.	
9	Если бы я демобилизовался (вышел на пенсию) или долго не работал (не учился) по какой-либо причине, я бы стремился встречаться с членами своего коллектива.	

Методика «Диагностика лидерских способностей»

(Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

Цель методики – оценить способность человека быть лидером.

Опросник состоит из 50-ти утверждений, в каждом из которых нужно выбрать один вариант ответа из двух представленных, наиболее характерный для респондента в определенной ситуации.

Полученные результаты подсчитываются в соответствии с ключом. Согласно сумме набранных баллов, определяется уровень лидерских способностей (таблица 2.3).

Таблица 2.3 – Уровни лидерских качеств по методике «Диагностика лидерских способностей» (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

Сумма баллов	Уровень лидерских способностей
Меньше 25	Качества лидера выражены слабо
26-35	Качества лидера выражены средне
36-40	Лидерские качества выражены сильно
Больше 40	Человек как лидер склонен к диктату

Бланк методики «Диагностика лидерских способностей»

(Е. Жариков, Е. Крушельницкий)

Инструкция: Вам предлагается 50 высказываний, на каждое из коорых нужно выбрать один из двух предложенных вариантов, наиболее характерное для Вас.

1	Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих? 1. да; 2. нет.
2	Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы? 1. да; 2. нет.
3	Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо? 1. да; 2. нет.
4	Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников? 1. да; 2. нет.
5	Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо? 1. да; 2. нет.
6	Случается ли, что вас называют нерешительным человеком? 1. да; 2. нет.

7	Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»? 1. да; 2. нет.
8	Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советчике, который мог бы направить вашу профессиональную активность? 1. да; 2. нет.
9	Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми? 1. да; 2. нет.
10	Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас? 1. да; 2. нет.
11	Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию? 1. да; 2. нет.
12	Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление? 1. да; 2. нет.
13	Считаете ли вы себя мечтателем? 1. да; 2. нет.
14	Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами? 1. да; 2. нет.
15	Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов? 1. да; 2. нет.
16	Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы: 1. будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого; 2. возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17	Какое из двух мнений вам ближе? 1. настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в 2. настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18	С кем вы предпочитаете работать? 1. с покорными людьми; 2. с независимыми и самостоятельными людьми.
19	Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий? 1. да; 2. нет.
20	Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца? 1. да; 2. нет.
21	Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен? 1. да; 2. нет.
22	Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите? 1. предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас; 2. просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.
23	Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она? 1. да; 2. нет.

24	Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других? 1. да; 2. нет.
25	Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать? 1. да; 2. нет.
26	Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер? 1. самый компетентный человек; 2. тот, у кого самый сильный характер.
27	Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей? 1. да; 2. нет.
28	Уважаете ли вы дисциплину? 1. да; 2. нет.
29	Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее? 1. тот, который все решает сам; 2. тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30	Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете? 1. коллегиальный; 2. авторитарный.
31	Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами? 1. да; 2. нет.
32	Какой из следующих портретов больше напоминает вас? 1. человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет; 2. человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33	Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны? 1. промолчите; 2. будете отстаивать свое мнение.
34	Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь? 1. да; 2. нет.
35	Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело? 1. да; 2. нет.
36	Что бы вы предпочли? 1. работать под руководством хорошего человека; 2. работать самостоятельно, без руководителей.
37	Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»? 1. согласен; 2. не согласен.
38	Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной 1. да; 2. нет.
39	Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими? 1. да; 2. нет.
40	Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями? 1. опускаете руки; 2. появляется сильное желание их преодолеть.

41	Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают? 1. да; 2. нет.
42	Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки? 1. да; 2. нет.
43	Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию? 1. введу нужные изменения немедленно; 2. не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44	Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо? 1. да; 2. нет.
45	Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»? 1. да; 2. нет.
46	Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся? 1. да; 2. нет.
47	Кем бы вы предпочли стать? 1. художником, поэтом, композитором, ученым; 2. выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48	Какую музыку вам приятнее слушать? 1. могучую и торжественную; 2. тихую и лирическую.
49	Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми? 1. да; 2. нет.
50	Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша? 1. да; 2. нет.

Методика диагностики рефлексивности (Опросник А.В. Карпова)

Описание методики

Тест предназначен для определения уровня развития рефлексии у личности. Рефлексивность – это способность человека выходить за пределы собственного «Я», осмысливать, изучать, анализировать что-либо с помощью сравнения образа своего «Я» с какими-либо событиями, личностями. Рефлексивность, как противоположность импульсивности, характеризует людей, которые, прежде чем действовать, внутренне просматривают все гипотезы, отбрасывая те из них, которые кажутся им маловероятными, принимают решения обдуманно, взвешенно, учитывая различные варианты решения задачи.

Опросник состоит из 27 утверждений, каждое из которых оценивается по степени согласия или несогласия в соответствии со шкалой:

1 – абсолютно неверно

2 – неверно

3 – скорее верно

4 – не знаю

5 – скорее верно

6 – верно

7 – совершенно верно

При интерпретации результатов целесообразно исходить из дифференциации полученных результатов на три основные категории.

Результаты методики, равные или большие, чем 7 стенов, свидетельствуют о высокоразвитой рефлексивности.

Результаты в диапазоне от 4 до 7 стенов – индикаторы среднего уровня рефлексивности.

Показатели, меньшие 4-х стенов – свидетельство низкого уровня развития рефлексивности.

Бланк методики «Диагностика рефлексивности» (А.В. Карпов)

Инструкция: Напротив каждого утверждения напишите цифру, отражающую степень Вашего согласия или несогласия с утверждением

- 1 – абсолютно неверно
- 2 – неверно
- 3 – скорее верно
- 4 – не знаю
- 5 – скорее верно
- 6 – верно
- 7 – совершенно верно

1. Прочитав хорошую книгу, я всегда потом долго думаю о ней; хочется ее с кем-нибудь обсудить.	
2. Когда меня вдруг неожиданно о чем-то спросят, я могу ответить первое, что пришло в голову.	
3. Прежде чем снять трубку телефона, чтобы позвонить по делу, я обычно мысленно планирую предстоящий разговор.	
4. Совершив какой-то промах, я долго потом не могу отвлечься от мыслей о нем.	
5. Когда я размышляю над чем-то или беседую с другим человеком, мне бывает интересно вдруг вспомнить, что послужило началом цепочки мыслей.	
6. Приступая к трудному заданию, я стараюсь не думать о предстоящих трудностях.	
7. Главное для меня – представить конечную цель своей деятельности, а детали имеют второстепенное значение.	
8. Бывает, что я не могу понять, почему кто-либо недоволен мною.	
9. Я часто ставлю себя на место другого человека.	
10. Для меня важно в деталях представлять себе ход предстоящей работы.	
11. Мне было бы трудно написать серьезное письмо, если бы я заранее не составил план.	
12. Я предпочитаю действовать, а не размышлять над причинами своих неудач.	
13. Я довольно легко принимаю решение относительно дорогой покупки.	
14. Как правило, что-то задумав, я прокручиваю в голове свои замыслы, уточняя детали, рассматривая все варианты.	
15. Я беспокоюсь о своем будущем.	
16. Думаю, что во множестве ситуаций надо действовать быстро, руководствуясь первой пришедшей в голову мыслью.	
17. Порой я принимаю необдуманные решения.	
18. Закончив разговор, я, бывает, продолжаю вести его мысленно, приводя все новые и новые аргументы в защиту своей точки зрения.	
19. Если происходит конфликт, то, размышляя над тем, кто в нем виноват, я в первую очередь начинаю с себя.	
20. Прежде чем принять решение, я всегда стараюсь все тщательно обдумать и взвесить.	
21. У меня бывают конфликты от того, что я порой не могу предугадать, какого поведения ожидают от меня окружающие.	
22. Бывает, что, обдумывая разговор с другим человеком, я как бы мысленно веду с ним диалог.	
23. Я стараюсь не задумываться над тем, какие мысли и чувства вызывают в других людях мои слова и поступки.	
24. Прежде чем сделать замечание другому человеку, я обязательно подумаю, какими словами это лучше сделать, чтобы его не обидеть.	
25. Решая трудную задачу, я думаю над ней даже тогда, когда занимаюсь другими делами.	
26. Если я с кем-то ссорюсь, то в большинстве случаев не считаю себя виноватым.	
27. Редко бывает так, что я жалею о сказанном.	

Анкета «Профессиональное обучение будущих офицеров»

Описание

Разработанная автором в рамках диссертационного исследования анкета направлена на определение уровня показателей когнитивного компонента теоретической модели формирования профессиональной инициативности

у курсантов военных вузов (уровень профессиональных знаний, стремление к самопознанию, уровень познавательной активности).

Вопросы анкеты помогают оценить готовность курсантов к самостоятельной работе над собой, способность к анализу своих действий и принятию конструктивной критики.

Авторская анкета также ставит перед собой задачу выявить уровень познавательной активности у будущих офицеров, их готовность к постоянному обучению и развитию профессиональных навыков. Результаты анкетирования позволяют определить индивидуальные потребности курсантов в обучении и разработать персонализированные программы подготовки офицеров, способствующие их успешной карьере в Вооруженных силах Российской Федерации.

Анкета состоит из 15 вопросов, позволяющих определить уровень удовлетворенности обучением, стремления к профессиональному и личностному развитию, а также навыки рефлексии.

Полученные результаты подсчитываются в соответствии с ключом.

Согласно сумме набранных баллов, определяется уровень когнитивного компонента профессиональной инициативности у курсантов:

- от 8 до 32 баллов – репродуктивный уровень
- от 33 до 60 баллов – эвристический уровень
- от 61 до 80 баллов – креативный уровень

Вопросы анкеты представлены ниже.

Анкета
«Профессиональное обучение будущих офицеров»

Дата _____

ФИО _____

Группа _____

1. Как бы вы оценили свою удовлетворенность обучением на текущем курсе / специальности?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> очень доволен | <input type="checkbox"/> недоволен |
| <input type="checkbox"/> доволен | <input type="checkbox"/> очень недоволен |
| <input type="checkbox"/> нейтрально | |

2. Какие аспекты вашего обучения наиболее удовлетворяют вас?

(Выберите все подходящие варианты)

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> качество преподавания | <input type="checkbox"/> взаимодействие с преподавателями и коллегами |
| <input type="checkbox"/> разнообразие учебных материалов | <input type="checkbox"/> степень подготовки к будущей профессии |
| <input type="checkbox"/> возможность практического применения знаний | <input type="checkbox"/> ничего из перечисленного |

3. Какие аспекты вашего обучения вызывают наибольшее недовольство?

(Выберите все подходящие варианты)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> недостаточное количество практических занятий | <input type="checkbox"/> недостаточная поддержка со стороны учебного заведения |
| <input type="checkbox"/> низкое качество преподавания | <input type="checkbox"/> ничего из перечисленного (всем доволен) |
| <input type="checkbox"/> отсутствие возможности выбора дисциплин | |

4. Как вы считаете, влияет ли ваше обучение на вашу будущую карьеру и профессиональное развитие?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> да, значительно | <input type="checkbox"/> нет, не влияет |
| <input type="checkbox"/> да, в некоторой степени | <input type="checkbox"/> затрудняюсь ответить |

5. Готовы ли вы рекомендовать вашу специальность или учебное заведение друзьям и знакомым, только поступающим в высшее учебное заведение?

(Напишите число от 1 до 10, где 1 – совершенно не готов, 10 – готов с удовольствием)

6. Как вы оцениваете качество обучения по вашей специальности?

- | | |
|--|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> очень высокое | <input type="checkbox"/> низкое |
| <input type="checkbox"/> высокое | <input type="checkbox"/> очень низкое |
| <input type="checkbox"/> среднее | |

7. Какие дополнительные ресурсы или поддержку вы бы хотели получить от учебного заведения для улучшения вашего обучения?

- дополнительные учебные материалы, такие как учебники, статьи, видеоуроки
- доступ к более современному оборудованию и технологиям для практических занятий
- помощь в организации практик для получения практического опыта
- индивидуальные консультации с преподавателями
- возможность участия в научно-исследовательских проектах и конференциях
- доступ к онлайн-курсам и образовательным платформам для дополнительного обучения
- развитие навыков работы в команде и межличностных отношений
- менторская программа для помощи в профессиональном росте
- ничего из вышеперечисленного
- все вышеперечисленное

8. Как вы оцениваете свой уровень профессиональных знаний по вашей специализации?

- есть еще много вещей, которые мне нужно изучить и улучшить
- считаю, что у меня хороший уровень знаний
- я постоянно обучаюсь и развиваюсь в своей области, поэтому мой уровень знаний высок

9. Что вы делаете для постоянного обновления и улучшения своих профессиональных навыков?

- участвую в профессиональных конференциях, семинарах, форумах и других мероприятиях
- читаю специализированную литературу и за тем, что происходит в моей профессиональной сфере
- работаю над проектами, чтобы приобрести новые навыки.
- получаю обратную связь от командира, преподавателей и товарищей, чтобы постоянно совершенствоваться.
- регулярно прохожу различные онлайн-курсы и мастер-классы для более глубокого изучения интересующих вопросов
- все перечисленное
- ничего из перечисленного

10. Как вы оцениваете важность постоянного обучения и развития для успешной карьеры в современном мире?

- да, я считаю, что постоянное обучение и развитие необходимы для успешной карьеры в современном мире
- я не уверен, какой подход лучше, но склоняюсь к тому, что обучение и развитие важны
- я считаю, что важно обучаться только в начале карьеры, а потом можно полагаться на уже полученные знания и опыт
- нет, я считаю, что достаточно иметь базовые знания и навыки для работы

11. Как часто вы задумываетесь о своих сильных и слабых сторонах?

- стараюсь задумываться об этом регулярно, чтобы постоянно развиваться и улучшать себя
- зависит от обстоятельств, но время от времени оцениваю свои качества и недостатки
- не задумываюсь об этом слишком часто, но иногда провожу самоанализ, чтобы понять, что можно улучшить
- мне кажется, что я хорошо знаю свои сильные и слабые стороны, поэтому редко задумываюсь об этом

12. Какие методы или практики самопознания вы используете?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> медитация | <input type="checkbox"/> тренинги по саморазвитию |
| <input type="checkbox"/> ведение дневника мыслей и эмоций | <input type="checkbox"/> спорт |
| <input type="checkbox"/> психологические сессии | <input type="checkbox"/> путешествия |
| <input type="checkbox"/> чтение книг | <input type="checkbox"/> не использую |

13. Как часто вы задаете себе вопросы и ищите ответы на них?

- я стараюсь делать это ежедневно, чтобы лучше понимать себя и быстрее достигать поставленных целей
- стараюсь делать это несколько раз в неделю
- задаю их себе только в случаях, когда возникают трудности
- предпочитаю действовать по обстоятельствам
- предпочитаю не заглядывать в себя
- обращаюсь за помощью к другим людям, чтобы найти ответы на свои вопросы

14. Сколько времени в неделю вы уделяете самообразованию?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> больше 10 часов в неделю | <input type="checkbox"/> удается всего 1 час в неделю |
| <input type="checkbox"/> от 5 до 10 часов в неделю | <input type="checkbox"/> к сожалению, у меня сейчас нет времени на самообразование |
| <input type="checkbox"/> от 2 до 4 часов в неделю | |

15. С какими трудностями вы сталкиваетесь в своей профессиональной деятельности / во время обучения?

- недостаток опыта и знаний
- сложности с коммуникацией
- недостаток времени
- большой объем задач / информации
- трудности с принятием решений
- конфликтные ситуации
- сложно уделять время и личной жизни, и профессиональной деятельности / обучению
- нет сложностей