

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВПО «ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи

КОНОВАЛОВ Василий Робертович

**РАЗВИТИЕ ТЕХНИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ОФИЦЕРА
В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ
ВОЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ**

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

ДИССЕРТАЦИЯ

на соискание ученой степени кандидата педагогических наук

Научный руководитель: доктор
педагогических наук, профессор
Маврин Сергей Анатольевич

Омск, 2014

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. Педагогические основы развития технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании.....	18
1.1. Проблема технической культуры офицера в современной науке.....	18
1.2. Пути и содержание развития технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании	42
1.3. Теоретические основания диагностического исследования технической культуры офицера.....	63
Выводы по главе 1.....	88
ГЛАВА 2. Опытнo-экспериментальная работа по развитию технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании.....	91
2.1. Общая диагностика развития технической культуры офицера.....	91
2.2. Характеристика формирующего эксперимента по целенаправленному развитию технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании.....	116
2.3. Оценка результативности развития технической культуры офицера в условиях опытнo-экспериментальной работы.....	138
Выводы по главе 2.....	167
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	169
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	174
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	194
Приложение 1. Анкета для определения мотивов, интересов и склонностей, связанных с военно-профессиональной деятельностью.....	194
Приложение 2. Лист экспертных оценок.....	197
Приложение 3. Карта контроля развития технической культуры офицера.....	199

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Способность Вооруженных Сил выполнять свое предназначение во многом зависит от состояния офицерского состава, его качества и подготовки, профессиональной компетентности офицеров, имеющей глубокие личностные основания. Эта прямая связь была установлена и осознавалась на протяжении всей военной истории России. Еще более ста лет назад генерал Н. Морозов писал ««Прежде всего, обратите внимание на офицера», – вот та мысль, которая неотступно преследует меня при чтении проектов обновления армии, когда это обновление видят исключительно в изменении устава или системы обучения и воспитания солдата. «Смотрите в корень, – хочется сказать авторам, – помните, что сила армии не в солдате, а в офицере»» [136, с. 301].

Современная военная реформа, которая имеет в основе исключительно экономические и политические факторы, осуществляется административными способами и в уникально короткие сроки. Ее ход опережает возможность научного осмысления действий реформаторов, которые не всегда верно понимают критерии боеспособности армии и флота. С позиций экономической целесообразности оцениваются различные составляющие военного строительства России, а в такую оценку, как правило, не укладываются важнейшие феномены военно-профессиональной деятельности: идеи, опыт, традиции, нормы, правила и т.д. В результате военная наука вынуждена постфактум решать проблемы подготовки офицера в новой системе профессионального военного образования, возвращать эту систему к лично ориентированному и компетентностному подходам. Актуальным остается поиск научных решений, связанных с формированием офицерских кадров как профессиональной группы, сохранением преемственности, корпоративности, воспитательного характера среды и уникальной профессиональной культуры во всех ее проявлениях, развитием офицера как ее субъекта.

При общей стабильности целей и принципов вооруженного противостояния характерной тенденцией развития военного дела является его техническое насыщение. Можно утверждать, что на вооружении армии и флота оказывается подавляющее большинство достижений научно-технического прогресса, но одновременно с этим нужды войны в ее скрытых и явных формах сами во многом являются двигателем научно-технического прогресса.

В конце XX - начале XXI веков развитие техники не только обуславливает появление новых военных технологий, но почти каждое десятилетие меняет саму парадигму военно-профессиональной деятельности. Роль офицера при этом заключается не только в организации эксплуатации сложных образцов вооружения и техники, но и в принятии решений на применение насилия с их использованием. Мощь и смертоносный характер современного оружия, техногенные последствия его применения многократно увеличивают роль ответственности офицера. Общество не равнодушно к тому, в чьих руках находится оружие, способное нести угрозу человечеству. Глубокие философские основы современной войны тесно связаны с философией техники, характерной для общества и военно-профессиональной группы, мировоззрением офицера как субъекта и носителя знаний, идей, взглядов, мотивов и установок, моральных и нравственных норм взаимодействия с техникой.

Несмотря на то, что развитие военной техники осуществляется в геометрической прогрессии, базовое профессиональное военное образование уже не обеспечивает адекватное развитие офицера как субъекта военно-профессиональной деятельности. Актуальность и государственное значение имеют вопросы организации самообразования и самостоятельного профессионального развития, реализация стратегии непрерывного профессионального образования офицера. Решение этой задачи заключается не столько в создании специальных образовательных систем, сколько в формировании личностных смыслов в самообразовании, мотивов и стимулов этой деятельности. Оно находится в плоскости образовательных процессов системы дополнительного профессионального военного образования и управления

военными кадрами, для которых техническая культура офицера может стать и ориентиром, и показателем, и основой целевого блока.

Проблема развития технической культуры традиционно является актуальной для педагогической и, в частности, военно-педагогической науки. В различных аспектах она исследовалась В. Ю. Бореевым, Т. Н. Венивитиновым, В. Г. Гороховым, В. В. Добрыниным, Б. И. Кудриным, И. А. Негодаевым, В. М. Розиным, В. Ф. Шаповаловым и др. Особенности технической культуры офицера рассматривали П. А. Амбарова, С. В. Варетин, А. В. Миронов, О. А. Черницкий и др. В работах перечисленных авторов техническая культура офицера выступает как интегративное качество его личности, основанное на освоении и внутренне мотивированном использовании элементов технической культуры общества и своей профессиональной группы, обеспечивающее эффективное и ответственное применение техники при решении задач военно-профессиональной деятельности, а также техническое творчество и техническое самообразование.

Современное состояние проблемы развития технической культуры офицера характеризуется *противоречиями*:

– между потребностью Вооруженных Сил РФ в офицерах с высоким уровнем развития технической культуры, которую призвана обеспечить система дополнительного профессионального военного образования, и неразработанностью теоретических и практических основ данной системы, недостаточностью внимания к технической культуре офицера как личностному основанию большинства профессиональных компетенций;

– между ролью самообразования офицера в развитии его технической культуры в условиях постоянного технического насыщения военно-профессиональной деятельности, усложнением ее технологий, принятием на вооружение все более сложных образцов вооружения и техники и несоответствующей современным требованиям организацией самообразования в войсковой практике;

– между зависимостью потенциала профессионального и личностного развития офицера от состояния его технической культуры и недооценкой использования этого качества в войсковой системе управления кадрами.

Таким образом, поиск глубинных личностных оснований профессионализма офицеров, техническая насыщенность и тенденции развития военно-профессиональной деятельности, а также противоречия в существующей практике военного образования позволяют сформулировать **проблему исследования**: каким образом должен быть построен процесс развития технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании, чтобы обеспечить эффективное и ответственное применение техники при решении задач военно-профессиональной деятельности, а также техническое творчество и техническое самообразование офицера?

Теоретическая и практическая значимость проблемы, ее недостаточная разработанность в научном и методическом плане определили **тему исследования**: «Развитие технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании».

Основной **идеей исследования** явилось обращение к потенциалу дополнительного профессионального военного образования (в системе повышения квалификации офицерского состава, в системе управления кадрами воинской части, включая самообразование и самостоятельное профессиональное развитие офицера в межкурсовой период) как основе развития технической культуры офицера, обеспечивающей его профессиональную компетентность в вопросах взаимодействия с техникой.

Объектом исследования является техническая культура офицера, а его **предметом** – развитие технической культуры офицера в условиях дополнительного профессионального военного образования.

Цель исследования состоит в теоретическом обосновании и экспериментальной проверке процесса развития технической культуры офицера в условиях дополнительного профессионального военного образования.

В качестве рабочей *гипотезы исследования* выдвинуто предположение о том, что развитие технической культуры офицера в системе дополнительного военного профессионального образования будет осуществляться более эффективно, если:

– разработать научно-методические и организационные основы процесса развития технической культуры офицера, ориентированные на современное понимание ее сущности и структуры;

– признать основной деятельностью, в которой развивается техническая культура офицера, его самообразование и самостоятельное профессиональное развитие как часть дополнительного профессионального военного образования, основные параметры которых задаются при обучении офицера в данной системе;

– осуществлять целенаправленное педагогическое влияние на развитие технической культуры офицера по трем взаимосвязанным направлениям: в системе управления кадрами воинской части, в системе повышения квалификации офицерского состава, а также в организации самообразования и самостоятельного профессионального развития в межкурсовой период;

- обеспечить организационно-педагогические условия успешности развития технической культуры офицера: правильный отбор содержания дополнительного профессионального образования и развивающий характер образовательного процесса; педагогическое сопровождение процесса развития технической культуры офицера и организация целесообразной деятельности, в которой могут проявляться и развиваться качества, входящие в структуру технической культуры офицера; ценностное наполнение содержания образовательного процесса в системе дополнительного профессионального образования; создание нормативного поля, в котором реализуются и поддерживаются передовые нормы технической культуры; обеспечение перевода норм и правил из морального в нравственный план личности; мотивация и стимулирование взаимодействия офицера и техники, технического творчества в образовательном процессе в системе дополнительного профессионального военного образования; полная

реализация технических познавательных интересов и склонностей офицера к работе с техникой и техническому творчеству.

Для реализации поставленной цели и проверки выдвинутой гипотезы были определены следующие *задачи*:

- 1) уточнить сущность, структуру и содержание технической культуры офицера;
- 2) рассмотреть динамику и организационно-педагогические условия успешности развития технической культуры офицера в современных условиях;
- 3) определить критерии оценки развития технической культуры офицера в существующей практике, основные проблемы и противоречия этого процесса;
- 4) осуществить практическую апробацию процесса развития технической культуры офицера в системе повышения квалификации офицерского состава, а также в системе управления кадрами воинской части, в организации самообразования и самостоятельного профессионального развития офицера в межкурсовой период.

Методологической основой исследования явились:

– общенаучный системный подход (И. В. Блауберг, М. С. Каган, С. В. Сагатовский, Э. Г. Юдин и др.), согласно которому педагогические явления рассматриваются как сложные организационные системы, системные свойства которых образуются взаимодействием необходимого и достаточного количества компонентов;

– культурологический подход к исследованию педагогических проблем (Л. А. Беляева, Е. В. Бондаревская, Н. Б. Крылова и др.), представляющий собой совокупность теоретических, методологических и организационных положений, опора на которые обеспечивает в образовательном процессе условия для овладения человеком содержанием культуры и становление его как субъекта культуры.

Теоретические основы исследования составили:

– теории деятельностного подхода к изучению культуры и культурных феноменов (В. Е. Давидович, Ю. А. Жданов, М. С. Каган, Э. С. Маркарян,

Д. Л. Спивак и др.), согласно которым культура представляет собой совокупность исторически развивающихся надбиологических программ человеческой деятельности, поведения и общения;

– теории личной культуры человека (Е. Б. Есин, К. Г. Ибрагимов, О. В. Ромах, С. Л. Рубинштейн и др.), в которых культура личности выступает посредником между ее индивидуальностью и культурой общества;

– философские теории роли и места техники в обществе (В. Г. Горохов, Б. И. Кудрин, В. М. Розин, В. Ф. Шаповалов и др.), определяющие технику как важнейшую ценность общества, способную интегрировать в единую систему все другие культурные ценности;

– теории технической культуры общества (В. Ю. Бореев, Т. Н. Венивитинов, В. В. Добрынина, И. А. Негодаев и др.), рассматривающие техническую культуру как результат взаимодействия культуры и техники в конкретном обществе, социальной или профессиональной группе, используемый человеком в своей деятельности;

– теоретические положения о технической культуре офицера (П. А. Амбарова, С. В. Веретин, А. В. Миронов, О. А. Черницкий и др.), раскрывающие культуру личности через призму профессиональной специфики, среды и профессиональных отношений;

– теории профессионального становления, самоопределения и развития субъекта труда (Е. А. Климов, Н. С. Пряжников и др.), которые рассматривают этот процесс в контексте всей профессиональной жизни человека;

– теории профессионального самообразования (Ю. Е. Калугин, Н. М. Миняева, Т. В. Седых и др.), связывающие его с ситуацией проектирования личностного саморазвития;

– теории непрерывного профессионального образования (А. А. Александров, В. С. Елагина, Т. Э. Мангер, А. А. Петренко, Ю. А. Черникова и др.), актуализирующие внимание на социокультурной стороне этого явления;

– теории дополнительного профессионального образования (С. А. Дочкин, В. В. Кравченко, Т. Г. Мухина, В. Е. Петров, С. А. Яковцев и др.), раскрывающие систему дополнительного профессионального образования на основе принципа непрерывности;

– теории управления развитием военных кадров (И. А. Белозерцев, В. М. Кужилин, С. М. Кулешов, Б. Е. Смирнов и др.), определяющие его как важнейшую функцию управления военными системами;

– теоретические положения педагогической диагностики (Р. А. Атаханов, Н. В. Бордовская, Б. П. Битинас, И. Ю. Гутник, Л. П. Давыдова, В. И. Загвязинский и др.), связывающие ее с управлением личностно ориентированным педагогическим процессом;

– теоретические положения диагностики личностного развития военнослужащих (А. В. Барабанщиков, О. Ю. Ефремов, П. П. Дерюгин, Н. Б. Саханский и др.), определяющие ее как часть процесса профессиональной подготовки и воспитания военнослужащего.

Этапы исследования:

На первом этапе – поисково-ориентировочном (2009-2010 гг.) – была изучена философская и психолого-педагогическая литература; проанализированы теоретические подходы к проблеме развития технической культуры офицера; выявлены тенденции и противоречия в системе дополнительного профессионального военного образования, войсковой практике управления кадрами; определены цель, задачи и рабочая гипотеза исследования; создана организационная база опытно-экспериментальной работы.

На втором этапе – экспериментально-аналитическом (2010-2012 гг.) – в соответствии с гипотезой исследования была осуществлена опытно-экспериментальная работа, в ходе которой реорганизовывались программы курсов повышения квалификации офицерского состава, вносились изменения в систему управления кадрами. В процессе эксперимента уточнялись содержание процесса развития технической культуры офицера, пути повышения его

эффективности, формы и методы организационно-педагогической деятельности, осуществлялись обобщение и проверка полученных результатов исследования.

На третьем этапе – контрольно-обобщающем (2012-2013 гг.) – подводились итоги, уточнялись теоретические положения, разрабатывались и внедрялись в практику методические рекомендации, оформлялась диссертация.

Для решения поставленных задач в процессе исследования использовались следующие *методы*:

– теоретические: изучение и анализ научной литературы по проблеме исследования; изучение существующего педагогического опыта; обобщение и систематизация научных фактов и результатов исследования; анализ, синтез и др.;

– практические: изучение результатов служебной деятельности, обобщение независимых характеристик, наблюдение, анкетирование, беседы, психологические методики, экспресс-опрос, контент-анализ, метод экспертной оценки; педагогический эксперимент (констатирующий и формирующий) и др.;

– статистические: ранжирование, определение выборочных статистических величин, вычисление коэффициента корреляции, методы графического представления информации.

Экспериментальной базой исследования выступали высшие военные учебные заведения: филиал Военно-учебного научного центра Сухопутных войск (г. Тюмень); филиал Военной академии материально-технического обеспечения им. генерала армии А. В. Хрулева (г. Пенза); Военный институт (Железнодорожных войск и военных сообщений) филиал Военной академии материально-технического обеспечения им. генерала армии А. В. Хрулева (г. Санкт-Петербург); воинские части и учреждения: в\ч 64818, 242 учебный центр воздушно-десантных войск (г. Омск), в\ч 55026, 48-я отдельная бригада железнодорожных войск (г. Омск), в\ч 20115, учебный центр по подготовке младших специалистов автобронетанковой службы (г. Острогоржск).

В проведении экспериментальной работы приняли участие 27 офицеров воинских частей, 29 преподавателей курсов повышения квалификации, 14 специалистов психологических служб. В качестве респондентов опытно-

экспериментальной работой были охвачены 117 офицеров базовых воинских частей.

Научная новизна исследования заключается в том, что:

– педагогическое знание дополнено представлением о сущности и содержании понятия «техническая культура офицера» для определения личностного базиса профессиональной компетентности офицера в выполнении технически насыщенных задач военно-профессиональной деятельности;

– конкретизировано использование культурологического подхода в теоретическом обосновании целенаправленной организации развития офицеров как субъектов военно-профессиональной деятельности;

– раскрыта идея целостного развития технической культуры офицера в системе управления кадрами в воинских частях, системе повышения квалификации офицерского состава, процессе самообразования и самостоятельного профессионального развития офицера.

Теоретическая значимость исследования состоит в следующем:

– дополнены существующие теоретические разработки по проблеме развития технической культуры положениями о структуре технической культуры офицера (включает когнитивный, деятельностный, аксиологический, нормативный компоненты, компонент направленности), что позволило конкретизировать психолого-педагогические механизмы ее развития;

– обоснованы цели, содержание и деятельностная основа этапов процесса развития технической культуры офицера (контрольно-ориентировочного, организационно-обучающего, этапа самостоятельной деятельности);

- определены организационно-педагогические условия успешности процесса развития технической культуры офицера: правильный отбор содержания дополнительного профессионального образования и развивающий характер образовательного процесса (условия развития *когнитивного компонента*), педагогическое сопровождение процесса развития технической культуры офицера и организация целесообразной деятельности, в которой могут проявляться и развиваться качества, входящие в структуру технической культуры офицера

(условия развития *деятельностного компонента*), ценностное наполнение содержания образовательного процесса в системе дополнительного профессионального образования (условия развития *аксиологического компонента*), создание нормативного поля, в котором реализуются и поддерживаются передовые нормы технической культуры; обеспечение перевода норм и правил из морального в нравственный план личности (условия развития *нормативного компонента*), мотивация и стимулирование взаимодействия офицера и техники, технического творчества в образовательном процессе в системе дополнительного профессионального военного образования; полная реализация технических познавательных интересов и склонностей офицера к работе с техникой и техническому творчеству (условия развития *компонента направленности*);

– разработана система диагностики развития технической культуры офицера, ориентированная на структуру данного личностного качества и отражающая логику этапов его развития; система диагностики оснащена оценочно-критериальным инструментарием (критерии - достаточный когнитивный потенциал (показатели - полнота и функциональность технических знаний, продуктивность интеллекта, широта технического кругозора офицера); достаточный деятельностный потенциал (показатели – владение необходимыми технологиями военно-профессиональной деятельности, связанными с техникой, актуальность опыта взаимодействия офицера с техникой, творческая активность); достаточный аксиологический потенциал (показатели - значимость техники для офицера, роль техники в формировании жизненных смыслов); достаточный нормативный потенциал офицера (показатели - сформированность нравственной сферы, развитие внутренней ответственности офицера при работе с техникой); действенная направленность (показатели - полнота и устойчивость положительных мотивов взаимодействия офицера с техникой, наличие связи основных интересов и склонностей с техникой, роль технической культуры в обеспечении перспектив), соотносимым с компонентами технической культуры.

Практическая значимость исследования заключается в осуществлении экспериментальной проверки системы действий по развитию технической культуры офицера в условиях проведения курсов повышения квалификации офицерского состава, а также в проведении практической апробации системы диагностики развития технической культуры офицера.

Полученные результаты и выводы могут использоваться при разработке методических рекомендаций кадровым службам, аттестационным комиссиям и командованию воинских частей по развитию кадров, а также стать основой для развития системы знаний о влиянии технической культуры офицера на эффективность его военно-профессиональной деятельности и управлении этим процессом.

Обоснованность и достоверность результатов и основных выводов исследования обеспечиваются методологической базой выполненной работы, опорой на системный подход в исследовании, использованием комплекса взаимодополняющих методов, соответствующих объекту, предмету, цели и задачам исследования, научно обоснованной опытно-экспериментальной работой, в которой поэтапно проверялись основные теоретические положения исследования, а также репрезентативностью полученных данных.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялись на протяжении всего периода исследования. Итоги теоретического обоснования проблемы, результаты практической деятельности обсуждались на V Международной научной конференции «Педагогика: традиции и новации» (Челябинск, 2014), Международной дистанционной научно-практической конференции «Актуальные проблемы современных социальных и гуманитарных наук» (Пермь, 2014), Международном научном E-симпозиуме «Теория и методика профессионального образования» (Москва, 2014), XXVIII Всероссийской научно-практической конференции «Проблемы и перспективы развития образования в России» (Новосибирск, 2014). Ряд положений диссертационного исследования получил отражение в 20 статьях.

Основные положения и выводы диссертационного исследования обсуждались на заседаниях кафедры социальной педагогики и социальной работы Омского государственного педагогического университета.

На защиту выносятся следующие *положения*:

1. Техническая культура офицера есть интегративное свойство личности, основанное на освоении и внутренне мотивированном использовании элементов технической культуры общества и своей профессиональной группы, обеспечивающее эффективное и ответственное применение техники при решении задач военно-профессиональной деятельности, а также техническое творчество и техническое самообразование офицера. В структуре технической культуры выделяются профессионально важные качества личности, которые объединяются в пять компонентов:

- когнитивный (технические знания и представления офицера, обеспечивающие способность создавать, изучать и осваивать технику во всех ее проявлениях);

– деятельностный (характеризует уровень профессионального использования техники, а также технического творчества);

– аксиологический (раскрывает роль и значение техники в контексте всей жизни офицера);

– нормативный (внутренние регуляторы профессиональной деятельности офицера, связанной с созданием, изучением и использованием техники);

– компонент направленности (активность и направленность взаимодействия офицера и техники).

2. Развитие технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании рассматривается как целенаправленно организуемый с помощью управляемого и мотивируемого самообразования офицера процесс постепенного освоения им технической культуры общества и своей профессиональной группы, формирования нравственных оснований культуросообразной военно-профессиональной деятельности, выводящий его на

качественно иной уровень профессиональных возможностей. Этапами данного процесса выступают:

– контрольно-ориентировочный этап (оценка и самооценка технической культуры офицера, определение противоречий в ее состоянии, без разрешения которых невозможна дальнейшая профессиональная самореализация, формирование мотивации самообразования и самостоятельного профессионального развития);

– организационно-обучающий этап (обучение и воспитание офицера, вооружение его технологиями самообразования и самостоятельного профессионального развития, разработка индивидуальных образовательных программ в системе дополнительного профессионального военного образования);

– этап самостоятельной работы (самостоятельная реализация индивидуальной образовательной программы в развитии технической культуры офицера, самоконтроль и рефлексия этого процесса).

3. Организационно-педагогическими условиями успешного развития компонентов технической культуры офицера выступают:

- для когнитивного компонента - правильный отбор содержания дополнительного профессионального образования и развивающий характер образовательного процесса;

- для деятельностного компонента - педагогическое сопровождение процесса развития технической культуры офицера; организация целесообразной деятельности, в которой могут проявляться и развиваться качества, входящие в структуру технической культуры офицера;

- для аксиологического компонента - ценностное наполнение содержания образовательного процесса в системе дополнительного профессионального образования;

- для нормативного компонента - создание нормативного поля, в котором реализуются и поддерживаются передовые нормы технической культуры; обеспечение перевода норм и правил из морального в нравственный план личности;

- для компонента направленности - мотивация и стимулирование взаимодействия офицера и техники, технического творчества в образовательном процессе в системе дополнительного профессионального военного образования; полная реализация технических познавательных интересов и склонностей офицера к работе с техникой и техническому творчеству.

4. Система диагностики развития технической культуры офицера предполагает оценку уровня развития технической культуры офицера в сравнении с эталонным; выявление индивидуальных особенностей технической культуры офицера, ее сильных и слабых сторон; формирование на основе полученных результатов прогнозов и индивидуальных стратегий самостоятельного развития технической культуры офицера; представлений о трудностях и противоречиях, возникающих в процессе самостоятельного развития технической культуры, возможных способах их преодоления; заключения о профессиональной компетентности офицера и его карьерных перспективах с учетом потенциала в развитии технической культуры.

Критерии оценки уровня развития технической культуры офицера соотнесены с компонентами технической культуры:

- критерием оценки развития когнитивного компонента технической культуры офицера является достаточный когнитивный потенциал (показатели - полнота и функциональность технических знаний, продуктивность интеллекта, широта технического кругозора офицера);

- критерием оценки развития деятельностного компонента технической культуры офицера выступает достаточный деятельностный потенциал (показатели - владение необходимыми технологиями военно-профессиональной деятельности, связанными с техникой, актуальность опыта взаимодействия офицера с техникой, творческая активность);

- критерием оценки развития аксиологического компонента технической культуры офицера является достаточный аксиологический потенциал (показатели - значимость техники для офицера, роль техники в формировании жизненных смыслов);

- критерием оценки развития нормативного компонента технической культуры офицера выступает достаточный нормативный потенциал офицера (показатели - сформированность нравственной сферы, развитие внутренней ответственности офицера при работе с техникой);

- критерием оценки компонента направленности технической культуры офицера является действенная направленность (показатели - полнота и устойчивость положительных мотивов взаимодействия офицера с техникой, наличие связи основных интересов и склонностей с техникой, роль технической культуры в обеспечении перспектив)

С помощью этих критериев может быть выявлен допустимый, достаточный или оптимальный уровни развития технической культуры офицера.

Структура диссертации: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы (204 наименования) и 3 приложений, текст иллюстрирован 5 таблицами и 23 рисунками, отражающими основные положения и результаты исследования.

ГЛАВА 1. Педагогические основы развития технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании

1.1. Проблема технической культуры офицера в современной науке

Военно-профессиональная деятельность всегда являлась одной из самых технически насыщенных социальных практик, а ее насущные потребности традиционно выступали двигателем научно-технического прогресса. Вместе с тем, сами результаты научно-технического прогресса, общее техническое и технологическое развитие общества через оснащение армии техникой, технологиями и вооружением выступают для военно-профессиональной деятельности системообразующим фактором, наряду с ее целями и задачами. Если сама сущность войны, ее философия, социальные и политические механизмы остаются практически неизменными, то стратегия, формы и способы ее ведения, следовательно, и подготовки к ней напрямую зависят от «...уровня всей науки, в том числе и военной, экономики, техники и технологии, которые всегда оказывали наибольшее влияние на развитие оружия, способы его применения и защиты от него» [175, с. 11].

В силу такого взаимного влияния профессионализм военного специалиста, особенно в наши дни, определяется его взаимодействием с вооружением и техникой, способностью полноценно использовать их при выполнении профессиональных задач. «Задача предстоящего десятилетия, - заявил Президент РФ В. В. Путин, - заключается в том, чтобы новая структура Вооруженных Сил смогла опереться на принципиально новую технику. На технику, которая «видит» дальше, стреляет точнее, реагирует быстрее, чем аналогичные системы любого потенциального противника» [160].

Техническая составляющая профессиональной компетентности офицера в соответствии с этой тенденцией обеспечивается профессионально важными качествами личности, связанными с пониманием принципиальной роли и

значения техники в военно-профессиональной деятельности, осознанием ценности техники и технического развития Вооруженных Сил, интеллектом и техническим кругозором, мотивами технического образования и самообразования, интересом к техническому творчеству и т.д. Кроме того, в подготовке военного профессионала, в руках которого находится смертоносная техника, важнейшим остается вопрос о личной ответственности за ее применение, предвидении социальных, экономических и нравственных последствий профессиональной деятельности. Объединяя эти качества в единое целое, на которое можно ориентироваться в организации процесса профессиональной подготовки офицера, мы пришли к необходимости использования понятия «техническая культура офицера», уточнение сути которого требует анализа современной научной литературы.

Многочисленные подходы к определению категории «культура» объединяются общим пониманием ее связи как с современным уровнем развития общества, так и с его первоосновами и традициями. Трудности конкретизации определения этой философской категории связаны с ее беспредельностью и безграничностью. В наиболее общем философском понимании культура (от лат. *cultura* – возделывание, воспитание, образование) рассматривается как «...система исторически развивающихся надбиологических программ человеческой деятельности, поведения и общения, выступающих условием воспроизводства и изменения социальной жизни во всех ее основных проявлениях. Программы деятельности, поведения и общения, составляющие корпус культуры, представлены многообразием различных форм: знаний, навыков, норм и идеалов, образцов деятельности и поведения, идей и гипотез, верований, социальных целей и ценностных ориентаций и т.д. В своей совокупности и динамике они образуют исторически накапливаемый социальный опыт» [59, с. 279]. Это определение соответствует деятельностному подходу к изучению культуры и культурных феноменов, отраженному в работах В. Е. Давидовича, Ю. А. Жданова [64], М. С. Кагана [93], Э. С. Маркаряна [127], Д. Л. Спивака [180] и др. Ориентируясь

на высказанные авторами положения, можно выделить следующие важнейшие характеристики, отражающие сущность рассматриваемой категории:

– культура представляет собой систему ценностей, жизненных представлений, образцов поведения, норм, совокупность способов и приемов человеческой деятельности в культуре, которые отражены в предметных, материальных или идеальных объектах (средствах труда, технологиях, абстракциях, знаках и др.), передаваемых последующим поколениям;

– культура позволяет личности интерпретировать свой опыт и направлять свои действия, находясь в системе непрерывных социальных отношений;

– культура определяет среду, в которой осуществляется человеческая деятельность, искусственно создаваемую с помощью языка, мышления и символических значений.

Таким образом, можно заключить, что человеческая деятельность, в том числе и профессиональная, не только в значительной степени обусловлена культурой, но и сами люди создают культуру.

На этом положении базируется методологический культурологический подход к изучению предметов и явлений. Данный подход предполагает рассмотрение категории «культура» в качестве стержневой в понимании и объяснении человека, его сознания и жизнедеятельности. В педагогике разработчиками оснований культурологического подхода являются Л. А. Беляева, Г. В. Коновалова [23], Е. В. Бондаревская [31], Н. Б. Крылова [112] и др., чьи идеи в дальнейшем развивались в исследованиях В. Л. Бенина [24], В. П. Борисенкова, О. В. Гукаленко, А. Я. Данилюка [34], Г. И. Гайсиной [48], И. Ф. Исаева, М. И. Ситниковой [174] и других авторов. Культурологический подход к исследованию педагогических проблем на основании анализа перечисленных работ можно определить как совокупность теоретических, методологических и организационных положений, обеспечивающих в образовательных процессах условия для овладения человеком содержанием культуры и становления как ее субъекта. На его основе за образованием закрепляются культурные функции. Осуществление культурных функций образования, с позиций

культурологического подхода, предполагает ориентацию системы образования на воспитание человека культуры, реализацию культуроемкого содержания и личностно развивающих педагогических технологий, воссоздание в образовательных структурах культурных образцов и норм общения.

Использование идей культурологического подхода позволило нам предположить, что, несмотря на глубоко личностный характер, процесс становления офицера как субъекта технической культуры может обеспечиваться и стимулироваться за счет специальной организации профессионального военного образования. Данное предположение легло в основу гипотезы исследования, однако для того, чтобы перейти к формулировке теоретических основ военного образования, ориентированного на становление офицера как субъекта технической культуры, требуется определить, каким образом категория «культура», применяемая к обществу в целом, соотносится с понятием личной культуры человека.

Прежде всего, является очевидным, что человек одновременно выступает субъектом (носителем, творцом) и объектом культуры. Не отрицая этого факта, исследователи, тем не менее, существенно расходятся в определении того, насколько человек-объект и человек-субъект равнозначны. Диапазон мнений по данному вопросу ограничен, с одной стороны, полным отказом от признания индивидуальности и творческого начала человека, при котором вся его деятельность определяется только культурной средой и обстоятельствами, с другой стороны, признанием полной индивидуальности отдельных личностей, элиты, не зависимой от культуры и формирующей ее элементы в собственной деятельности. Внутри диапазона достаточно велико число мнений о том, что культура личности – это часть культуры общества, которую личность освоила и использует в своей деятельности.

С. Л. Рубинштейн несколько десятилетий назад определил личность как «...конкретный, исторический, живой индивид, включенный в реальные отношения к реальному миру. Существенными, определяющими, ведущими для человека в целом являются не биологические, а общественные закономерности

его развития» [166, с. 640]. Культура, согласно его теории, выступает как раз средством формирования общественного бытия человека, а ее постепенное поглощение внутренним миром человека, опосредованное превращение в моральное сознание характеризует степень развития личности. Культура личности, таким образом, выступает как некая сложная, интегративная характеристика человека на пути его формирования и развития как личности. Культура личности в таком понимании выступает посредником между ее индивидуальностью и культурой общества. В настоящее время эта идея активно развивается в работах целой группы авторов.

О. В. Ромах, например, в своих исследованиях выделяет две доминирующие формы культуры: предметную и личностную. Предметная форма, по мнению автора, представляет собой все предметное, ценностное и деятельностное богатство, которое окружает человека и формирует его как носителя культуры. Личностная форма - это характеристика самой личности, показывающая возможность и способность человека воспринимать предметную культуру и использовать ее, формируя и развивая собственную совокупность способностей, склонностей и качеств. Личностная культура в такой трактовке составляет неповторимый социальный портрет человека. Она создается под воздействием множества окружающих предметов, влияния социальных установок и ориентаций, но в неповторимой избирательности, которая позволяет проявить уникальность и оригинальность человека [164].

А. Б. Есин указывает на тот факт, что культура личности складывается в стихийном и, одновременно, организованном процессе, в ходе которого личность обретает ту ценностную систему, которая характерна для общества, нации, социальной и профессиональной группы. Обладание личностью определенной культурой означает степень ее продвижения на данном пути, то место, которое занимает личность в процессе освоения культуры в конкретный момент времени [76].

Значительно шире личную культуру человека понимает К. Р. Ибрагимов. Ученый предположил, что культура личности есть совокупность ее природных и

социальных характеристик, отражающих степень включенности человека в созидание культуры общества и, одновременно с этим, степень нравственного регулирования культурой общества его деятельности [87]. Мы разделяем мнение автора о том, что эти характеристики, объединяясь в понятие «культура личности», остаются, тем не менее, разноплановыми.

Основываясь на перечисленных исследованиях, мы определили *культуру личности* как ее интегративную характеристику, отражающую степень освоения и использования человеком в собственной деятельности, а также в собственном развитии массива культуры и культурных феноменов общества. На основании избранного подхода можно сделать вывод о том, что по своей сущности культура общества и культура личности имеют одну природу.

Возвращаясь к понятию «техническая культура», отметим, что оно изучается наряду с целой группой форм культуры, отражающих различные общественные сферы и социальные практики. Так, можно отметить исследования в области:

- правовой культуры (Е. В. Аграновская [6], С.Б. Зинковский [85], В.Н. Каминская, А.Р. Ратинов [96] и др.;
- экономической культуры (В. И. Верховин, О. Б. Ионова [43], Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина [82], В. В. Радаев, [162] и др.);
- политической культуры (Э. Я. Баталов [20], Г. А. Ваганова, Ю. С. Коноплин, Г. Р. Пушкарева [40] и др.) и других форм.

В большей части работ исследуемая форма культуры изучается как проекция общей культуры на выбранную сферу общественных отношений или социальную практику. Это обстоятельство представляется нам важным, так как мы считаем несостоятельными попытки представить формы культуры, например, техническую культуру, как отдельные, самодостаточные культурные области. Сошлемся на мнение В. П. Зинченко, который, выражая идею единства культуры, указывал на то, что нецелесообразно искать границы культуры, т.к. единство является ее важнейшим признаком [86].

В основе технической культуры общества лежат глубокие философские идеи понимания роли и места техники в его жизни и развитии, ощущение ее возможностей и границ применения, прогнозирование последствий технического прогресса и его влияния на весь культурный массив.

Первые исследования в области философии техники, как правило, относят к XIX в. и связывают с именем Э. Каппа. Несмотря на то, что научные изыскания в этой области велись еще ранее, например, Э. Гартингом, И. Ньютоном, Э. Юром и др., именно Э. Капп сформулировал специфический предмет философии техники, объединяющий технику, техническое знание и техническую деятельность, взятые вместе как феномен культуры [57].

В современной философии техники наиболее важной проблемой считается формирование тех идеалов, которыми руководствуются люди в своей технической деятельности и общество в технической политике. Эта область философии «...стремится выйти за пределы чисто философских рассуждений и дать практическое решение актуальных вопросов - что такое техника, какова роль человека в развитии и функционировании техники, сущность технической деятельности, соотношение техники с культурой, взаимосвязь техники с политикой, дает критику технократизма, рассматривает группу этических проблем (в том числе проблемы ответственности инженеров), взаимосвязь науки и техники, научной и технической деятельности и знания» [143].

Основываясь на работах В. Г. Горохова, В. М. Розина [57], Б. И. Кудрина [113], В. Ф. Шаповалова [199] и др., можно заключить, что в современной философии техника понимается:

- как совокупность технических устройств, артефактов – от отдельных простейших орудий до сложнейших технических систем;
- как совокупность различных видов технической деятельности по созданию этих устройств – от научно-технического исследования и проектирования до их изготовления на производстве и эксплуатации, от разработки отдельных элементов технических систем до системного исследования и проектирования;

– как совокупность технических знаний – от специализированных рецептурно-технических до теоретических научно-технических и системотехнических знаний.

Такое понимание очерчивает границу, в которой проецируется понятие «техническая культура», да и сама техника может рассматриваться значительно шире, чем в обыденном понимании.

Ориентируясь на приведенное определение, можно сказать, что нет ни одной области военно-профессиональной деятельности, включая гуманитарные, которые не связаны с применением техники. Широта определения актуализирует проблему технической культуры, например, военных педагогов, социологов, психологов и др., чей профессионализм не в меньшей степени, чем у военных инженеров, связан с технической культурой. Кроме того, отметим, что такое понимание техники разграничивает понятия «инженерная культура», «технологическая культура» и «техническая культура».

Определяя техническую культуру, И. А. Негодаев ссылается на то, что техника – есть важнейшая ценность общества, способная интегрировать в единую систему все другие культурные ценности [143]. На этом основании ученый определяет техническую культуру как характеристику культурного потенциала общества.

В исследованиях В. Ю. Бореева и Т. Н. Венивитинова [33], В. В. Добрынина [71] и других техническая культура рассматривается как результат взаимодействия культуры и техники в конкретном обществе, социальной или профессиональной группе, используемый человеком в своей деятельности. С одной стороны, культура создает личность, способную к решению творческих задач, связанных с техникой. Ценности культуры определяют само развитие техники, ее возможности, с помощью которых человек взаимодействует с природной средой. Выбор способа деятельности определяется ценностными установками общества, соображениями рациональности, эффективности, утилитарности, представляющими собой проекцию ценностей общества на мир техники. При этом учитываются интересы различных групп людей и ценностные

ориентации общества, изменение которых неизбежно приводит к изменениям и технических приоритетов. С другой стороны, заметна включенность техники в социокультурный процесс. Ее развитие влечет за собой изменения в системе знаний, ценностей, норм, образцов жизнедеятельности, моделей поведения и т.д., изменение адаптации личности к природной и искусственной среде.

Эта идея получила свое развитие в современных диссертационных исследованиях Т. И. Авдеевой [5], Ж. В. Бойко [29], О. Г. Жуковой [80], А. Ш. Харатяна [188] и др. Техническая культура человека раскрывается авторами как личностная характеристика, отражающая одновременно как степень отношения человека и техники, так и степень технического развития общества. Наряду с этим исследователями подчеркивается необходимость рассматривать техническую культуру в других культурных плоскостях: цивилизационной, национальной и, особенно, профессиональной.

Отдельный ряд составляют теории, в которых форма культуры изучается в зависимости от вида определенной профессиональной деятельности. В них, как это утверждает в своем диссертационном исследовании А. Н. Галагузов, культура личности рассматривается через призму профессиональной специфики, среды и профессиональных отношений [49].

Обобщение приведенных точек зрения дает основания рассматривать техническую культуру не только как часть общей и технической культуры общества, но также и как часть профессиональной культуры офицера.

Положения в области профессиональной культуры военнослужащих, к которым мы будем обращаться, содержатся в работах П. А. Амбаровой [10], С. В. Веретина [42], А. В. Миронова [135], О. А. Черницкого [194] и др. Авторы выделяют специфику технической культуры офицера, определяемую:

- сложностью военного вооружения и техники, их заведомо опасным для человека характером;
- идеологией, нормативными и моральными регуляторами военно-профессиональной деятельности;

– особыми профессиональными задачами, формами, методами и средствами профессиональной деятельности;

– особой ответственностью субъекта военно-профессиональной деятельности.

Суммируя положения, высказанные исследователями, определим *техническую культуру офицера* как интегративное свойство личности, основанное на освоении и внутренне мотивированном использовании элементов технической культуры общества и своей профессиональной группы, обеспечивающее эффективное и ответственное применение техники при решении задач военно-профессиональной деятельности, а также техническое творчество и техническое самообразование офицера.

Структура технической культуры офицера по своей сути должна содержать те же элементы, что и культура вообще. К. Г. Ибрагимов, например, выделяет в структуре культуры ее внутреннюю и внешнюю стороны, формирующие содержательный и функциональный уровни, включающие духовно-мировоззренческие элементы; духовно-регулятивные структуры; психолого-эмоциональные составляющие; функционально-прикладные компоненты [87]. Автор предлагает рассматривать личностную культуру одновременно в нескольких планах:

– в гносеологическом, в соответствии с которым она представляет собой совокупность знаний и культуросообразных смыслов деятельности человека;

– в функциональном, затрагивающем творческое влияние культуры на личность в ее социальном бытии;

– в аксиологическом, отражающем культуру личности как образование, локализующееся вокруг определенных групп ценностей;

– в онтологическом, в котором культура представляет собой информационный и духовный феномен [87].

А. А. Быков изучает техническую культуру как часть профессиональной культуры педагога [39]. Он, на наш взгляд, несколько сужает смысловые рамки рассматриваемого понятия, включая в него только систему технических знаний и

умений, позволяющих осваивать технику и оперировать ею при выполнении профессиональных педагогических задач. Эти элементы технической культуры исследователь группирует в техническую грамотность, техническую образованность и техническую компетентность педагога.

Обращаясь к философскому пониманию технической культуры, мы вынуждены дополнить данную позицию. Техническая культура выступает предпосылкой развития офицера в качестве творца ее элементов: военной техники, способов деятельности, отношений и др., его становления как личности в военно-профессиональной деятельности. Она затрагивает весь личностный план и, следовательно:

- мировоззрение офицера;
- его мышление и интеллект;
- социальный опыт;
- активность и отношение к общественным и профессиональным моральным нормам и ценностям;
- профессиональное мастерство и др.

В исследованиях П. А. Амбарово́й [10], С. В. Веретина [42], А. В. Миронова [135], О. А. Черницкого [194] и других отражена более полная структура технической культуры субъекта военно-профессиональной деятельности. Ученые выделяют когнитивный, эмоционально-ценностный, технологичный и рефлексивный компоненты технической культуры.

Осмысление авторских позиций в отношении содержания технической культуры вообще и технической культуры субъекта военно-профессиональной деятельности в частности позволило выделить отдельные профессионально важные качества личности офицера в качестве структурных элементов технической культуры, а затем объединить их в пять *компонентов*:

- когнитивный, отражающий технические знания и представления офицера, обеспечивающие способность создавать, изучать и осваивать технику во всех ее проявлениях;

- деятельностный, характеризующий уровень профессионального использования техники, а также технического творчества;
- аксиологический, раскрывающий роль и значение техники в контексте всей жизни офицера;
- нормативный, объединяющий внутренние регуляторы профессиональной деятельности офицера, связанной с созданием, изучением и использованием техники;
- компонент направленности, определяющий активность и направленность взаимодействия офицера и техники (рисунок 1).

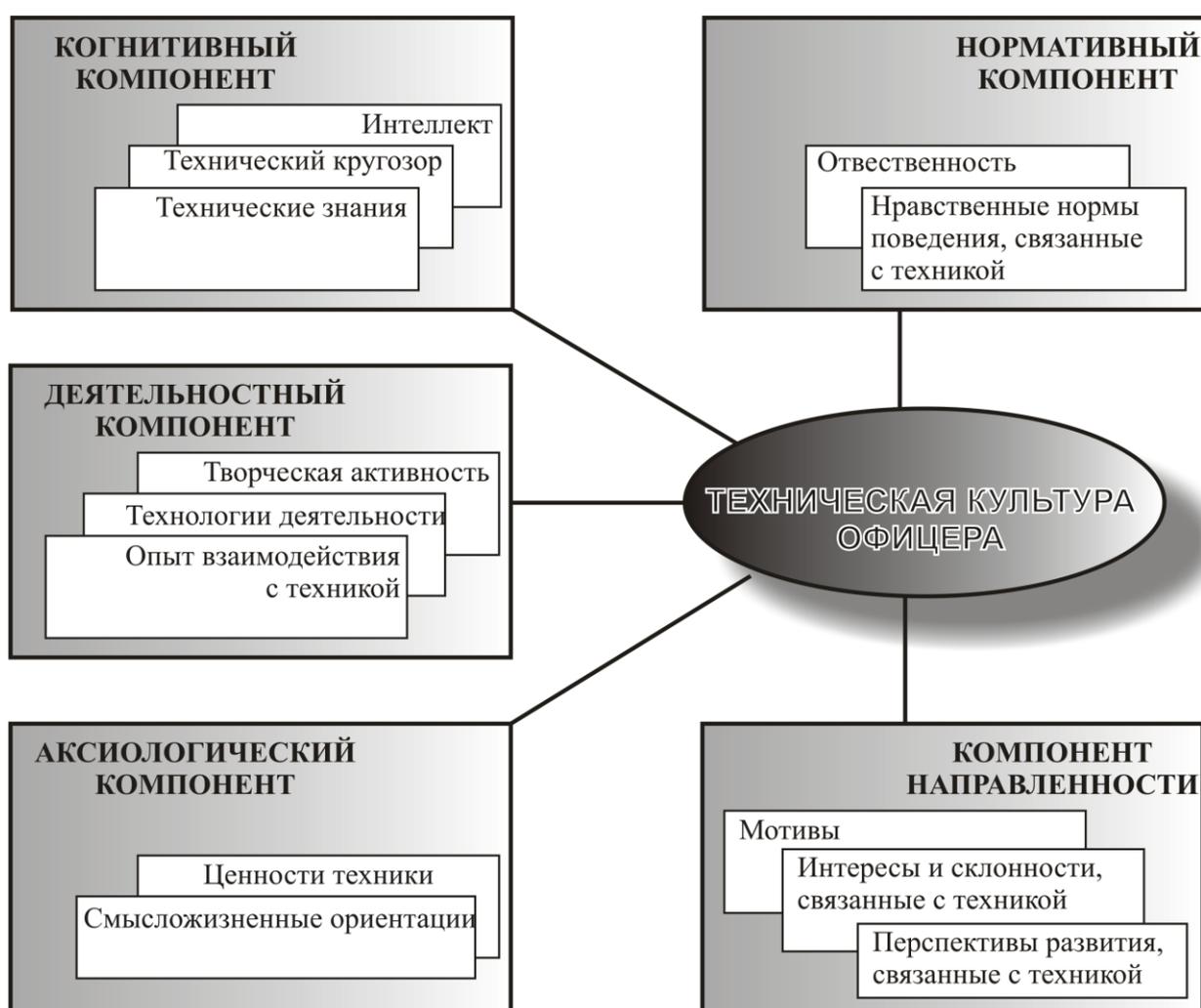


Рисунок 1. Структура технической культуры офицера

Качества, включенные нами в *когнитивный компонент*, обеспечивают реализацию познавательной функции технической культуры офицера, через которую он познает мир техники, постепенно осваивает сконцентрированный в научных знаниях лучший социальный опыт в области ее создания и использования.

В его состав мы включили:

- технические знания, приобретенные офицером в процессе профессионального развития;
- технический кругозор, которым он обладает;
- интеллект.

Специфика технического знания раскрыта в работах В. Г. Горохова [55], Ю. С. Мелещенко [129], В. Г. Недорезова [144], В. В. Чешева [196], Н. В. Шуниной [201] и др. Техническое знание, как пишут названные авторы, является самостоятельной областью, связанной, с одной стороны, с естественными науками, а с другой, с гуманитарными. Положение технического знания в системе наук о природе и обществе определяется его статусом системообразующего, конструктивного, проективно-ориентированного знания [144].

Основное содержание технического знания офицера, составляющего его техническую культуру, представлено понятиями, законами и теориями, которые отражают процесс изменения формы и свойств природных материальных образований в результате их превращения в технические средства военно-профессиональной деятельности, а затем приобретение ими социальных функций.

Техническое знание в области военно-профессиональной деятельности содержит описание технических объектов, составляющих ее средства, а также предписания, раскрывающие особенности взаимодействия офицера и техники в процессе военно-профессиональной деятельности. Это объясняется тем, что в техническом знании находят свое отображение как объектная, так и субъектная сторона практики [196].

Знания–представления о технических средствах военно-профессиональной деятельности должны охватывать не только технические объекты и системы, которые используются в конкретной воинской специальности, они охватывают все родовые и видовые объекты, технические объекты и системы, не имеющие отношение к военно-профессиональной деятельности. В этом отношении технические знания, включенные в состав когнитивного компонента, смыкаются с техническим кругозором. Кроме того, существенное значение в его составе имеют знания о процессах и методах обработки, изготовления, изменения состояний, свойств, формы сырья, материалов, применяемых в процессе производства для получения средств военно-профессиональной деятельности. Знания–предписания представляют собой представления о технических и технологических процессах военно-профессиональной деятельности, составленные на их основе алгоритмы взаимодействия офицера с техникой.

Технических знаний в области только военно-профессиональной деятельности не достаточно для развития технической культуры офицера, поэтому в состав ее когнитивного компонента мы ввели такое качество, как технический кругозор, который сформирован знаниями и представлениями о технических объектах и системах как можно больших профессиональных областей, а также широким спектром фундаментальных технических знаний.

В Большом толковом словаре современного русского языка Д. Н. Ушакова кругозор определяется как «...объем, широта интересов и познаний» [185, с. 387]. Внимание к техническому кругозору является традиционным для российского образования, придерживающегося политехнических принципов. Политехнизм в техническом образовании предусматривает ознакомление обучающихся в теории и на практике с основными научными принципами современного производства и особенностями общественных и производственных отношений, эффективное трудовое воспитание, формирование трудовых умений и навыков, профессиональную ориентацию, создает фундамент профессионального самообразования.

Особое место в обеспечении технической культуры офицера принадлежит его интеллекту, также включенному нами в когнитивный компонент. Интеллект (от лат. *intellectus* – понимание, познание) в словарном определении представляется как «...общая способность к познанию и решению проблем, определяющая успешность любой деятельности и лежащая в основе других способностей» [157].

Раскрывая сущность и значение интеллекта в технической культуре офицера, воспользуемся положениями, высказанными М. А. Холодной. Интеллект человека, по мнению ученой, характеризуется:

- видами мышления (познавательное, творческое, саногенное, патогенное);
- стилем мышления (аналитический склад ума, образное мышление, наглядно-образное);
- качествами ума (сообразительность, гибкость, самостоятельность, критичность ума, способность действовать в уме и др.);
- познавательными процессами (внимание, воображение, память, восприятие);
- мыслительными операциями (вычленение, сличение, анализ, синтез, систематизация, абстрагирование, формализация, конкретизация, интерпретация и др.);
- познавательными умениями (умение поставить вопрос, вычленить и сформулировать проблему, выдвинуть гипотезу, доказать ее, сделать выводы, применить знания и др.);
- умениями учиться (умение планировать, ставить цели, читать и писать в должном темпе, конспектировать и пр.);
- внепредметными знаниями и умениями (представления о морали и общечеловеческих ценностях, нравственные поступки, позиции и пр.);
- предметными знаниями, умениями и навыками, целостной системой общеобразовательных и специальных знаний [190].

Качества офицера, включенные в *деятельностный компонент* его технической культуры, обеспечивают выполнение трансляционной функции,

которая заключается в освоении и использовании офицером социального опыта взаимодействия с техникой. В составе компонента мы видим:

- технологии профессиональной деятельности;
- опыт взаимодействия офицера с техникой;
- творческую активность.

Технология – это модель и реальный процесс осуществления целостной военно-профессиональной деятельности, которая отражает ее в трех аспектах – концептуальном, содержательном и процессуальном. Именно в такой взаимосвязи обеспечивается системное освоение и использование военнослужащим способов выполнения профессиональных задач.

В структуре технической культуры технологии военно-профессиональной деятельности представляют собой научно обоснованные, проверенные на практике, эффективные способы выполнения профессиональных задач, где техника – средство, помогающее точно, быстро, рационально достигать избранных целей. Выступая в подобном качестве, технология военно-профессиональной деятельности позволяет при необходимости воспроизводить процесс в различных условиях и тиражировать его. При этом технология выполняет ряд важных и значимых для процесса осуществления военно-профессиональной деятельности функций:

- регулирует и направляет ход процесса в нужное русло;
- контролирует деятельность субъекта соответствующими стандартами, правилами, нормами, техническими условиями и т.п.;
- гарантирует достижение заданных свойств при соблюдении соответствующих условий;
- обеспечивает рациональность самого процесса военно-профессиональной деятельности [38].

Сущность и структура профессионального опыта, заложенного нами в техническую культуру офицера, детально определяется в исследованиях Н. Л. Ивановой, Е. В. Коневой [88], Ф. С. Исмагиловой [90], Ю. П. Поваренкова

[157] и др. Опыт, как следует из их работ, представляет собой индивидуально-личностную форму присвоения человеком определенной деятельности.

Опыт военно-профессиональной деятельности офицера можно представить в форме целостных ситуаций-сценариев (скриптов), которые включают информацию (память) не только о ситуации, ее причинах, особенностях, но и о способах выхода из нее. В таком виде опыт выступает не только в виде информации, но и в виде готового алгоритма действия. Ситуации, зафиксированные в составе опыта, включают представления о средствах и способах деятельности и внешне проявляются в профессиональных умениях офицера.

Основываясь на работах вышеназванных авторов, можно выделить следующие характеристики профессионального опыта:

- индивидуализированность, соответствие личностным особенностям носителя опыта;
- продуктивность, способность при изменении затрагивать все остальные составляющие технической культуры офицера;
- избирательность, возможность выполнять селекцию ситуаций–скриптов по их необходимости в профессиональной деятельности.

Отметим, что в структуре деятельностного компонента технической культуры офицера нами рассматривается не весь профессиональный опыт офицера, а только те скрипты, которые касаются взаимодействия офицера с техникой. При этом может учитываться как приобретенный, так и интериоризированный опыт.

Аксиологический компонент технической культуры представляется нам едва ли не самым важным в ее структуре. Он обеспечивает реализацию оценочной функции технической культуры, которая позволяет формировать отношение к технике, избирать для себя то, что является важным и значительным во взаимодействии с техникой.

В составе аксиологического компонента нами выделены:

- жизненные ценности, связанные с техникой;

– смысложизненные ориентации, связанные с техникой.

Техника как ценность, по нашему мнению, может рассматриваться одновременно в трех аспектах.

Во-первых, техника представляет собой материальные объекты, без которых невозможно выполнение задач военно-профессиональной деятельности.

Во-вторых, техника – это приборы, инструменты, машины и т.д., защищающие военнослужащего на поле боя, сохраняющие его жизнь и здоровье и, кроме того, сберегающие его ресурсы.

Во-третьих, техника рассматривается как совокупность технического знания, обеспечивающего процесс профессиональной и личностной самореализации офицера.

Во-четвертых, техника – есть процесс изобретения, проектирования, изготовления, использования, результатом которого является увеличение предметной стороны военно-профессиональной деятельности, ее обеспеченности средствами выполнения профессиональных задач.

Ценности представляют собой особые психологические образования, всегда составляющие иерархическую систему и существующие в структуре личности только в качестве ее элементов. Невозможно представить себе ориентацию личности на ту или иную ценность как некое изолированное образование, не учитывающее ее приоритетность, субъективную важность относительно других ценностей, т.е. не включенное в систему. По сути дела, ответить на вопрос, как сформирован аксиологический компонент технической культуры офицера, означает определить, какое место техника занимает в его системе ценностей.

Переходя к такому элементу, как смысложизненные ориентации, связанные с техникой, подчеркнем, что смысложизненная проблематика, в свою очередь, вообще характерна для российской гуманитарной науки. Работы, направленные на ее исследование, представляют широкий спектр подходов и теорий в определении сущности и содержания данного понятия. Поиск и ориентация на смысл жизни в социальной жизнедеятельности человека рассмотрены, в частности, в работах И. Т. Фролова [187], В. Э. Чудновского [197],

Е. Ю. Ястребовой [204] и др., психологические аспекты этого процесса изучены К. А. Абульхановой-Славской [3], В. С. Мерлиным [131], Л. С. Рубинштейном [166].

Поиск личного смысла жизни, исходя из теорий перечисленных авторов, предполагает анализ собственного опыта, значимых результатов жизнедеятельности и связан с формированием целей, которые придают личную значимость содержанию конкретных проявлений внутренней и внешней активности человека. В соответствии с ним личность определяет свой жизненный путь, выбирает стратегии социальной жизнедеятельности во всех ее сферах, в том числе и связанных с техникой. Так как смысл жизни реализуется во всех сферах жизнедеятельности, он представляет собой определенный спектр смыслов, взаимосвязанных друг с другом.

С определением смысла жизни тесно связано понятие цели, однако они далеко не идентичны. Цель или комплекс целей выступают образом того будущего состояния действительности, которое отвечает представлениям, потребностям и идеалам человека, иными словами, цель – это определенный рубеж, а смысл жизни – генеральная линия, определяющая цели, та общая направленность, которая сказывается на всем поведении человека, на всей его жизни.

Понятие «смысл жизни» не статично, оно не только изменяется во времени и в зависимости от внешних условий, оно, по утверждению В. Э. Чудновского, «проживается» человеком по мере его духовно-нравственного развития, выступающего если не ключевым, то важнейшим процессом в содержании социальной жизнедеятельности человека [197].

Смыслжизненные ориентации в структуре технической культуры офицера, сообразуясь с перечисленными выше положениями, можно определить как генеральные линии планирования им своего поведения и деятельности в контексте всей профессиональной жизни, которые связаны с техникой. Очевидно, что такая связь будет в значительной степени определять общий уровень развития технической культуры человека.

Нормативный компонент технической культуры офицера позволяет реализовать ее регулятивную функцию, которая заключается в создании системы внутренних регуляторов взаимодействия с техникой. В составе данного компонента мы предлагаем рассматривать такие качества личности офицера, как:

- ответственность;
- нравственные нормы взаимодействия с техникой.

Научно-техническая революция, возрастание возможностей техники в значительной степени актуализируют проблему ответственности ученого, инженера, техника за ее использование. «Ученый, прежде всего, – человек. И поэтому мораль, нравственные ценности важнее всего – и в личной, и в общественной жизни, и в научной работе», – писал академик А. Д. Сахаров [170]. Ответственность человека представляет собой одну из наиболее сложных проблем в философии, психологии и педагогике, которая все еще не разрешена, несмотря на многочисленные исследования, посвященные этой теме. Это сложный философский и психологический феномен, сопоставимый, по мнению В. Г. Сахаровой, с категориями «свобода», «судьба», «выбор» и др., сущность которого далеко еще не проработана до конца [171].

Ответственность имеет огромное значение во всех сферах жизнедеятельности человека и общества в целом. Возможности современных технических систем настолько велики, что любое неправильное действие или бездействие профессионала способны вызвать катастрофу любого масштаба. В военно-профессиональной деятельности это обстоятельство усугубляется характером и назначением технических систем, находящихся в руках профессионала.

Психологическая сущность ответственности изучена Г. М. Андреевой [13], Н. А. Головки [53], К. Муздыбаевым [141] и другими учеными. Основное значение понятия «ответственность», отражающее его субъективный смысл, может быть сведено к «готовности дать ответ, ответить, отозваться»; подобное значение предполагает осознание такой готовности и авторства событий собственной жизни: на уровне идей, чувств, поступков и пр. Перечисленные ученые

рассматривают ответственность как личностную черту, соответствующую уровню культуры человека.

Основную идею ответственности в современной философии техники сформулировал немецкий ученый Ханс Ленк. В условиях, когда техника приобрела глобальное цивилизационное значение, когда потенциальные угрозы с ее стороны носят кумулятивный, комбинированный и всеобъемлющий характер, считает автор, концепция ответственности, направленная на конкретное лицо и на изолированное действие, не может быть достаточной. Ответственность в этом случае становится элементом технической культуры человечества [118].

Феномен ответственности по отношению к технике изучался в рамках философии техники (Е. В. Киреев [99], А. В. Платонова [156] и др.), инженерной этики (И. Б. Иткин, В. Г. Нестеров, Н. П. Соколова [146] и др.), а также в рамках профессиологии, в составе профессионально важных качеств личности (Е. Ю. Богатская [28], О. А. Шушерина [202] и др.). Авторы сходятся в понимании того, что ответственность – качество зрелой личности, основанное на внутреннем (духовном) контроле, позволяющее посредством прогнозирования результата принимать и качественно выполнять профессиональные функции, связанные с техникой, диалектически сочетая индивидуальную свободу и социокультурную необходимость.

Нравственные нормы офицера в военной педагогике определяются как система интеллектуально-эмоциональных убеждений личности, форма общественного сознания и вид общественных отношений, определяющих духовно-гуманистическую направленность и поведение личности в социуме, субъективное отношение офицера к различным сторонам социального бытия – к людям, профессиональной деятельности, самому себе и окружающему миру в целом, основанные на таких личностных качествах, как адекватное восприятие действительности, конструктивное и уважительное отношение к окружающей природной и социальной сфере, созидательная социально значимая деятельность, чувства достоинства, ответственности, долга, патриотизм, высокая нравственная культура, воинская честь [9].

Нравственные нормы в составе технической культуры офицера выступают своеобразным «мостом» между ней и общей культурой личности как основы профессионализма, профессиональной культурой офицера. Вопросам нравственного воспитания военнослужащих, в особенности офицерского корпуса, всегда уделялось достаточное внимание. Наше представление о нравственных ценностях в структуре личности офицера базируется на исследованиях Е. В. Гужвы [60], Н. И. Долинского [72], Е. В. Храбровой [191] и др.

Направленность как компонент структуры технической культуры офицера объединяет качества, отражающие направленность личности на сферу техники. Направленность на технику обеспечивает общее положительное отношение к миру техники, обоснованный выбор вида профессиональной деятельности, связанного с техникой, принятие техники как сферы профессиональной и личностной самореализации. По своей сути, качества, объединенные в компонент, определяют вектор включения личности в техническую культуру общества, задают динамические силы развития технической культуры. В определении его состава мы исходим из положений, высказанных Е. А. Климовым [101], С. Л. Рубинштейном [166], П. А. Шавиrom [198] и другими учеными. Наиболее существенными, а также наиболее чувствительными к педагогическим воздействиям извне мы считаем:

- мотивы выбора техники как сферы личностной и профессиональной самореализации;
- интересы и склонности офицера, связанные с техникой;
- перспективы профессионального и личностного развития офицера.

Разумеется, качества, включенные в компонент, не являются исчерпывающими в отношении такого многогранного личностного образования, как направленность; те качества, которые мы в нем рассматриваем, кажутся нам наиболее перспективными в плане организации педагогического воздействия на их развитие.

Ведущими образованиями личности в составе данного компонента выступают мотивы взаимодействия офицера и техники. Отражая различные

стороны мотива, монистические трактовки понятия отождествляют его с потребностью (А. Маслоу) либо с переживанием и удовлетворением потребности (С. Л. Рубинштейн), понимают как любой предмет внешнего мира, чувство, идею, представление или переживание, в котором нашла отражение потребность (Л. И. Божович), или же как побудитель действия (А. Н. Леонтьев) [200]. Исследуя техническую культуру офицера, необходимо учитывать и побудительную, и содержательную стороны мотива, поэтому наше исследование опирается на концепцию, принятую П. Е. Ильиным на основе синтеза перечисленных подходов [89]. Мотив в ней понимается как сложное, интегральное психологическое образование, побуждающее человека к сознательным действиям и поступкам и служащее для них основанием.

К взаимодействию с техникой, как и к любой форме деятельности, офицера побуждают, как правило, несколько мотивов, которые образуют мотивационный комплекс (систему или иерархию мотивов). Одни мотивы в этой системе имеют ведущее значение и большую побудительную силу (осуществляют большее влияние на деятельность, чаще актуализируются). Влияние других мотивов меньше: они имеют слабую побуждающую силу и пребывают внизу иерархии мотивов. Иерархия мотивов, невзирая на относительную стабильность, не является абсолютно устойчивым психическим образованием. Побудительная сила отдельных мотивов время от времени может меняться под влиянием различных социальных и психологических факторов, за счет чего вся мотивационная сфера является достаточно динамичной. В зависимости от побудительной силы и частоты актуализации мотивы могут располагаться в широком диапазоне от постоянно действующих до потенциальных.

Интересы, как это следует из работ В. Н. Мясищева [140], С. Л. Рубинштейна [166] и других представляют собой избирательную направленность познавательной деятельности человека на определенную область, предмет, явление. Различаясь по своему содержанию, интересы могут существенно определять результаты этой деятельности, и в частности, развитие культуры человека. В психологии это понятие практически всегда связывают со

склонностью, определяющей стремление человека заниматься творческой, преобразующей деятельностью в определенной области.

В составе компонента направленности мы также выделили жизненные перспективы офицера, которые он может связывать с эффективностью собственного взаимодействия с техникой. Среди существующих в отечественной педагогике и психологии подходов к проблеме выбора сферы деятельности и профессионального самоопределения, наиболее известным является исследование Е. А. Климова. Направление и качество профессионального самоопределения задают, по мнению автора, «...образы желаемого будущего, результата (цели) в сознании субъекта, особенности его саморегуляции, владения орудийным оснащением (средствами), особенности осознания себя, своих личных качеств и своего места в системе деловых межлюдских отношений» [101, с. 40].

Перечисленные Е. А. Климовым детерминанты выбора сферы деятельности Е. И. Головаха называет жизненными перспективами, являющимися «...целостной картиной будущего в сложной противоречивой взаимосвязи программируемых и ожидаемых событий, с которыми человек связывает социальную ценность и индивидуальный смысл своей жизни» [52, с. 13]. Перспективы профессионального и личностного развития офицера, связанные с техникой, являются, в отличие от сиюминутных факторов, более или менее стабильным основанием его успешного взаимодействия с техникой, формирования его технической культуры.

Таким образом, в данном параграфе нами сформулирована сущность и определена структура технической культуры офицера. Процесс ее развития в системе повышения квалификации мы рассмотрим в следующем параграфе.

1.2. Пути и содержание развития технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании

Формирование человека как субъекта определенной профессиональной деятельности далеко не заканчивается с получением им профессионального образования. Сложные вопросы профессионального становления, самоопределения и развития человека, по утверждению Е. А. Климова [101], Н. С. Пряжникова, Е. Ю. Пряжниковой [158] и др., следует рассматривать в контексте всей его профессиональной жизни. Это утверждение более чем применимо к военной профессии, которая не терпит рутины и отсутствия стремления к самосовершенствованию. Еще в 1875 г. военный историк Э. Свидзинский, анализируя проблему реформирования Российской армии, писал: «Для того чтобы армия стояла на высоте своего призвания, необходимо, чтобы вся масса офицеров деятельно занялась как в отношении подготовки нижних чинов, так и в отношении собственного самообразования, чтобы это усердие неразрывно было связано с понятием о долге и воинской чести, перешло от личности во все военное сословие и исходило из общих принципов военного сословия» [172, с. 231].

В профессиональном развитии офицера наряду с обогащением опыта военно-профессиональной деятельности, активным профессиональным общением и другими факторами важную роль играет его самообразование, в ходе которого развиваются профессионально важные качества личности, в том числе и техническая культура. Самообразование, по определению Н. М. Миняевой, представляет собой «...деятельность, возникающую у субъекта на основе потребности в овладении новыми операциями, действиями, умениями, реализующаяся в ситуации проектирования личностного саморазвития и выступающая сопутствующей образовательной деятельностью» [133, с. 12]. Современные исследования проблемы профессионального самообразования, выполненные Ю. Е. Калугиным [95], Н. М. Миняевой [133; 134], Т. В. Седых

[173] и др., позволяют связать этот вид деятельности с актуальной в настоящее время идеей непрерывного профессионального образования.

Проблему формирования стратегии непрерывного профессионального образования поднимают в своих исследованиях А. А. Александров [7], В. С. Елагина [74], Т. Э. Мангер [124], А. А. Петренко [153], Ю. А. Черникова [193] и др. Авторы объединяет внимание к социокультурному аспекту этого явления, при котором сложные вопросы формирования внутренних устремлений личности в этой области рассматриваются с точки зрения возможности влияния на них извне, со стороны педагогических систем, профессиональных и социальных групп и даже отдельных педагогов. Так, Ю. А. Черникова подчеркивает, что непрерывное образование – это не просто новые педагогические технологии, необходимость которых не оспаривается, это глубокие изменения в личностной структуре, в смысложизненных установках, системе ценностей, которые могут и не произойти без целенаправленного педагогического воздействия [193]. Т. Э. Мангер определяет данное понятие как непрерывный целенаправленный преемственный, динамичный процесс взаимодействия личности, образовательных структур и социально-культурных учреждений [124], а В. С. Елагина считает, что непрерывное образование должно быть организовано как специальная педагогическая система, основанная на достижениях современной науки и передовом опыте, использующая управление кадрами, а также новые методы и технологии работы с ними [74].

Специальной педагогической системой, в которой организуется непрерывное образование субъекта в течение всей его профессиональной деятельности, выступает система дополнительного профессионального образования, основной деятельностью которой является самообразование и самостоятельное профессиональное развитие субъекта. Новый Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» определяет дополнительное образование как его вид, «...который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не

сопровождается повышением уровня образования» [148]. Дополнительное образование, согласно закону, объединяет дополнительное образование детей и взрослых, а также дополнительное профессиональное образование. «Дополнительное профессиональное образование, – как следует из закона, – направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Оно осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки)» [148].

Надо отметить, что трактовка, отраженная в Законе «Об образовании в Российской Федерации», определяет только саму возможность и необходимость системы дополнительного профессионального образования. Содержательно она характеризует лишь ее активную и видимую часть – реализацию специальных программ в образовательных учреждениях, имеющих на это право. Такая трактовка не удовлетворяет личностно-деятельностному подходу к организации непрерывного профессионального образования и не дает ответа на важные вопросы:

- Как специальные программы влияют на самообразование человека?
- Насколько курсы повышения квалификации и программы профессиональной переподготовки мотивируют и ориентируют человека на работу в межкурсовой период?
- Может ли непрерывное профессиональное образование субъекта труда быть предметом управления кадрами?
- Является ли дополнительное профессиональное образование эпизодическим и ситуативным, или оно действительно отвечает требованиям непрерывности?

Как видим, налицо проблема, которая не может быть решена административным путем, но требует своего научного решения.

Дополнительное профессиональное образование представляет собой самостоятельное направление в педагогической науке и практике. Различные аспекты проблемы формирования и развития системы дополнительного профессионального образования в России исследовались С. А. Дочкиным [73], В. В. Кравченко [109], Т. Г. Мухиной [139], В. Е. Петровым, С. А. Яковцевым [154] и др. В их исследованиях оно выступает системным объектом, в составе которого находятся следующие взаимосвязанные структурные элементы: учебные заведения повышения квалификации специалистов, учебно-методические центры и кабинеты, образовательные учреждения профобразования, курсы повышения квалификации, научные учреждения, социальные, культурные и информационные институты, органы управления профобразованием, общественные организации и др. Авторские подходы объединяет то обстоятельство, что в соответствии с ними система дополнительного профессионального образования раскрывается на основе принципа непрерывности; исследователи выделяют ее циклическую структуру, в которой активная часть (курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, стажировки и т.д.) носит ориентирующий и мотивирующий характер по отношению ко всему процессу.

В трудах А. Ф. Аменда, А. А. Саламатова [11], С. Г. Вершловского [44], В. Г. Онушкина, Е. И. Огарева [149] и других утверждается способность системы дополнительного профессионального образования активизировать механизмы саморазвития и самосовершенствования субъектов профессионального труда, что особенно важно для решения задач нашего исследования. Однако в практико-ориентированных исследованиях, например, в работе С. Н. Голиковой, подчеркивается, что соблюдение этого принципа при планировании дополнительного профессионального образования еще не означает, что он будет реализован на практике. Для этого необходимы механизмы управления дополнительным профессиональным образованием, в том числе и в межкурсовой период, желание учреждений дополнительного профессионального образования и непосредственных руководителей взять управление профессиональным самообразованием подчиненных на себя [51]. Профессиональное военное

образование в этом смысле находится в гораздо более выгодных условиях, обладая эффективной системой управления кадрами.

Обращаясь к интересующим нас вопросам, прежде всего, мы вынуждены отметить, что дополнительное профессиональное военное образование как научная проблема практически не разрабатывается. Вместе с остальными составляющими единой системы военного образования оно реформируется административным путем, а основным принципом реформирования выступает копирование иностранных систем, или же происходит реализация положений современной педагогической науки без учета специфики военно-профессиональной деятельности. Наиболее ярко это противоречие реформирования профессионального военного образования, в т.ч. дополнительного, подчеркивается в докладе А. И. Владимирова «Состояние военного профессионального образования в России и основные подходы к его строительству», прозвучавшем 23 мая 2012 г. на Конференции Клуба военачальников РФ по вопросам профессионального военного образования в Военной Академии Генерального штаба ВС РФ. В выступлении А. И. Владимирова обоснованно, на наш взгляд, прозвучала идея о том, что «...определять критерии и стандарты профессионального военного образования должны не техники, инженеры, конструкторы и «эффективные менеджеры», а только и исключительно – политики и общевойсковые командиры стратегического уровня, то есть те, которые руководят подготовкой и ведением войны и отвечают перед нацией за победу в ней» [45]. Выражая собственное отношение к проблеме, подчеркнем, что реформа военного образования не продумана с позиций государства, общества и науки. В частности, дополнительное профессиональное военное образование в контексте проводимого реформирования должно сегодня полностью заменить академическое военное образование (в том числе и Военную академию Генерального штаба ВС РФ), этому процессу уже дан старт без определения каких-либо серьезных теоретических основ. Тем самым, любые научные исследования в области

дополнительного профессионального военного образования приобретают особую актуальность.

По замыслу авторов военной реформы, военное образование в его модернизированном виде должно сочетать в себе ступени начального, среднего и высшего базового профессионального образования с системой непрерывного дополнительного профессионального образования, которая предусматривает обучение, подготовку и переподготовку офицера перед занятием каждой новой должности, а также длительную профессиональную переподготовку перед его переходом на оперативно-тактическую и оперативно-стратегическую ступени управления [46].

Анализ состояния современной системы профессионального военного образования проведен в исследованиях А. П. Абрамова [1], Д. А. Гриднева [58], О. Ю. Тарской [183] и др. Касаясь дополнительного профессионального военного образования, авторы замечают, что его цели должны составлять не узкоспециальные должностные обязанности, определенные конкретной должностью, а очередной «шаг» в профессиональном развитии офицера, в результате которого он переходит на качественно новую ступень профессиональных возможностей, как это ранее было в военных академиях. Такой шаг выполняется не только в сторону определенного состава профессиональных компетенций, но и в направлении развития профессиональной и, в частности, технической культуры. Возвращаясь к предмету нашего исследования, подчеркнем, что развитие технической культуры как цель образовательного процесса в системе дополнительного профессионального образования может присутствовать во всех его составляющих.

Опираясь на теоретические положения, сформулированные в работах С. А. Дочкина [73], В. В. Кравченко [109], Т. Г. Мухиной [139], В. Е. Петрова, С. А. Яковцева [154] и др., мы считаем целесообразным в системе дополнительного профессионального образования офицера, развивающей его техническую культуру, выделить определенный цикл, соответствующий по времени становлению офицера на одной карьерной позиции и развитию до

готовности к переходу на другую карьерную позицию. Данный шаг основывается также на положениях теорий управления развитием военных кадров, изложенных в диссертационных исследованиях И. А. Белозерцева [2], В. М. Кужилина [114], С. М. Кулешова [116], Б. Е. Смирнова [177] и др. Управление карьерным ростом офицера через его профессиональное развитие авторы считают неотъемлемой частью военного управления. По сути, это процесс сопоставления возможностей офицера с потребностями Вооруженных Сил. Определение стратегии самостоятельного образования и развития офицера, программ, этапов и целей дополнительного профессионального образования могут при этом выступать формами управленческого воздействия в воинских частях, военных образовательных учреждениях и военных организациях.

Качественно новые требования к технической культуре офицера предъявляет каждое новое его повышение по карьерной лестнице. Собственные наблюдения показывают, что такое повышение при условии мотивированного самообразования, добросовестного выполнения обязанностей и социальной мобильности происходит в карьере офицера в среднем каждые 2-3 года. Не случайно именно на такой промежуток времени была рассчитана советская система присвоения очередных воинских званий. Данный промежуток времени как раз и может составлять цикл в управлении развитием технической культуры офицера в дополнительном профессиональном образовании.

Сделаем далее несколько обобщений.

Во-первых, непрерывное профессиональное военное образование обеспечивает реализацию потребностей офицера в профессиональном развитии и профессиональной самореализации. Основным видом деятельности офицера при этом является деятельность самообразования.

Во-вторых, необходимые для него организационно-педагогические условия создаются системой дополнительного профессионального военного образования. Одним из условий эффективности ее функционирования выступает целенаправленное управление кадрами, их карьерным ростом, которое носит циклический характер.

В-третьих, курсы повышения квалификации, профессиональная подготовка и переподготовка офицера в системе дополнительного профессионального образования, кроме обучающей функции, выполняют следующие функции: мотивирующую, направляющую и организующую в отношении самообразования и самостоятельного профессионального развития офицеров в межкурсовой период.

В-четвертых, дополнительное профессиональное образование призвано обеспечить не только овладение компетенциями, необходимыми для новой должности, но и качественно изменить личностную характеристику профессионала, вывести его на новый уровень профессиональной и технической культуры. При условии ориентации системы управления воинской части, военного образовательного учреждения или военной организации на управление кадрами перед дополнительным профессиональным образованием встает задача развития технической культуры офицера.

Для того чтобы сформулировать рабочее определение, обратимся к сущности процесса развития. «Развитие» является одной из базовых философских категорий, обозначающей «...существенное, необходимое движение, изменение чего-либо во времени» [176, с. 463]. Очевидно, что в этом определении заложена принципиальная возможность использовать данную категорию при исследовании образовательных процессов.

Развитие технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании мы рассматриваем как целенаправленно организуемый с помощью управляемого и мотивируемого самообразования офицера процесс постепенного освоения им технической культуры общества и своей профессиональной группы, формирования нравственных оснований культуросообразной военно-профессиональной деятельности, выводящий его на качественно иной уровень профессиональных возможностей. Это циклический образовательный процесс, в котором с каждым новым циклом расширяется содержание, но остаются почти неизменными принципы, формы, методы,

средства и другие компоненты, что позволяет, с точки зрения управления кадрами, выделить в его составе отдельные *этапы*:

– контрольно-ориентировочный этап, реализуемый в процессе управления кадрами до направления офицера на курсы повышения квалификации, профессиональную подготовку или переподготовку. Содержанием этапа является оценка и самооценка технической культуры офицера, определение противоречий в ее состоянии, без разрешения которых невозможна дальнейшая профессиональная самореализация, формирование мотивации самообразования и самостоятельного профессионального развития;

– организационно-обучающий этап, наиболее активный с точки зрения педагогических воздействий на личность офицера в системе дополнительного профессионального образования; реализуется в процессе обучения офицера на курсах повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки. Предусматривает обучение и воспитание офицера, вооружение его технологиями самообразования и самостоятельного профессионального развития, разработку индивидуальных образовательных программ в системе дополнительного профессионального военного образования;

– этап самостоятельной деятельности, который реализуется в процессе военной службы в межкурсовой период. Содержательно предусматривает самостоятельную реализацию индивидуальной образовательной программы развития технической культуры офицера, самоконтроль и рефлекссию этого процесса.

В таблице 1 приведена характеристика названных этапов с точки зрения их содержания, организационных форм и организационно-педагогических условий.

Таблица 1. Характеристика этапов развития технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании

Этапы	Основное содержание	Формы реализации	Организационно-
-------	---------------------	------------------	-----------------

			педагогические условия
Контрольно-ориентировочный	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка и самооценка технической культуры офицера; - определение противоречий в ее состоянии; - формирование мотивации самообразования и самостоятельного профессионального развития 	<ul style="list-style-type: none"> - Диагностика развития технической культуры офицера; - индивидуальная воспитательная работа; - мотивация и стимулирование развития технической культуры 	<p>Наличие эффективной системы управления кадрами.</p> <p>Включение развития технической культуры в состав задач управления кадрами.</p> <p>Принятие развития технической культуры как условия профессионального роста офицера.</p>
Организационно-обучающий	<ul style="list-style-type: none"> - Обучение и воспитание офицера; - освоение технологий самообразования и самостоятельного профессионального развития; - разработка индивидуальных образовательных программ 	<ul style="list-style-type: none"> - Специальные дисциплины или содержательные блоки; - обучение технологиям самообразования; - техническое творчество. 	<p>Ориентировка курсов на развитие технической культуры.</p> <p>Ориентировка обучаемых в мире технической культуры.</p> <p>Профессиональный контекст.</p>
Этап самостоятельной работы	<ul style="list-style-type: none"> - Реализация индивидуальной образовательной программы; - самоконтроль; - рефлексия 	<ul style="list-style-type: none"> - Чтение; - занятие в открытых образовательных средах; - проектная деятельность; - индивидуальное консультирование; - конкурсы и соревнования 	<p>Учет результатов самообразования в оценке профессиональной деятельности.</p> <p>Организация делового общения.</p> <p>Организация технического творчества.</p>

Содержание этапов, формы и методы развития технической культуры офицера в дополнительном профессиональном образовании будут охарактеризованы в параграфе 2.2. Пока подчеркнем, что данный процесс как педагогическая система должен быть ориентирован на психологические механизмы развития личностных составляющих процесса.

С позиций общенаучного системного подхода «механизм» представляет собой то, что определяет внутреннюю связь и взаимозависимость элементов динамичной системы, независимо от характера ее происхождения. В теориях управления педагогическими системами механизм часто определяется как процесс закономерной смены их состояний [200]. Понятие «психологический

механизм», как правило, означает субъективное описание или отражение на субъективном уровне тех объективных процессов и явлений, которые обеспечивают взаимодействие человека с окружающей средой [30]. Нами, в свою очередь, в рамках данного исследования под «психологическими механизмами развития технической культуры офицера» понимается отражение на субъектном уровне принципов организации образовательного процесса, результатом которого является закономерное развитие определяющих ее личностных качеств и образований.

Воспитание человека в контексте культуры является предметом исследований на базе методологического культурологического подхода в педагогике. Обращаясь к трудам А. Г. Асмолова [16], Н. Е. Бондаревской [31] и др., можно получить представление об универсальных механизмах культурного развития личности, на которых основываются педагогические системы, способствующие развитию личностной культуры. Среди них авторы выделяют:

- механизмы культурной идентификации;
- механизмы самопознания и самореализации в культурной среде;
- механизмы социализации.

Ранее мы уже подчеркивали, что относимся к культуре личности как целостному явлению. Можно, таким образом, считать, что выделенные сторонниками культурологического подхода психологические механизмы развития справедливы для проявления любой стороны личностной культуры человека.

В самом общем смысле идентичность (от лат. *identificare* – отождествлять) определяется в философии как «...соотнесенность чего-либо (имеющего бытие) с самим собой в связности и непрерывности собственной изменчивости и мыслимая в этом качестве» [47, с. 382]. Это многозначный житейский и общенаучный термин, выражающий идею постоянства, тождества, преемственности индивида и его самосознания. Идентификация, или формирование идентичности, носит длительный дискретный характер и отличается выраженной поисковой

направленностью; оно сопряжено с позиционированием индивида в окружающем мире.

Культурная идентификация – это самоощущения человека внутри конкретной культуры. Она характеризуется субъективным чувством индивидуальной самотождественности, т.е. отождествлением себя с теми или иными типологическими формами культурного устройства, прежде всего, с культурной традицией [61]. В отношении технической культуры офицера механизмы культурной идентификации срабатывают в том случае, когда он ощущает себя творцом техники, преемником технических традиций цивилизации, нации, государства, а также своей профессиональной группы. Позиционируя себя в технической культуре общества и Вооруженных Сил, офицер должен быть уверен в том, что у него есть принципиальные возможности освоения глубокого культурного массива.

Наши представления о механизмах самореализации личности строятся на положениях работ Л. А. Коростылевой [108], И. В. Солодниковой [179] и других ученых, которые проявляют научный интерес к проблемам самореализации людей зрелого возраста. По своей сути механизм самореализации представляет собой процесс утверждения взрослым человеком своего особого и самостоятельного пути в социальных и индивидуальных условиях. Реализация его в отношении технической культуры офицера предусматривает утверждение личности в мире техники, появление психологических установок на самореализацию за счет использования или создания техники, формирование индивидуальной траектории развития как субъекта взаимодействия с техникой, появление личностных смыслов и мотивов такого развития.

Самопознание личности как психологический механизм предполагает становление у человека образа его «Я», возникающего у него не сразу, а складывающегося на протяжении его жизни под воздействием многочисленных социальных влияний. Такое понимание строится на положениях, приведенных в работах И. С. Кона [104], А. Г. Маралова [126] и др. Наиболее распространенная

схема самопознания своего «Я» включает три компонента: познавательный (знание себя); эмоциональный (оценка себя); поведенческий (отношение к себе).

Раскрывая психологические механизмы социализации и их использование в социальных системах, А. В. Мудрик отмечает, что механизмы социализации выступают в качестве процессов более высокого уровня [137]. Строго говоря, к ним можно отнести и два предыдущих механизма, так как идентификация и самореализация осуществляются в процессе социализации личности. Специфика механизмов социализации в узком смысле, которая обусловила выделение их в отдельную позицию, заключается в том, что фактором их эффективности выступает погружение личности в систему культурных связей, а это фактор, значение которого велико. В нашем случае – это освоение социального опыта, связанного с техникой, взаимодействие с элементами технической культуры, общение с ее носителями, репродуктивная, продуктивная и творческая деятельность в технической области. В технической деятельности офицер имеет дело с освоением все новых и новых ее видов, что предполагает ориентировку в системе связей, присутствующих в каждом виде деятельности и между ее различными видами. При этом речь идет о личностно значимой доминанте, т.е. об определении главного, сосредоточении внимания на нем. В деятельности происходит освоение новых социальных ролей и осмысление их значимости.

Реализация механизмов развития технической культуры офицера предусматривает построение образовательного процесса в системе дополнительного профессионального военного образования на основе принципов культурологического подхода (А. Г. Асмолов, Н. Е. Бондаревская и др.). Культуросообразность образовательного процесса как ведущий принцип определяет сущностные характеристики всех составляющих дополнительного профессионального военного образования и позволяет трактовать его как процесс овладения технической культурой, направленный на целостное личностное развитие офицера как субъекта военно-профессиональной деятельности. Целью образовательного процесса, наряду с обеспечением процесса овладения профессиональными компетенциями, выступает становление офицера как

субъекта технической культуры, а в содержание данного процесса включается социальный и культурный опыт, являющийся основой решения профессиональных задач. В ходе этого процесса происходит самоопределение, самоидентификация и обретение культурной идентичности офицера. Культуросообразность в дополнительном профессиональном образовании – это достижение эффекта соотнесенности и соотносимости его системных составляющих с технической культурой общества и военно-профессиональной группы как множеством социальных связей, включение образовательного процесса в общие культурные процессы и т.д.

Частными принципами построения образовательного процесса в дополнительном профессиональном военном образовании могут выступать:

– целостность образовательного процесса, означающая реализацию обучающей, воспитательной и развивающей функций в их единстве;

– профессиональное контекстное наполнение содержания образовательного процесса, означающее включение в содержание профессиональных задач, требующих от офицера для своего решения более высокого уровня технической культуры;

– личностная ориентированность, означающая перевод содержания образовательного процесса и взаимодействия его субъектов с уровня значений и информации на уровень личностных смыслов.

Графически принципы построения образовательного процесса в дополнительном профессиональном военном образовании и механизмы развития технической культуры офицера отражены на рисунке 2.

На рисунке показан еще один важный аспект процесса развития технической культуры офицера в дополнительном профессиональном образовании. Развитие конкретных составляющих технической культуры офицера требует создания определенных *организационно-педагогических условий*. Разумеется, развитие компонентов технической культуры офицера не происходит обособленно, т.к. для них характерна взаимообусловленность, а собственно

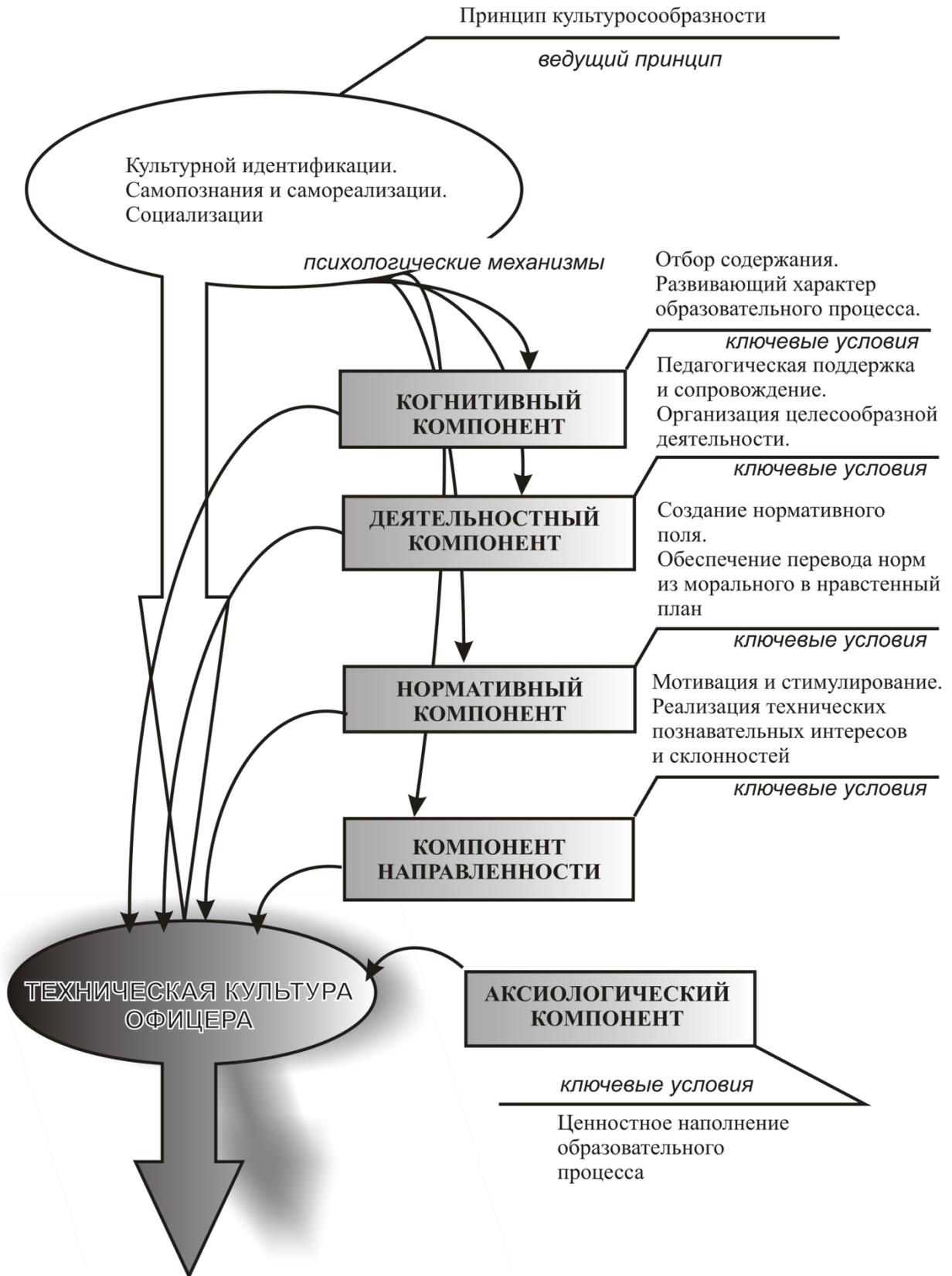


Рисунок 2. Процесс развития технической культуры офицера
в дополнительном профессиональном образовании

техническая культура является целостным явлением. Поэтому выделение отдельных групп условий может быть выполнено только в исследовательских целях, на практике же их предстоит реализовывать в комплексе.

Основным условием развития *когнитивного компонента* технической культуры является правильный отбор содержания дополнительного профессионального образования. В этой части исследования мы ориентируемся на принципы, изложенные В. В. Краевским, адаптируя их к предмету нашего исследования [110]. К их числу следует отнести:

– принцип соответствия содержания образования требованиям развития технической культуры и личности офицера как ее носителя. Он предполагает включение в содержание дополнительного профессионального образования знаний, умений и навыков, необходимых для занятия следующей офицерской должности, отражающих современный уровень развития техники и технической культуры;

– принцип единства содержательной и процессуальной стороны обучения, предполагающий детальное использование педагогической ситуации, условий педагогической реальности, связанной с осуществлением конкретного образовательного процесса. Содержание, планируемое к реализации, таким образом, должно укладываться в рамки образовательного процесса в дополнительном профессиональном образовании, а также должно быть ориентировано на возможности обучаемых и обеспечено соответствующими педагогическими технологиями;

– принцип структурного единства, предполагающий согласованность таких составляющих, как теоретическое представление, учебная дисциплина, предмет, учебный материал, педагогическая деятельность, личность учащегося;

– принцип гуманизации и фундаментализации, означающий требование включать в содержание фундаментальные знания, необходимые офицеру для самостоятельного развития технической культуры, а также связывать содержание с проблемами человека и человечества.

Еще одним условием развития когнитивного компонента технической культуры офицера мы считаем развивающий характер образовательного процесса. Вопросы развивающего обучения в высшей школе обоснованы в работах И. Г. Абрамовой [2], Б. Ц. Бадмаева [18], В. С. Безруковой [21], А. А. Вербицкого [41] и др. Анализ авторских подходов к рассмотрению данных вопросов позволяет сделать вывод, что развивающий характер дополнительного профессионального военного образования может быть достигнут при условии признания образования, самообразования и развития технической культуры офицера диалектически взаимосвязанными сторонами одного и того процесса, при этом образование и самообразование признается движущими силами и средствами развития личности офицера. Основным способом организации образовательного процесса в условиях дополнительного профессионального военного образования в этом случае выступает включение в решение специальных учебно-профессиональных и профессиональных задач, которые военнослужащий не может решить на текущем уровне развития технической культуры, но может решить в потенциале, при условии самостоятельного ее развития.

Развитие деятельностного компонента может осуществляться при условии, если образовательный процесс будет базироваться на позициях личностно-деятельностного подхода, обоснованного в работах Б. Г. Ананьева [12], А. Н. Леонтьева [119], С. Л. Рубинштейна [166] и др. Основываясь на положениях данного подхода, мы пришли к выводу о необходимости двух базовых организационно-педагогических условий.

Первое условие связано с постановкой личности офицера в центр образовательного процесса. Это предполагает, что от массового и безликого образовательного процесса следует, насколько возможно, двигаться к его индивидуализации. В основе дополнительного профессионального образования в этом случае должны лежать личные образовательные траектории, связанные с индивидуальной позицией офицера в технической культуре общества, профессиональной группы, должны учитываться индивидуальные мотивы, цели,

опыт и личностные особенности обучающегося. Личностная составляющая в личностно-деятельностном подходе предполагает необходимость педагогического сопровождения процесса развития технической культуры офицера, которое может осуществлять, во-первых, более опытный, а, во-вторых, непосредственно заинтересованный в его результате человек – командир.

В современной науке педагогическое сопровождение трактуется как процесс создания:

а) первичных условий (ситуаций общения, обучения и пр.) для того, чтобы обучаемый прямо или опосредованно учился сознательно и самостоятельно осуществлять выбор стратегии и тактики поведения, учебно-профессиональной деятельности (в рамках индивидуальной образовательной траектории), в т.ч. источников информации, причем выбор, не противоречащий ни его личностно значимым ценностям, ни культурным традициям;

б) вторичных условий (содержательное и эмоциональное наполнение всех компонентов образовательного пространства: субъектного, ценностного, процессуального, материального и др.), чтобы обучающийся мог самостоятельно действовать сообразно результатам своего выбора [8].

При этом педагогическое сопровождение сокращается с возрастанием умения обучающегося самостоятельно разрешать свои учебно-профессиональные проблемы.

В контексте развития технической культуры офицера педагогическое сопровождение можно определить как систему педагогической деятельности, раскрывающую личностный потенциал офицера и обеспечивающую развитие его технической культуры, которая включает индивидуальную помощь ему в преодолении социальных, психологических, личностных трудностей и создание ситуации успешности. Подобная педагогическая деятельность способствует становлению самосознания личности, самоопределению в жизни и ориентации на перспективу, самоактуализацию и самоутверждение. Предметом педагогического сопровождения в нашем случае будет совместное с офицером определение его

интересов, целей и возможностей в сфере технической культуры, путей преодоления препятствий, возникающих перед ним в ходе ее развития.

Второе условие связано с необходимостью организации целесообразной деятельности, в которой могут проявляться и развиваться качества, отнесенные нами к структуре технической культуры офицера. По своему содержанию это та же самая учебно-профессиональная деятельность офицера, но с условием, что в ней программируются специальные ситуации, задачи, требующие решения на основе технической культуры.

Аксиологический компонент технической культуры офицера может развиваться при условии ценностного наполнения содержания образовательного процесса в системе дополнительного профессионального образования. Наряду с культурными, национальными, семейными, профессиональными и другими ценностями и даже во взаимосвязи с ними в образовательном процессе должны интериоризироваться ценности технической культуры:

– социальные ценности, связанные с техникой, отражающие характер взаимодействия различных социальных систем с техникой, проявляясь в общественном сознании. Это совокупность идей, представлений, норм, правил, традиций, регламентирующих деятельность общества и военно-профессиональной группы в сфере техники и технической культуры;

– групповые ценности технической культуры, которые можно представить в виде идей, концепций, норм, регулирующих и направляющих взаимодействие с техникой в рамках военно-профессиональной группы, офицерского корпуса. Совокупность таких ценностей имеет целостный характер, обладает относительной стабильностью и повторяемостью;

– личные ценности технической культуры, выступающие как социально-психологические образования, в которых отражаются цели, мотивы, идеалы, установки и другие мировоззренческие характеристики личности офицера, составляющие в своей совокупности систему его ценностных ориентации.

Условиями развития *нормативного компонента* технической культуры, на наш взгляд, выступают:

– создание нормативного поля, в котором реализуются и поддерживаются передовые нормы технической культуры;

– обеспечение перевода норм и правил из морального в нравственный план личности.

Нормативное поле технической культуры – это целесообразно организованное с точки зрения развития технической культуры воспитательное пространство. Вслед за Н. М. Борытко [36], Н. Е. Щурковой [203] мы считаем, что это пространство образуется следующими видами окружения:

1. Предметно-пространственное окружение:

- учебные классы, помещения, территории, производства, мастерские, бюро, технологичные линии, образцы вооружения и техники, с использованием которых ведется обучение офицера. Элементом целесообразной воспитывающей среды они становятся тогда, когда олицетворяют достижения технической культуры, когда за каждым предметом видно воспитывающее содержание.

2. Социально-пространственное окружение:

– нормы, стандарты и правила работы с техникой и технического творчества, неукоснительно соблюдающиеся в образовательном процессе и повседневной деятельности офицера;

– речь, терминология, правила общения, соответствующие технической культуре;

– система ответственности за результаты деятельности;

– обычаи и традиции.

3. Поведенческое окружение:

– личности – образцы профессиональной самореализации за счет высокой технической культуры;

– личный пример педагогов, командиров и начальников.

4. Информационное окружение:

- целенаправленно получаемая информация о достижениях техники, техническом развитии военной отрасли;
- информационная среда, охватывающая как можно более широкий массив технической и общей информации.

Перевод норм и правил поведения во взаимодействии с техникой в нравственный план обеспечивается реализацией психологических механизмов смысло- и нормообразования, раскрытых в исследованиях А. Г. Асмолова [16], Е. А. Копыловой [107], И. А. Рудаковой [167], О. К. Тихомирова [184] и др. Смыслы и нормы в их работах выступают результатом осмысления, конкретизации и принятия человеком на субъектном уровне ряда когнитивных образований (образов, понятий, знаний и т.д.), выполняющих функции личностной и операциональной регуляции. Авторы, раскрывая действие механизма смыслообразования в процессе обучения, подчеркивают, что порождение личностных смыслов является результатом размышлений и переживаний обучаемых, оно тесно связано с обогащением их ценностно-мотивационной сферы. В процессе смыслообразования человек соотносит предписываемые ему нормы и правила с собственными ценностями и принимает их в том случае, если они перекликаются. В отношении развития технической культуры офицера смыслы такого развития будут восприниматься в связи с потребностью в личностной и профессиональной самореализации, уважении и статусе, в карьере и материальном вознаграждении за выполнение обязанностей военной службы.

В равной степени регуляторами развития технической культуры выступают нравственные нормы, усвоенные офицером. Механизмы формирования нравственных норм, судя по положениям, высказанным Э. П. Козловым, аналогичны механизмам смыслообразования [103]. Это обстоятельство дает нам возможность рассматривать целостный механизм развития технической культуры офицера, который представляет собой обусловленное внутренним осмыслением, переживанием и принятием предписанных ею норм и правил культуросообразного поведения нахождение в них личностно значимых смыслов

и использование их в качестве регуляторов в военно-профессиональной деятельности и повседневной жизни.

Развитие *компонента направленности* в структуре технической культуры офицера, как мы считаем, может быть обеспечено соблюдением следующих условий:

– мотивацией и стимулированием взаимодействия офицера и техники, технического творчества в образовательном процессе в системе дополнительного профессионального военного образования;

– полной реализацией технических познавательных интересов и склонностей офицера к работе с техникой и техническому творчеству.

Таким образом, выполнение перечисленных организационно-педагогических условий в образовательном процессе дополнительного профессионального военного образования, как нам кажется, способно активизировать психологические механизмы развития компонентов технической культуры офицера. Актуальной при этом остается проблема диагностики как уровня развития технической культуры офицера, так и эффективности самого педагогического процесса развития технической культуры офицера. Попытка решения этой проблемы будет представлена в параграфе 1.3.

1.3. Теоретические основания диагностического исследования технической культуры офицера

«Человек – самое сложное явление из всех существующих на Земле, это интересный предмет познания и самопознания» [94]. Качества человека не только скрыты от невооруженного наблюдателя, они могут оставаться загадкой для самого человека. Вместе с тем рентабельность, управляемость, технологичность и другие признаки не могут служить валидными критериями оценки педагогических процессов, которые, как мы считаем, могут быть раскрыты только

с позиций изменений личности, следовательно, сложных вопросов сравнения и оценки личностных качеств не обойти.

Оценка технической культуры офицера, управление ее развитием подразумевают наличие системы диагностики, позволяющей по результатам военно-профессиональной деятельности, отдельным проявлениям личности в поступках, суждениях, отношениях и другим признакам сложить целостное представление об этом интегративном качестве, взятом в процессе его становления и развития. При этом мы учитываем, что техническая культура офицера складывается из характеристик разной природы и уровня сложности, что, в свою очередь, обуславливает потребность в определенном комплексе критериев и показателей, дополняющих друг друга инструментах оценки и т.д. Несомненно, обосновывая систему диагностики необходимо говорить и о ситуации, к которой применима оценка, определить исходные исторические, профессионально-технические и социальные аспекты диагностики, выразить их с помощью норм и эталонов. Таким образом, разработка системы диагностики развития технической культуры офицера выступает достаточно сложной и ответственной научно-исследовательской задачей, актуальной и для нашего исследования.

Общее определение диагностики дается в словаре В. И. Даля: «...распознавание, распознавание; определение признаков и взаимных откликов произведений природы» [67]. Уже из словарного определения можно заключить, что диагностика как процедура направлена не столько на изучение личности, сколько на выявление коррелянтов ее развития, факторов образовательного процесса, которые обусловили прогресс или регресс личности. Она выступает одновременно элементом организации и управления образовательным процессом, а также условием его индивидуализации. Педагогическая диагностика чаще всего рассматривается в отношении личности и в этом смысле отождествляется с психолого-педагогической диагностикой. Сущность педагогической диагностики в таком понимании заключается в распознавании состояния личности или группы путем фиксации прямых и косвенных показателей параметров, а также в формировании заключения, прогнозов и рекомендаций на основе психолого-

педагогических закономерностей. Формируемое заключение понимается при этом как педагогический диагноз, который в общем смысле может трактоваться как определение характера и объема трудностей в обучении, способностей обучающихся на основе данных об освоении образовательных программ, наблюдения за их деятельностью, результатами и т.д. [102, с. 72].

Методологические основы психолого-педагогической диагностики заложены в трудах Б. Г. Ананьева [12], В. М. Бехтерева [25], А. Ф. Лазурского [117] и др., посвященных проблеме человекознания. В них определены основы познания человека как индивидуальности, изучения свойств личности в их развитии, эволюции личности. Теории перечисленных авторов посвящены изучению человека во всей его целостности, образуемой многообразием способов бытия – соматическо-органического, нейродинамического, психофизиологического, психологического, субъектно-деятельностного, личностного, уникально-индивидуального. Данные способы бытия как способы проявления личности исследованы в динамике, в развитии, в жизненных связях друг с другом.

Теории педагогической диагностики формируются в работах Б. П. Битинаса [26], Н. В. Бордовской [32], И.Ю. Гутник [63], Л. П. Давыдовой [65], И. А. Зимней [84], Н. В. Кузьминой [115], Л. Ф. Спирина [181] и других авторов. Педагогическая диагностика в работах перечисленных авторов выступает как особый вид педагогической деятельности, образующий начальный этап управления личностно ориентированным образовательным процессом, а также его завершающий этап, образующий основы педагогической рефлексии и саморефлексии. Как самостоятельный компонент образовательной деятельности педагогическая диагностика призвана выполнять функции:

- обратной связи, на основе которой педагог управляет образовательным процессом, корректирует свои действия, выбирает лучшие варианты решения педагогической задачи;

- оценки результативности образовательного процесса на основе сравнения результатов с выбранными критериями и показателями;

– воспитания и побуждения, реализация этой функции вводит обучаемых в совместную образовательную деятельность, сложившуюся систему педагогических отношений;

– коммуникации (обеспечивает знания обучаемого как партнера по совместной образовательной деятельности);

– информирования обучающихся о результатах образовательного процесса;

– прогнозирования (подразумевает определение вероятной перспективы развития диагностируемого объекта) [54].

В последнее десятилетие среди работ в области педагогической диагностики преобладают узконаправленные исследования, характеризующие системы оценки отдельных качеств и показателей, тогда как принципиальные изменения последних лет в области организации образовательных процессов и управления ими при таком подходе могут привести к появлению методологической проблемы. Во-первых, это может быть связано с формированием новых подходов к целеполаганию и оценке результатов образовательных процессов, новых представлений о качестве образования, вызванных сменой педагогической парадигмы. Во-вторых, тем, что для сегодняшнего дня характерны работы, в которых проблема диагностики образовательного процесса вообще рассматривается вне какой-либо связи с личностью. Это вызвано проникновением в науку неких формальных подходов к управлению любыми системами, без учета предмета их функционирования и специфики. Однако несмотря на то, что для проблемы в целом характерны методологические противоречия, современных работ, посвященных общим теоретическим основам педагогической диагностики, мы нашли немного.

Важные для нас теоретические положения содержит диссертационное исследование Г. А. Епанчинцевой [75]. Автор характеризует развивающую диагностику – новое направление в психолого-педагогической диагностике, основанное на принятии индивидуальности человека как источника его внутренней активности, определяющей саморазвитие и совершенствование личности в диагностическом взаимодействии. С этой позиции пересматривается

сам смысл диагностической деятельности, который может состоять не в закреплении личностных состояний испытуемого, а в создании ситуации восприятия себя в образовательном взаимодействии, актуализирующей потребность индивида в самоопределении и принятии решения по изменению себя.

В работах С. С. Жигулина [79], О. В. Любимовой [122] и других авторов педагогическая диагностика изучается в связи с принятием стандартов, основанных на компетентностном подходе. Ориентация на формирование компетенций определила необходимость разработки новых систем контроля качества образовательного процесса, вынудила исследователей искать новые личностные основания оценки. Рассматривая образовательный процесс как процесс овладения компетенциями и формирования компетентности, авторы указывают на то, что диагностика должна раскрывать ход этого процесса и для педагога, и для обучающегося, выявлять трудности и противоречия на пути формирования компетентности. Ее результатом выступают качественные оценки, суждения и прогнозы, необходимые для организации педагогического взаимодействия.

В монографиях Н. Т. Рожкова [163], М. Е. Солнышкова [178] и других педагогическая диагностика раскрывается в связи с тенденцией технологизации образовательного процесса. По мнению авторов, диагностика как часть технологического процесса обеспечивает ему управляемость и открытость для основных субъектов, участвующих в педагогическом взаимодействии.

Особенности педагогической диагностики в военных образовательных системах изучаются А.В. Барабанщиковым, П.П. Дерюгиным [19], О. Ю. Ефремовым [77], Н. Б. Саханским [169] и др. Диагностика, с точки зрения авторов, должна отражать специфику военного образования, но при этом строиться на основе передовых общих теорий, учитывать современные реалии. Так, в военном образовании с некоторым опозданием проявляются тенденции гуманизации, в связи с чем актуализируется функция удовлетворения потребности военнослужащих в интеллектуальном, нравственном,

профессиональном и, в целом, личностном развитии посредством образования. Личностное развитие при этом воспринимается и как основной процесс, и как основной результат военного образования, а педагогическая диагностика как вид деятельности, без которой не возможно нормальное управление образовательным процессом.

Военное образование офицера приобретает характер непрерывного, о чем шла речь в предыдущем параграфе, следовательно, военно-педагогическая диагностика сегодня не ограничивается периодом обучения в военном вузе. По определению Н. Б. Саханского, это непрерывный процесс распознавания уровня обученности, воспитанности, личностного развития, психологической подготовки, индивидуальных и групповых психолого-педагогических особенностей участников образовательного процесса в целях повышения эффективности подготовки военных кадров [169]. Педагогическая диагностика личностного развития офицера А.В. Барабанщиковым, П.П. Дерюгиным [19], О.Ю. Ефремовым [77], Н.Б. Саханским [169] считается условием психолого-педагогического обеспечения, педагогической поддержки и сопровождения развития офицера как субъекта военно-профессиональной деятельности. Она осуществляется на всех этапах подготовки будущего военного специалиста и используется для отбора форм и практико-ориентированных методов обучения, путей и средств психолого-педагогической поддержки и коррекции индивидуальной траектории развития офицеров в системе дополнительного профессионального образования.

«Опыт современного познания, – пишет один из теоретиков системного подхода В. Н. Сагатовский, – показывает, что наиболее емкое и экономичное описание объекта получается в том случае, когда он представляется как система» [168, с. 4]. Системный подход (В. Г. Афанасьев, И. В. Блауберг, М. С. Каган, Э. Г. Юдин и др.) является универсальным инструментом познания, т.к. в случае необходимости в виде системы может быть представлен любой объект, явление или процесс. Исходя из методологии системного подхода, любой компонент педагогической системы сам должен быть представлен как система. Ориентиром

может стать определением В. Н. Сагатовского, считающего систему «...конечным множеством элементов, объединенных динамическими и статическими отношениями, которое с необходимостью и достаточностью обеспечивает наличие целенаправленных свойств, позволяющих решать системопорождающее противоречие в определенных внешних условиях» [168, с. 39].

Система диагностики развития технической культуры офицера может быть рассмотрена как компонент дополнительного профессионального военного образования, необходимое и достаточное множество элементов (критериев, показателей, инструментов, измерительных линеек и т.д.), выполняющее в органичном единстве системную функцию формирования полноценного представления о технической культуре офицера в ее текущем состоянии и развитии. Система диагностики развития технической культуры офицера выступает необходимым условием управления кадрами и образовательным процессом в дополнительном профессиональном образовании. В результате диагностики может быть получена информация:

- об уровне развития технической культуры офицера в сравнении с эталонным;
- об индивидуальных особенностях технической культуры офицера, ее сильных и слабых сторонах;
- о трудностях и противоречиях, возникающих в процессе самостоятельного развития технической культуры, возможных способах их преодоления.

На основании анализа данной информации определяются прогнозы и индивидуальные стратегии самостоятельного развития технической культуры офицера; дается заключение о профессиональной компетентности офицера и его карьерных перспективах с учетом потенциала в развитии технической культуры.

В условиях нашего исследования система диагностики технической культуры офицера может быть представлена в структурном и операциональном аспектах. Это необходимо для более полного понимания сути реализации

системы в практике дополнительного профессионального военного образования, а также управления военными кадрами.

Структурный аспект изучения системы диагностики развития технической культуры офицера заключается в выявлении необходимого и достаточного инвариантного состава элементов системы, взятых в совокупности внутренних и внешних связей. С позиции системного подхода структура чаще всего рассматривается как часть системы, ее инвариант, определенный способ построения системы, исходя из аспекта изучения [17; 27; 93]. Подчеркнем, что в нашем случае необходимо обратиться к статической структуре системы диагностики, позволяющей организовать ее на практике, методически оформить и применять в дополнительном профессиональном образовании.

Структурно система диагностики технической культуры офицера состоит из следующих компонентов:

- критериев диагностики;
- показателей оценки состояния технической культуры офицера;
- диагностических инструментов сбора эмпирических данных и проверки их достоверности;
- способов анализа данных, формирования обобщений и качественной оценки уровня развития технической культуры офицера;
- измерительных линеек;
- характеристик уровней развития технической культуры офицера;
- инструментов учета и наблюдения развития технической культуры офицера (рисунок 3).

Рассмотрим структурные компоненты системы диагностики технической культуры офицера подробнее.

Системообразующим компонентом в данной системе выступают критерии. Наличие научно обоснованной системы критериев и показателей оценки является необходимым условием диагностики. Многими исследователями констатируется факт научной актуальности и, вместе с тем, недостаточной разработанности проблемы вычленения критериев и показателей эффективности педагогического

воздействия на развитие конкретного педагогического явления или процесса. Ими указывается, что это необходимая и едва ли не самая трудная часть научных исследований.

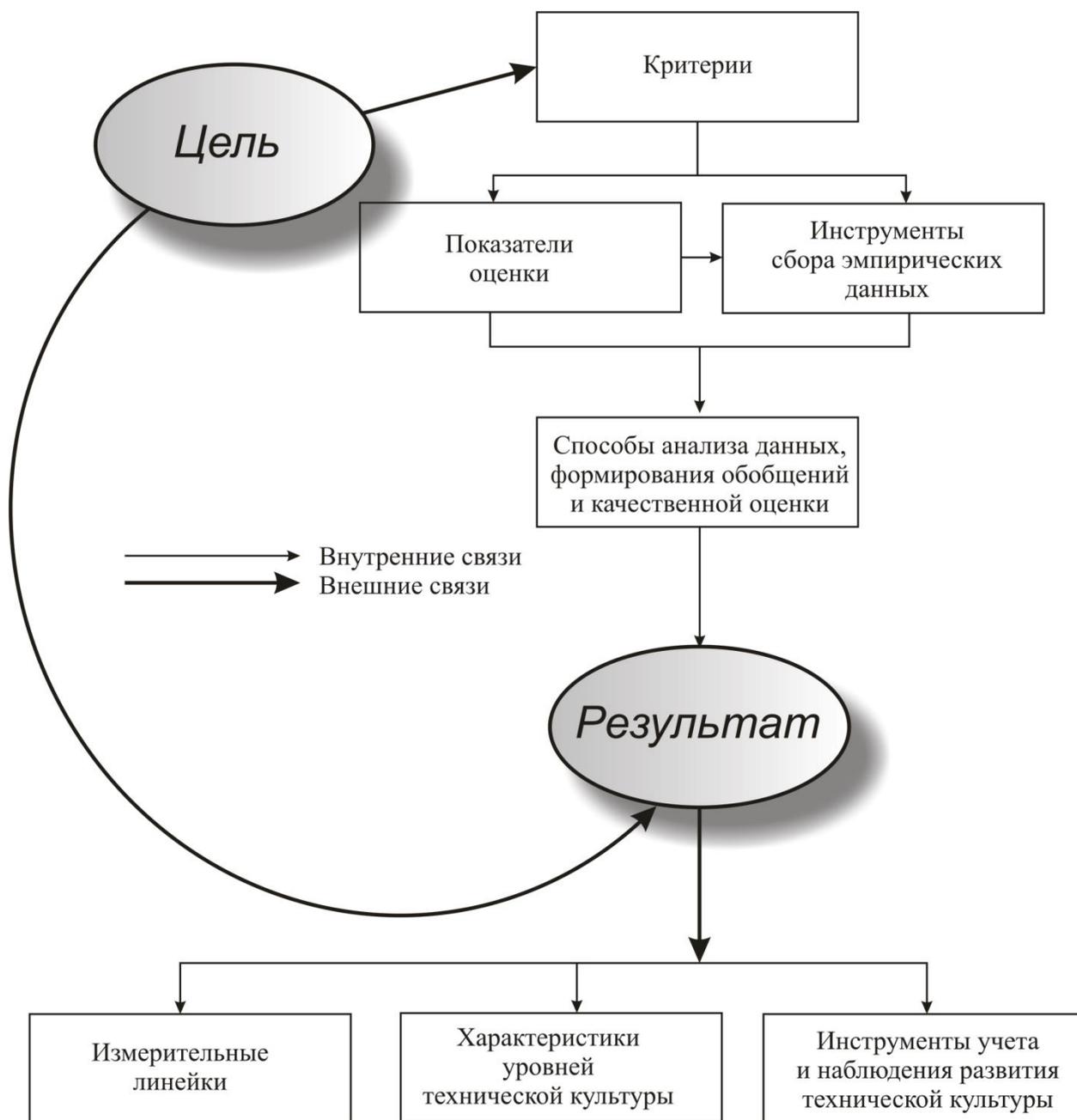


Рисунок 3. Система диагностики технической культуры офицера

В современной военно-педагогической литературе важные положения, касающиеся проблемы выявления критериев, содержатся в работах А. Я. Анцупова, В. Н. Помогайбина, О. А. Подшивалкина и др. [14],

А. В. Барабанщикова, П. П. Дерюгина [19] и др. Ими сформулированы следующие требования к критериям: во-первых, они должны быть объективными, т.е. отражать признаки, присущие изучаемому предмету независимо от сознания и воли субъекта; во-вторых, критерии должны содержать существенные признаки предмета; в-третьих, эти признаки должны быть постоянными и устойчивыми; в-четвертых, характерным признаком критериев является их повторяемость в предмете; в-пятых, при выработке критериев необходимо исходить из целей, задач, функций, содержания конкретного педагогического исследования.

Суммируя различные точки зрения по этому вопросу, определим критерий как признак, на основании которого можно производить оценку, сравнение реального педагогического явления, качества или процесса с эталонным. Сравнивая с ним реальные явления, можно установить степень их соответствия, приближения к норме, идеалу.

Критерии оценки уровня технической культуры офицера определяются представлением об эталонном состоянии данного качества, которое должно обеспечить дополнительное профессиональное образование. По сути критерий есть сформулированная, конкретизированная и выраженная в качественных характеристиках цель развития технической культуры офицера. *Критерии оценки уровня технической культуры офицера* характеризуют такое ее состояние, которое обеспечивает офицеру полное овладение профессиональными компетенциями вышестоящей должности, качественное выполнение должностных обязанностей, а также принципиальную возможность непрерывного поступательного развития как субъекта военно-профессиональной деятельности в межкурсовой период. Такое состояние соответствует целям дополнительного профессионального военного образования и отражает ту часть личностного развития офицера, которая не определяется стандартами и квалификационными требованиями образовательного процесса в системе повышения квалификации.

Используемые для оценки сложных, интегративных явлений, к которым, безусловно, относится техническая культура офицера, критерии должны соответствовать определенным компонентам оцениваемого явления, предполагать

некие единицы измерения, позволяющие сопоставлять оцениваемое с нормой. Структура технической культуры, ее формирование из компонентов различной природы определяют необходимость совокупности критериев и показателей, каждый из которых соответствует сущности диагностируемого компонента. Логически верным мы считаем способ изложения, при котором критерии и показатели оценки компонентов технической культуры, а также инструменты сбора эмпирических данных характеризуются вместе.

1. Оценка когнитивного компонента технической культуры.

Составляющие когнитивного компонента технической культуры офицера должны быть сформированы настолько, насколько это необходимо для освоения профессиональных компетенций должности, к которой осуществляется подготовка офицера в системе дополнительного военно-профессионального образования. Критерием оценки когнитивного компонента технической культуры, таким образом, может выступать *достаточный когнитивный потенциал офицера* для освоения профессиональных компетенций, связанных с использованием, изучением и созданием техники.

Потенциал (от лат. *potentia* – сила), в широком смысле – «...средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии и могущие быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определенной цели, осуществления плана, решения какой-либо задачи; возможности отдельных лиц ...в определенной области» [185, с. 757]. Математическое понятие «достаточность», которое мы также используем в определении критерия, является парным по отношению к понятию «необходимость» и используется в логических построениях для определения такого состояния исследуемого объекта, при котором он приобретает искомое свойство. Достаточный когнитивный потенциал офицера – это наличие таких знаний, умений и навыков в области техники, развитие технического кругозора и когнитивных способностей в составе технической культуры, при которых появляется возможность освоить профессиональные компетенции перспективной должности, связанные с

использованием, изучением и созданием техники. Показатели оценки ориентированы на отдельные качества личности, включенные в компонент.

Оценка технических знаний, которыми обладает офицер, является наиболее объективной, т.к. она отражается в результатах его практической военно-профессиональной деятельности, учебных результатах и других проявлениях. Кроме того, она наиболее четко позволяет связать техническую культуру отдельной личности с технической культурой общества и профессиональной группы, т.е. выполнить необходимую привязку системы диагностики к реальности. Сложность такой оценки заключается в сопоставлении технических знаний офицера с выполняемыми им обязанностями военной службы. Технические знания, которые необходимы офицеру – руководителю конструкторского бюро и начинающему командиру, нельзя сравнивать между собой, причем, в отличие от технического кругозора, основное отличие заключается не в объеме, а в соответствии знаний требованиям занимаемой или планируемой должности, а также задачам перспективного профессионального развития. Исходя из этого соображения, в качестве показателя оценки мы выбрали *полноту и функциональность технических знаний*, а в качестве инструмента сбора эмпирических данных - метод анализа результатов профессиональной и учебно-профессиональной деятельности офицера, связанной с техникой. Кроме того, мы учитываем, что технические знания офицера могут проявляться в его суждениях и отношении к технике, а также самооценке, поэтому в инструментарий вошли такие методы, как индивидуальные беседы, анализ характеристик.

Задача оценки интеллекта является одной из самых древних в психодиагностике. И. А. Холодная, исследуя многообразие проявлений интеллекта, подчеркивает, что ни одно аспектное психодиагностическое исследование не дает полноценного представления об интеллекте исследуемого [189]. Оценка продуктивности интеллекта, как считает автор, должна быть качественной, определяться применительно к деятельности, основываться на измерениях отдельных проявлений интеллекта.

Опираясь на данное положение, в качестве одного из показателей оценки технической культуры офицера мы принимаем *продуктивность его интеллекта* – качественную комплексную характеристику интеллектуальных способностей различной природы применительно к продуктивности военно-профессиональной деятельности. И. А. Холодной предложен обширный комплекс диагностических инструментов, однако, учитывая тот факт, что полная диагностика интеллекта не входит в задачи нашего исследования, мы отобрали те из них, которые могут определять возможную продуктивность в выполнении профессиональных задач, связанных с техникой.

При выборе показателя оценки технического кругозора следует обратиться к принятому нами рабочему определению (параграф 1.1). По нашему мнению, наиболее существенной стороной технического кругозора выступает охват базовых и смежных с профессиональными предметных областей техники и технологии. В качестве показателя оценки, таким образом, вполне может быть принята традиционная характеристика – *широта технического кругозора* как оценка, отражающая возможность ориентироваться в базовых предметных областях техники и областях, смежных с профессиональными. Оценка технического кругозора возможна на основании анализа результатов специально организованной учебно-профессиональной деятельности (специальные формы проведения командирской подготовки или занятий в системе повышения квалификации (например, викторины или дискуссии), соревновательная практика), в которой качество могло бы проявиться. Подчеркнем, что для оценки технического кругозора офицер диагност сам должен обладать им в превосходной степени.

2. Оценка деятельностного компонента технической культуры.

Квалификационными требованиями определено, что офицер должен настолько владеть методами профессиональной деятельности в технической области, опытом взаимодействия с техникой, иметь развитые способности к техническому творчеству, насколько это будет гарантировать ему возможность решения стандартных и нестандартных задач военно-профессиональной

деятельности с учетом ближайшей перспективы профессионального развития. За критерий оценки деятельностного компонента технической культуры офицера мы приняли *достаточный деятельностный потенциал* – состояние качеств личности и личностных образований в составе технической культуры, которое обеспечивает решение стандартных и творческих задач военно-профессиональной деятельности в объеме должности, к которой осуществляется подготовка офицера в дополнительном профессиональном военном образовании. Перейдем к характеристике показателей оценки.

В состав деятельностного компонента технической культуры офицера входят технологии военно-профессиональной деятельности, которые офицер может использовать при взаимодействии с техникой. Это операциональное оснащение офицера как субъекта военно-профессиональной деятельности, развитие которого происходит в процессе обучения и обогащения личного опыта взаимодействия с техникой. Для каждой должности, которую может занимать офицер, характерны повторяющиеся профессиональные задачи, связанные с техникой, определяемые не меняющейся ситуацией военно-профессиональной деятельности, а повседневными должностными обязанностями. Такая деятельность, как правило, является технологизированной, методически разработанной, регламентированной инструкциями и указаниями. Однако для реализации технологий военно-профессиональной деятельности на практике знаний не достаточно, уверенное их применение может быть связано только с опытом взаимодействия с техникой и вооружением. В качестве показателя оценки мы выделили *владение необходимыми технологиями военно-профессиональной деятельности, связанными с техникой*. При этом нами учитывалось словарное определение термина «владение», означающего «...обладание чем-либо с правом распоряжаться и пользоваться» [185, с. 81]. Оценка данного показателя, по нашему мнению, возможна через наблюдение, анализ характеристик и результатов профессиональной деятельности, а также при моделировании ситуаций, в которых офицер должен проявить уровень владения профессиональными технологиями.

Оценка профессионального опыта в составе деятельностного компонента технической культуры офицера выглядит несколько сложнее. Дело в том, что мы, вслед за Ф. С. Исмагиловой, воспринимаем профессиональный опыт как развивающееся системное психологическое образование, которое имеет социальную и личностную природу, реализуется в определенных стратегиях, определяет конкурентоспособность специалиста на разных стадиях карьеры [90]. Опыт – это не только совокупность ситуаций-скриптов, это еще и позитивная их оценка, и психологическая готовность реализовывать положительные сценарии во взаимодействии с техникой. Кроме того, громадный опыт определенного человека в реальной жизни может оказаться устаревшим, неактуальным, в особенности это касается динамично развивающихся технических областей.

В основе оценки профессионального опыта взаимодействия с техникой лежит решение вопроса, насколько опыт может быть полезен в профессиональной деятельности? Для решения этого вопроса интерес представляют обоснованные С. В. Христофоровым сущностные характеристики личностного опыта, доступные оценке [192].

Определяя характеристики, отражающие сущность опыта в составе технической культуры офицера, в качестве показателя оценки мы выбрали *актуальность опыта взаимодействия офицера с техникой* в связи с перспективными задачами военно-профессиональной деятельности. Эта характеристика, по нашему замыслу, отражает объем, полноту, уникальность личного опыта офицера, а также его соответствие современной технической ситуации в Вооруженных Силах. В качестве инструментов, с помощью которых можно собрать эмпирические данные о личном опыте взаимодействия офицера с техникой, могут быть избраны изучение документации (личных дел), анализ характеристик, индивидуальные беседы.

Творческая активность является качеством, подробно исследованным в отечественной психологии и педагогике. В фундаментальных исследованиях Р. А. Гильман [50], И. Пуфаль-Струзик [161] и др., творческая активность понимается одновременно и как качество, и как показатель способности личности

к творчеству. В силу этого *творческая активность* как показатель оценки технической культуры офицера понимается нами как характеристика, отражающая степень его воздействия на профессиональную среду за счет создания и усовершенствования техники и технологий работы с ней. Диагностируя техническую культуру офицера важно понять не то, насколько он способен к техническому творчеству, а то, какое место техническое творчество занимает в его жизни и профессиональной деятельности. В роли инструментов могут выступать анализ документации (личных дел, характеристик) и результатов профессиональной деятельности, индивидуальные беседы и наблюдения.

3. Оценка аксиологического компонента технической культуры офицера.

Основное содержание аксиологического компонента технической культуры офицера – ценности и смыслы, которые нельзя рассматривать как нечто отвлеченное, в отрыве от личности и ее деятельности. Система ценностей и смыслов в диагностике технической культуры человека интересна, прежде всего, тем, насколько она способна формировать позитивное отношение офицера к технике и техническому прогрессу, техническому самообразованию и техническому творчеству, создавать глубокие мировоззренческие установки саморазвития технической культуры. Состояние аксиологического компонента технической культуры, отвечающее перечисленным требованиям, мы считаем *достаточным аксиологическим потенциалом*.

Ценность является определенным сочетанием предмета (т.е. наблюдаемой и мыслимой вещи) и субъективного ощущения ее человеком. Из этого следует, что исследование личностной системы ценностей возможно посредством регистрации наблюдаемых ценностных установок и ориентаций личности в деятельности, изучения ценностных отношений, иерархии ценностей. Избегая излишней детализации, выделим наиболее существенную для нас характеристику – *значимость техники для офицера*. Сбор эмпирических данных можно осуществлять с помощью экспресс-диагностики социальных ценностей личности [186], дающей представление о ценностных установках личности, ее ценностных

ориентациях и отношениях, а также с помощью индивидуальных бесед и наблюдений.

Диагностировать смысложизненные ориентации в составе технической культуры офицера – это значит изучить их и определить, какое место в ориентациях занимают техника и собственно техническая культура. В идеале овладение технической культурой является одним из смыслов занятия военно-профессиональной деятельностью, самообразования и самостоятельного развития. За показатель оценки рекомендуется взять *роль техники в формировании жизненных смыслов*, а в качестве измерительного инструмента использовать методику диагностики смысложизненных ориентаций (СЖО) (Дж. Крамбо и Л. Махолик, адаптация Д. А. Леонтьева) [186], индивидуальные беседы.

Выбирая показатель оценки ответственности в составе технической культуры офицера, мы опирались на материалы, представленные в монографии М. В. Борцовой [35]. Автором выполнен подробный анализ теоретических подходов к проблеме исследования и развития внутренней персональной ответственности личности за поведение и помыслы, то есть самоконтроль, самооценка, самоуправление. Нам кажется, что этому утверждению будет соответствовать выбор в качестве показателя *развитие внутренней ответственности офицера при работе с техникой*. Инструментами сбора данных, необходимых для оценки ответственности, могут служить уже названные нами методы – анализ характеристик и результатов профессиональной деятельности.

4. Оценка нормативного компонента технической культуры офицера.

Содержание нормативного компонента технической культуры офицера, как мы определили, составляют внутренние регуляторы – своеобразные фильтры, определяющие его взаимодействие с техникой. В качестве критерия мы выбрали *достаточный нормативный потенциал*, свидетельствующий о том, что эти регуляторы соответствуют лучшим образцам владения технической культурой в обществе и офицерской среде. Такое состояние нормативного компонента

позволяет офицеру свободно развиваться как субъекту – носителю технической культуры, обеспечивает сохранение самого смысла технической культуры в его военно-профессиональной деятельности.

Нравственные нормы в отличие от норм морального плана регулируют взаимодействие офицера с техникой не извне, а изнутри. Это правила, ограничения, предписывающие или запрещающие действия, которые в процессе профессионального и личностного развития интериоризированы офицером и не нуждаются в дополнительном подкреплении требованиями и предписаниями. Оценить их, как мы считаем, можно с использованием показателя – *сформированность нравственной сферы*. Н. В. Мельникова в своем исследовании определяет сформированность нравственной сферы как показатель продвижения личности на пути ее нравственного становления в обществе [130]. Сформированность нравственной сферы означает степень приближения интериоризированных личностью и используемых ею в жизни норм к общественным, моральным нормам. Сформированность нравственной сферы офицера в составе его технической культуры демонстрирует степень интериоризации моральных норм взаимодействия с техникой, характерных для общества на данной ступени его развития, военно-профессиональной деятельности и социально-профессиональной группы, а также перевода этих норм в нравственный план. В роли перспективных измерительных инструментов мы видим методы наблюдения, анализа характеристик и результатов профессиональной деятельности.

5. Оценка компонента направленности.

Направленность на работу с техникой обеспечивает общее положительное отношение к миру техники, обоснованный выбор вида профессиональной деятельности, связанного с техникой, принятие работы с техникой как условия профессиональной и личностной самореализации. По своей сути, качества, объединенные в компонент, определяют вектор включения личности в техническую культуру общества, задают динамические силы развития технической культуры. Исследуя явление профессиональной направленности

личности, В. П. Петров и А. Т. Ростунов [155], П. А. Шавир [198] и др., выделяют такие ее характеристики, как:

- полнота – круг, разнообразие образующих ее мотивов;
- уровень – степень соответствия ведущего мотива основному содержанию деятельности;
- устойчивость – постоянство устремлений личности;
- интенсивность – динамика развития показателей направленности в педагогических процессах;
- зрелость – определяется общественной значимостью основного стремления и др.

Среди характеристик, перечисленных авторами, как мы считаем, есть такие, которые характеризуют целостную направленность личности, есть и относящиеся к ее отдельным сторонам, т.е. перечисленные свойства могут использоваться при определении показателей оценки. Критерием оценки компонента направленности в составе технической культуры мы выбрали *действенную направленность* – т.е. такое ее состояние, которое характеризуется активностью и настойчивостью офицера в овладении технической культурой общества и своей профессиональной группы.

Изучение мотивов выбора работы с техникой как условия личностной и профессиональной самореализации предусматривает получение представлений о составе мотивов взаимодействия офицера с техникой, в том числе и задающих отрицательную направленность, построение иерархии мотивов, разделение их на ситуативные и устойчивые. Оценка мотивационной сферы может производиться с помощью показателя – *полнота и устойчивость положительных мотивов взаимодействия офицера с техникой*. Получить представление о мотивационной сфере личности помогут индивидуальные беседы, определенную диагностическую роль должны сыграть анкетирование и метод ранжирования мотивов, использование методики «Исследование деятельностной мотивационной структуры» (К. Замфир) [186].

Интересы и склонности офицера, связанные с техникой, поддаются изучению достаточно трудно. Трудность заключается в том, что они отражаются в профессиональной деятельности лишь косвенно, большая часть интересов и склонностей относится к личной жизни офицера, следовательно, в их изучении наиболее активное участие должна принимать сама личность. Изберем в качестве показателя *наличие связи основных интересов и склонностей с техникой*, а в качестве инструментов оценки - анкетирование (приложение 1), индивидуальные беседы и обобщение независимых характеристик.

При изучении перспектив профессионального и личностного развития офицера нас, прежде всего, интересуют два момента: насколько эти перспективы реальны и, если они реальны, то какую роль в них офицер отводит развитию своей технической культуры? Поэтому в качестве показателя оценки нами избрана *роль технической культуры в обеспечении перспектив* с использованием для самой оценки тех же самых инструментов, что и в предыдущем случае.

В обобщенном виде критерии, показатели, а также инструменты сбора эмпирических данных, позволяющих оценить состояние качеств, формирующих техническую культуру офицера, мы объединили в таблицу 1.

Далее перейдем к основному инструменту, с помощью которого выносятся качественная оценка технической культуры офицера. При его выборе мы сталкиваемся с основной проблемой педагогической квалиметрии – проблемой измерения субъективных явлений, разработанной С.И. Архангельским, которому удалось теоретически обосновать осуществление объективного контроля за ходом и результатами образовательного процесса [15].

Система требований, которые предъявляются к оценке педагогических явлений и процессов, формируется в работах В. С. Аванесова [4], М. А. Данилова [68], В. И. Звонникова [83], А. С. Масленникова, Б. А. Савельева [128], В. Г. Наводного [142], Ю. М. Неймана, В. А. Хлебникова [145] и др. Опираясь на высказанные авторами положения, мы определили, что при диагностике технической культуры офицера необходимо, во-первых, избегать субъективности в оценках, а во-вторых, соблюсти требования к диагностам, которые сами должны

Таблица 1. Критерии, показатели и инструменты сбора данных для оценки технической культуры офицера

Компонент	Критерии	Показатели	Инструменты сбора эмпирических данных
Когнитивный	Достаточный когнитивный потенциал	Полнота и функциональность технических знаний	Анализ характеристик; анализ результатов профессиональной и учебно-профессиональной деятельности; беседа.
		Продуктивность интеллекта	Анализ результатов продуктивной учебной деятельности; диагностика личностной креативности (Е. Е. Туник); методика «Определение когнитивно-деятельностного стиля» (Л. Ребекка).
		Широта технического кругозора	Анализ результатов профессиональной деятельности.
Деятельностный	Достаточный деятельностный потенциал	Владение необходимыми технологиями военно-профессиональной деятельности, связанными с техникой	Анализ результатов профессиональной деятельности; анализ характеристик; моделирование ситуаций; наблюдение.
		Актуальность опыта взаимодействия с техникой	Анализ документации (личных дел, характеристик); беседа.
		Творческая активность	Анализ документации (личных дел, характеристик); анализ результатов профессиональной деятельности; беседа; наблюдение.
Аксиологический	Достаточный аксиологический потенциал	Значимость техники для офицера	Экспресс-диагностика социальных ценностей личности, беседа.
		Роль техники в формировании жизненных смыслов	Методика диагностики смысло-жизненных ориентаций (СЖО) (Дж. Крамбо и Л. Махолик, адаптация Д. А. Леонтьева); беседа.
Нормативный	Достаточный нормативный потенциал	Сформированность нравственной сферы	Анализ характеристик; анализ результатов профессиональной деятельности; наблюдение.
		Развитие внутренней ответственности офицера при работе с техникой	Анализ характеристик; анализ результатов профессиональной деятельности.
Направленность	Действенность направленности	Полнота и устойчивость положительных мотивов взаимодействия офицера с техникой	Беседа; анкетирование; ранжирование мотивов; методика «Исследование деятельностной мотивационной структуры» (К. Замфир).
		Наличие связи основных интересов и склонностей с техникой	Анкетирование; беседа; анализ характеристик.
		Роль технической культуры в обеспечении перспектив	Анкетирование; беседа; анализ характеристик.

обладать высоким уровнем как технической, так и педагогической культуры. Этим требованиям соответствует метод экспертной оценки.

Метод экспертной оценки, как его определяет А. И. Орлов, – это метод организации работы со специалистами–экспертами и обработки мнений экспертов [150]. Применяя метод экспертной оценки в диагностике технической культуры офицера, мы рассчитываем получить от каждого эксперта оценку того или иного ее компонента в баллах, с помощью которой мы сможем оценить существующее состояние технической культуры офицера в контрольных точках. Затем в процессе совещания экспертов следует сформировать общее мнение о прогнозах развития технической культуры офицера, трудностях и противоречиях в этом процессе, а также выработать рекомендации по организации самообразования и самостоятельного развития технической культуры. Экспертная оценка в системе диагностики технической культуры офицера предусматривает следующие действия:

- подбор экспертов. Мы считаем, что достаточную объективность обеспечит выбор трех экспертов, к которым обязательно следует отнести непосредственного начальника офицера, психолога военного образовательного учреждения и наиболее квалифицированного эксперта в области военного вооружения и техники (в военном образовательном учреждении им может стать ведущий преподаватель технических дисциплин);

- сбор эмпирических данных о состоянии компонентов технической культуры конкретного офицера с применением инструментов, представленных в таблице 1. В нашем исследовании эту работу выполнял соискатель, в реальной практике – специалист, осуществляющий управление кадрами;

- индивидуальную оценку экспертами показателей технической культуры в баллах (приложение 2) (шкала будет описана ниже); определение суммарной оценки по каждому компоненту и оценку технической культуры в целом; отнесение результата к одному из уровней развития технической культуры;

- совещание экспертов, формирование общего качественного суждения об уровне развития технической культуры конкретного офицера;

– ознакомление офицера с результатами экспертной оценки и коррекцию индивидуальных планов самообразования и самостоятельного развития технической культуры.

Результаты педагогических исследований должны быть измеримы и выражены в количественных показателях. Важно не только выяснить, обладает ли офицер таким важным личностным образованием, как техническая культура, но и показать, в какой степени она развита. С этой целью нами использована 3-балльная оценка показателей развития технической культуры офицера, дающая достаточную степень градации исследуемых показателей:

– 3 балла – качество проявляется ярко, постоянно и широко во всех видах учебно-профессиональной деятельности; оно стало чертой характера и является следствием осознанного, глубоко мотивированного выбора профессии;

– 2 балла – качество проявляется достаточно широко, но иногда имеют место незначительные отклонения;

– 1 балл – качество только зарождается, в поступках и действиях проявляется недостаточно и эпизодически.

В соответствии с выделенными нами критериями балльная оценка уровня технической культуры офицера может располагаться в диапазоне от 13 до 39 баллов.

Для управления образовательным процессом в системе дополнительного профессионального военного образования необходима уровневая дифференциация развития технической культуры офицера. Целесообразным нам кажется выделение *трех уровней*: допустимого, достаточного и оптимального. Приведем их качественные характеристики.

Допустимый уровень означает такое состояние технической культуры офицера, при котором он в целом справляется со своими текущими должностными обязанностями, связанными с работой с техникой, способен разрешать трудности и противоречия в этом процессе с помощью окружающих, но не может профессионально развиваться далее. Мы допускаем, что у части

испытуемых результаты диагностики могут оказаться ниже этого уровня (*недопустимый уровень*).

Достаточный уровень соответствует состоянию технической культуры офицера, обеспечивающему ему не только самостоятельное успешное выполнение текущих должностных обязанностей, но и определяющему потенциальную возможность профессионального развития до следующей карьерной ступени при условии самообразования.

Оптимальный уровень по своей качественной характеристике означает, что уровень развития технической культуры офицера обеспечивает ему возможность успешно выполнять обязанности вышестоящей должности. Мы, безусловно, учитываем, что на этом уровне развитие технической культуры офицера не останавливается, есть, например, ряд офицеров, которые в процессе технического творчества, научно-исследовательской деятельности и т.д. значительно превзошли его, однако такая градация необходима для привязки к системе управления кадрами, с которой связано дополнительное профессиональное военное образование.

Определению измерительной линейки предшествовали:

- оценка уровня развития технической культуры группы выпускников военно-инженерного вуза;
- анализ их военно-профессиональной деятельности в первые два года службы в офицерском звании. Как выяснилось при анализе отзывов и характеристик, выпускники с разной степенью успешности выполняют должностные обязанности, связанные с проявлением технической культуры.

Оптимальный уровень развития технической культуры определен в границах сумм баллов, набранных выпускниками, получившими повышение по службе, успешно выполняющими обязанности, связанные с техникой, занимающимися техническим творчеством и техническим самообразованием. По этим признакам были отобраны пятнадцать выпускников, суммарный балл оценки уровня развития технической культуры которых располагался в пределах от 35 до 42 баллов.

Для определения достаточного уровня рассматривались результаты оценки уровня развития технической культуры пятнадцати молодых лейтенантов, успешно выполняющих обязанности военной службы, не получивших повышения, но имеющих его перспективу. Результаты данной категории выпускников оценивались в пределах от 23 до 33 баллов.

Допустимый уровень определялся анализом результатов оценки уровня развития технической культуры выпускников, которые не смогли квалифицированно работать с техникой в пределах обязанностей первичной офицерской должности и не занимались техническим самообразованием. К такой категории мы отнесли 6 человек, оценки которых не превышали 17 баллов.

Исходя из вышеприведенного анализа, нами установлены суммы баллов по всем показателям, определяющие три уровня развития технической культуры офицера:

- допустимый уровень – от 17 до 23 баллов;
- достаточный уровень – 23–33 баллов;
- оптимальный уровень – свыше 33 баллов.

В управлении самообразованием и самостоятельным профессиональным развитием офицера важно видеть, как изменяется личность, определять динамические параметры процесса развития. Во-первых, нам кажется необходимым определить контрольные точки, которые в логической связи с циклом управления развитием технической культуры офицера будут характеризовать динамику этого процесса. Таких точек мы видим четыре:

- контрольная точка № 1 соответствует началу контрольно-ориентировочного этапа. За счет ее выделения реализуется ориентировочная функция диагностики технической культуры;

- контрольные точки № 2 и 3 соответствуют началу и окончанию организационно-обучающего этапа. Их выделение необходимо для управления образовательным процессом в системе дополнительного профессионального военного образования;

– контрольная точка № 4 избирается индивидуально, применительно к каждому офицеру. В логике циклического процесса управления развитием кадров диагностика должна выполняться в тот момент, когда офицер достигнет самостоятельного и успешного выполнения обязанностей текущей должности;

– контрольная точка № 5 назначается в момент принятия решения о подготовке офицера к вышестоящей должности.

Для фиксации результата и формирования представления о развитии технической культуры в динамике требуется диагностический инструмент. Мы предлагаем на эту роль специальный бланк учета развития технической культуры офицера, который будет включать следующие разделы:

– выполнение офицером обязанностей военной службы, связанных с техникой;

– профессиональные достижения офицера в технической сфере;

– экспертные оценки компонентов технической культуры;

– уровень развития технической культуры;

– прогнозы и рекомендации по организации самообразования и самостоятельного профессионального развития (приложение 3).

Таким образом, система диагностики развития технической культуры офицера выполняет системную функцию формирования полноценного представления о технической культуре офицера в ее текущем состоянии и развитии.

Выводы по главе 1

Обратившись к рассмотрению основных педагогических аспектов проблемы развития технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании, мы пришли к выводу о недостаточной разработанности данной проблемы. В то же время именно дополнительное профессиональное военное образование призвано обеспечивать реализацию потребностей офицера в

профессиональном развитии и профессиональной самореализации; овладение компетенциями, необходимыми для новой должности; выведение на новый уровень профессиональной и технической культуры.

На основании проведенного теоретического исследования дано определение и выявлена структура технической культуры офицера как интегративного свойства личности, а также выделены в ее структуре отдельные профессионально важные качества личности, по своей природе объединяющиеся в пять компонентов: когнитивный, деятельностный, аксиологический, нормативный и компонент направленности.

Развитие технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании рассматривается как целенаправленно организуемый с помощью управляемого и мотивируемого самообразования офицера процесс постепенного освоения им технической культуры общества и своей профессиональной группы, формирования нравственных оснований культуросообразной военно-профессиональной деятельности, выводящий его на качественно иной уровень профессиональных возможностей. Успешность данного процесса обеспечивается целенаправленным педагогическим влиянием на него по трем взаимосвязанным направлениям: в системе управления кадрами воинской части, в системе повышения квалификации офицерского состава, а также в организации самообразования и самостоятельного профессионального развития в межкурсовой период.

Представленная в структурном и операциональном аспектах, система диагностики технической культуры офицера позволяет более полно понять суть реализации системы в практике дополнительного профессионального военного образования. На основании анализа получаемой в ходе диагностики информации определяются прогнозы и индивидуальные стратегии самостоятельного развития технической культуры офицера; дается заключение о профессиональной компетентности офицера и его карьерных перспективах с учетом потенциала в развитии технической культуры.

Представлением об эталонном состоянии технической культуры офицера, которое должно обеспечить дополнительное профессиональное образование, определяются критерии оценки уровня данного качества. Они характеризуют такое его состояние, которое обеспечивает офицеру полное овладение профессиональными компетенциями вышестоящей должности, качественное выполнение должностных обязанностей, а также принципиальную возможность непрерывного поступательного развития как субъекта военно-профессиональной деятельности в межкурсовой период. Критериями оценки технической культуры выступают достаточный когнитивный потенциал, достаточный деятельностный потенциал, достаточный аксиологический потенциал, достаточный нормативный потенциал офицера и действенная направленность; с их помощью может быть выявлен допустимый, достаточный или оптимальный уровни развития технической культуры офицера.

Операционально система диагностики будет охарактеризована во второй главе.

ГЛАВА 2. Опытнo-экспериментальная работа по развитию технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании

2.1. Общая диагностика развития технической культуры офицера

Эмпирические исследования в логике культурологического подхода традиционно являются достаточно сложными. Сложность определяется и самим характером изучаемых явлений, и дефицитом исследовательских инструментов, и ограниченностью объективных проявлений, и, одновременно с этим, широтой самого понятия культуры. Техническая культура офицера – явление, обусловленное многими факторами, основные из которых мы определили в главе 1.

Подвергая анализу существующую практику развития технической культуры офицера, мы, в первую очередь, стремимся получить данные о наиболее существенных областях военно-профессиональной деятельности, объединить их в общие представления о системе военного управления и дополнительного профессионального военного образования, совокупности факторов, влияющих на личность офицера.

В первую очередь охарактеризуем содержание деятельности на констатирующем этапе опытнo-экспериментальной работы, который выбран нами в качестве ведущего эмпирического метода исследования.

Целью констатирующего этапа опытнo-экспериментальной работы являлась фиксация наиболее существенных параметров практики развития технической культуры офицера в дополнительном профессиональном образовании, выявление причинно-следственных связей и закономерностей в организации дополнительного профессионального образования, характерных противоречий в развитии технической культуры офицеров. Достижение заявленной цели должно было обеспечить точную и обоснованную формулировку проблемы исследования и доказательство ее актуальности.

Основными *методами*, использовавшимися на констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы, явились наблюдение, изучение статистических, нормативных и учетных документов, метод экспертной оценки, контент-анализ, беседа, анкетирование и др. Использование названных методов позволяло получить данные, необходимые: а) для анализа исследуемого педагогического явления, который заключался в его расчленении на логически взаимосвязанные части, поддающиеся изучению в определенном аспекте; б) для синтеза полученных знаний, формирования целостного представления об исследуемом явлении, его системных свойствах, а также обусловивших его причинно-следственных связях.

Содержание деятельности на констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы включало:

– исследование технической культуры офицера современных Вооруженных Сил РФ, ее проявлений в военно-профессиональной деятельности;

– изучение практики управления кадрами в воинских частях, организациях и учреждениях Вооруженных Сил РФ;

– исследование организации системы дополнительного профессионального военного образования с точки зрения ее влияния на развитие технической культуры офицера.

В качестве *экспериментальной базы* для данного этапа опытно-экспериментальной работы были избраны сферы военно-профессиональной деятельности, наиболее насыщенные взаимодействием с техникой. При этом наибольшего внимания заслуживала деятельность офицеров - специалистов взводного звена, которые готовились перейти на другой уровень управления. Эта категория людей, недавно получивших базовое профессиональное образование, в своих профессиональных и личностных характеристиках целиком отражает сложившуюся сегодня практику подготовки военных специалистов.

Основу экспериментальной базы составили:

а) учреждения высшего профессионального военного образования, на базе которых организованы курсы повышения квалификации, профессиональной

подготовки и переподготовки руководящих работников и специалистов по основному для вуза направлению: Филиал Военно-учебного научного центра сухопутных войск «Общевойсковая академия» (г. Тюмень) (повышение квалификации руководящих работников и специалистов по профилю основных образовательных программ); Филиал Военной академии материально-технического обеспечения им. генерала армии А. В. Хрулева (г. Пенза) (повышение квалификации, подготовка и переподготовка специалистов по обслуживанию стрелково-пушечного, артиллерийского и ракетно-пушечного вооружения); Военный институт железнодорожных войск, филиал Военной академии материально-технического обеспечения им. генерала армии А. В. Хрулева (г. Санкт-Петербург) (повышение квалификации, подготовка и переподготовка специалистов по эксплуатации наземных транспортно-технических средств);

б) воинские части и учреждения: в\ч 64818, 242 учебный центр воздушно-десантных войск (г. Омск); в\ч 55026, 48-я отдельная бригада железнодорожных войск (г. Омск); в\ч 20115, учебный центр по подготовке младших специалистов автобронетанковой службы (г. Острогоржск).

Выбор указанных образовательных учреждений и воинских частей обусловлен тем, что они занимают лидирующие позиции в своем роде войск, выступают инициаторами педагогических инноваций, обладают необходимыми структурами, опытом, что важно для проведения на их базе экспериментальной педагогической работы.

Глубокий теоретический анализ состояния и тенденций современного профессионального военного образования показывает, что большая часть проблем в развитии профессиональной и, в частности, технической культуры офицера связана с организацией базовой профессиональной подготовки. Ошибочные решения в реформировании военного образования, неоправданные попытки унифицировать его с гражданским высшим профессиональным образованием, перестроить в соответствии с принципами многоуровневого образования, заложенными в Болонском соглашении, привели к искажению самого смысла

профессиональной подготовки офицера. «Дело в том, – пишет А. И. Владимиров, – что главной целью профессионального военного образования России является не подготовка специалистов по управлению высоко технологичной современной боевой техникой и оружием, как это заложено в основу всей реформы, а воспитание инициативного и ответственного военного руководителя, способного принимать решения, организовывать его выполнение и отвечать за его результаты и последствия. Другими словами и в соответствии с основами общей теории войны, мы сейчас в системе профессионального военного образования начали готовить специалистов по применению насилия, а должны готовить - профессионалов по управлению насилием, и это главная ошибка нашего политического и военного руководства, по своим последствиям, вполне соотносимая с национальным вредительством» [45]. Так, один неправильно выбранный критерий в реформировании в итоге уводит образование офицера в сторону от вопросов профессиональной и, в частности, технической культуры к позиции квалифицированного «исполнителя» четко определенного перечня технологий военной деятельности. Наглядной демонстрацией такого подхода является и подготовка сержантского состава по программам высшего профессионального военного образования, и приоритетное размещение государственного заказа на военных специалистов в гражданских вузах, и даже непрекращающиеся попытки разделить целостную профессиональную военную подготовку на практико-ориентированную (бакалавриат) и теоретико-управленческую (магистратура).

Проблемы, в корне которых находится низкая техническая культура офицера, наиболее ясно обнажились после второй чеченской кампании (контртеррористическая операция в Чечне, 1999–2000 гг.), когда недостатки в профессиональной подготовке офицеров трудно уже было списать на советскую армию. Так, по итогам круглого стола, проведенного по инициативе журнала «Военная мысль» и посвященного результатам кампании, стало ясно, что, в отличие от журналистов и политиков, военные не склонны оценивать результаты кампании оптимистично, а стремятся рассматривать их с сугубо

профессиональной точки зрения. Например, выступавшие военные руководители и начальники родов войск подчеркнули, что наиболее технически оснащенные части - ракетные, артиллерийские, авиационные и танковые - оказались способными выполнить только четвертую часть задач. Отмечена неудовлетворительная техническая подготовка офицеров в тактическом звене, проблемы с использованием средств связи, автоматизированного управления, инженерного обеспечения и многие другие [106]. Казалось бы, такая критичная оценка, а также выраженное сомнение в боеспособности армии должны были откорректировать военную реформу, однако проблема профессиональной подготовки офицеров актуальна и сегодня, спустя 13 лет.

Достаточно, например, отметить, что только в период с 2010 по 2013 гг. в журналах «Армия и общество» (ранее – «Вестник военного университета»), «Военная мысль» и «Вестник академии военных наук», касающихся исключительно военной проблематики, опубликовано более 60 критических статей, относящихся к излишне практико-ориентированному подходу в обучении офицера. Предельно ясно эта мысль изложена в статье А. А. Миллера и С. А. Чернова, в которой подчеркивается, что для современного военного образования по-прежнему характерным является функциональный подход, при котором происходит натаскивание офицера на профессиональные задачи, а не развитие универсальных оснований его профессионализма [195].

Мнения практиков отражают другую исходную проблему профессиональной подготовки офицера, влияющую на глубинные культурные составляющие его профессионализма – потерю преемственности поколений. Учитывая тот факт, что носителями технической культуры в любой профессиональной группе являются люди, преемственность в ее освоении была нарушена массовым неоправданным сокращением армии и флота. По разным оценкам, в процессе сокращения Вооруженные Силы потеряли две трети офицерского состава, при этом в первую очередь увольнялись люди, которые не боялись нового жизненного и профессионального самоопределения. Из армии уходили и уходят Герои Советского Союза и России, профессионалы, прошедшие

несколько войн, опытные конструкторы, инженеры и управленцы, кандидаты и доктора наук. При этом увольнения офицеров осуществляются на основе всего двух критериев: достижение предельного возраста (45-50 лет) и обеспеченность жильем.

Таковы две основные причины возникновения проблем и противоречий в развитии технической культуры офицера. Подтверждение этих проблем и противоречий мы получили в работе с группой молодых офицеров воинских частей, составляющих базу констатирующего эксперимента в 2009 и 2010 гг. В контрольную группу (КГ) мы старались подбирать офицеров - командиров взводного звена (и им равных), инженеров и других специалистов, окончивших военный вуз 2-3 года назад и составляющих кадровый резерв командования. Большая часть респондентов прошла обучение на курсах повышения квалификации, планировалось их назначение на вышестоящие должности. Таким критериям в избранных воинских частях соответствовали 46 человек, согласившихся принять участие в опытно-экспериментальной работе.

Использовалась разработанная система диагностики развития технической культуры. В данном параграфе мы приводим основные результаты диагностики, подчеркивающие значение сделанных выводов и обобщений, к остальным результатам мы, так или иначе, будем обращаться в параграфе 2.3.

Наиболее ярко, как это и ожидалось, обнажились недостатки в развитии *когнитивного компонента технической культуры*, что, вероятно, может быть объяснено наличием наиболее объективных показателей оценки. Полнота и функциональность технических знаний оценивалась с позиции компетенций согласно должностному предназначению с учетом ближайших перспектив кадрового роста, поэтому в оценке использовались:

- анализ служебных характеристик (включая отзывы и заключения на респондентов), перевод содержащихся в них качественных характеристик в количественные показатели, характеризующие всю группу респондентов;
- учет успеваемости офицера в системе командирской подготовки;
- учет результатов обучения на курсах повышения квалификации.

При анализе служебных характеристик респондентов мы отбирали положения, касающиеся выполнения обязанностей по эксплуатации, обслуживанию и ремонту вооружения и военной техники, обучению личного состава техническим дисциплинам, а также освоению новых образцов вооружения и техники. Обобщение информации, если она совпадала в нескольких источниках, позволило отнести респондентов к одной из 4-х групп:

– имеющие высокий уровень компетентности, в том случае, если офицер полностью и самостоятельно выполнял свои обязанности и обязанности вышестоящей должности;

– компетентные, если он способен выполнять полностью и самостоятельно свои обязанности;

– частично компетентные, если респондент оказывался способен выполнять основные свои обязанности самостоятельно, а остальные – с помощью командиров, начальников и товарищей;

– некомпетентные, если офицер не мог выполнять часть своих обязанностей согласно должностному предназначению (рисунок 4).

Уже на уровне обобщения характеристик, даже с учетом того, что часть из них могла быть недостаточно объективной, было обнаружено, что почти половина респондентов (47,8%) частично компетентна, а кроме того, существенная часть (28,3%), по мнению своих командиров и начальников, вообще некомпетентна в технических вопросах.

В оценке интеллекта респондентов использовался такой показатель, как его продуктивность, что позволяло сгладить в наших заключениях противоречие, порожденное признанием того, что интеллект - в основном, врожденное биологическое качество, которое меняется по мере образования и самообразования лишь незначительно. Интеллект, опираясь на точку зрения М. А. Холодной [190], можно считать структурой, образованной ментальным (умственным) опытом человека, а продуктивность – одним из способов интерпретировать сложные результаты исследований с позиций того, как

интеллект мог бы влиять на профессиональную деятельность, связанную с техникой.

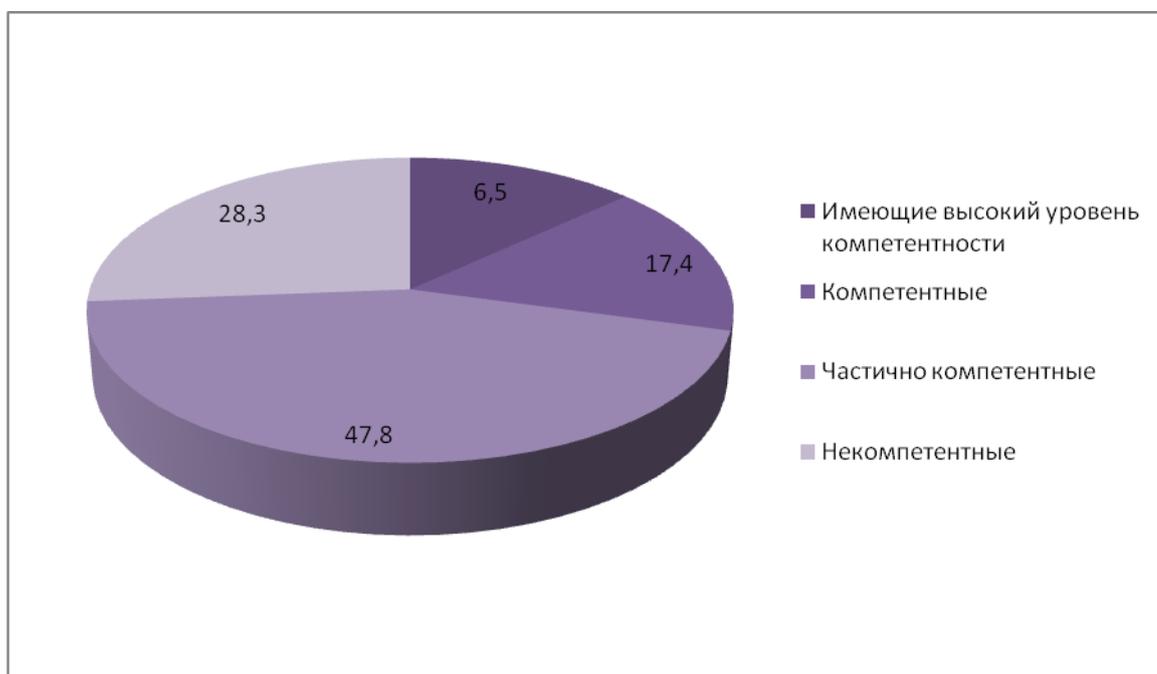


Рисунок 4. Компетентность офицеров в решении профессиональных задач, связанных с техникой, %

Использование методик, предлагаемых М. А. Холодной для изучения различных компонентов интеллекта (диагностика личностной креативности (Е. Е. Туник); оценка обучаемости (анализ результатов продуктивной учебной деятельности, выяснение зоны ближайшего развития технической культуры); методика «Определение когнитивно-деятельностного стиля» (Л. Ребекка)), направленная на выявление соответствия познавательного стиля характеру воинской специальности), потребовало привести действия к определенной общей и упрощенной оценке. Первичные исследования проводились психологическими службами воинских частей, а интерпретировать оценку мы предложили им совместно с прямыми начальниками тестируемых. При этом требовалось определить уровень интеллекта (высокий, средний или низкий) относительно качества решения задач занимаемой и вышестоящей должности. Результаты

определения продуктивности интеллекта отдельно в каждой воинской части отражены в таблице 2.

Таблица 2. Оценка продуктивности интеллекта офицеров воинских частей

Уровень продуктивности	Воинские части					
	в\ч 64818 ($\Sigma=17$)		в\ч 55026 ($\Sigma=15$)		в\ч 20115 ($\Sigma=14$)	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Высокий	4	23,5	1	6,6	4	28,5
Средний	11	64,7	8	53,3	10	71,5
Низкий	2	11,8	6	40,1	-	0

Сопоставление оценок показывает, что большинство испытуемых во всех трех воинских частях по продуктивности своего интеллекта в отношении решения технических задач отнесены к группе респондентов со средним уровнем развития интеллекта. Здесь уместно вспомнить, что офицерскому корпусу изначально задаются только интеллектуальные задачи.

Исследования третьего составляющего когнитивного компонента (технического кругозора) не могут быть разовыми, они, по нашему замыслу, включаются в непосредственную профессиональную деятельность испытуемых на протяжении всей опытно-экспериментальной работы, поэтому в дальнейшем будут представлены и проанализированы итоговые результаты исследования.

В оценках *деятельностного компонента технической культуры* мы опирались на его структуру, раскрытую в теоретической части исследования, с учетом того, что часть показателей поддавалась объективной оценке, а часть оценивалась на основе экспертных мнений.

В отношении такого показателя развития технической культуры офицера, как владение необходимыми технологиями военно-профессиональной деятельности, связанными с техникой, был получен целый массив эмпирических данных, и кроме того, обнаружена проблема в их интерпретации и обобщении, связанная с тем, что повседневная профессиональная деятельность офицера и его деятельность в боевой и учебно-боевой обстановке радикально отличаются друг

от друга. Это исторически сложившееся противоречие, широко известное военной науке. В данном параграфе приведены результаты такого метода, как наблюдение, позволившее оценить действия офицера при взаимодействии с техникой в процессе решения как специально моделируемых учебных ситуаций, максимально приближенных к боевым, так и в процессе решения повседневных задач.

Наблюдения в рамках констатирующего эксперимента проводились, например, в 242-ом учебном центре ВДВ - в процессе ротных тактических учений, а в повседневной деятельности – при проведении парково-хозяйственных дней; в 48-ой отдельной бригаде ЖДВ – в ходе бригадных тактических учений, а также во время перевода техники на эксплуатацию в зимних условиях; в учебном центре по подготовке младших специалистов автобронетанковой службы - при снятии с хранения и приведении техники в боевую готовность в ходе итоговой проверки, а также при получении и вводе в учебный процесс новых образцов вооружения, техники и тренажеров.

Наблюдения и оценку осуществляли командиры воинских частей или лица по их поручению, при этом нами были предложены семь показателей оценки, по которым офицера следовало оценить по традиционной 5-балльной шкале. В качестве показателя было использовано среднее арифметическое оценки для всех 46 испытуемых (рисунок 5).

Во-первых, было обнаружено, что в учебно-боевых ситуациях, когда офицер вынужден решать технические задачи, возникающие внезапно, его действия оцениваются ниже, чем повседневные действия. Во-вторых, общие оценки владения технологиями военно-профессиональной деятельности, которые немислимы без вооружения и техники, на наш взгляд, очень низкие (средний балл – 2,5 по учебно-боевым задачам и 3,2 – по повседневной деятельности). Наконец, в-третьих, выясняется, что ниже всего оценены проявления именно технической культуры офицера в условиях, приближенных к боевым:

– максимальное использование технических возможностей образцов вооружения и техники (2,8 балла);



Рисунок 5. Оценка владения офицерами технологиями военно-профессиональной деятельности

- ведение технической документации (2,3 балла);
- соблюдение правил эксплуатации (2,4 балла) и требований безопасности при обращении с оружием и техникой (2,2 балла).

В течение 2009-2010 гг. мы проводили беседы с респондентами, одной из целей которых была оценка актуальности их профессионального опыта, связанного с техникой в широком смысле этого понятия. Вопросы касались не только опыта, связанного со службой в должности, но и опыта обучения в военном вузе и даже довузовской жизни. Сформулируем несколько обобщений, которые иллюстрируют общую картину:

- из 46 респондентов только 4 (8,6%) имеют доармейский опыт взаимодействия с техникой (за исключением вождения личных автомобилей). Двое из них занимались в домах технического творчества, 1 работал

автомехаником некоторое время, а еще 1 занимался в ДОСААФ в секции картинга и багги;

– 27 офицеров (58,6%) служат на тех образцах техники, которые не изучали в военном вузе, и считают, что еще не освоили их;

– 11 человек (23,9%) имеют опыт вузовской инженерно-конструкторской и технической научно-исследовательской работы;

– 12 испытуемых (26,1%) не могут назвать перспективные технические тенденции и разработки в своей профессиональной области;

– из 46 респондентов ни один не занимается изучением и овладением опытом других специалистов.

Эти обобщения дают нам основание признать, что, за исключением лишь небольшого числа испытуемых (11-12 человек, или 23,9-26,1%), большая часть респондентов не обладает актуальным опытом взаимодействия с техникой.

Для оценки творческой активности в соответствии с набором диагностических методик, включенных в систему диагностики, были использованы следующие методы: изучение личных дел и анализ характеристик, индивидуальные беседы и наблюдения, анализ результатов творческой профессиональной деятельности. В данном параграфе мы приводим только результаты изучения личных дел респондентов (полностью информация проанализирована в параграфе 2.3). Определив три критерия оценки творческой активности (участие в научно-исследовательской, инженерно-конструкторской и рационализаторской работе; создание новых технологий и способов решения профессиональных задач; использование авторских методов технического обучения личного состава), мы отнесли респондентов к одной из трех категорий:

– творчески активные, если хотя бы по одному из критериев отмечены постоянные проявления. К этой группе были отнесены 7 человек (15,2%);

– эпизодически творчески активные, если хотя бы по одному из критериев зафиксированы проявления. К этой категории отнесли 8 человек (17,3%);

– творчески пассивные, если таких проявлений нет. К этой категории мы отнесли 31 человека (67,5%).

Показателями оценки *аксиологического компонента технической культуры* ранее были избраны значимость техники в жизни офицера, а также ее роль в формировании смысложизненных ориентаций. Анализ результатов использования методики диагностики смысложизненных ориентаций (СЖО) (Дж. Крамбо и Л. Махолик, адаптация Д. А. Леонтьева) [186], бесед (в свободной форме) о значимости техники в жизни офицера позволил отнести испытуемых к одной из четырех групп (рисунок 6).

Высокая степень значимости техники в жизни офицера, как правило, присуща таким респондентам, которые испытывают постоянную потребность во взаимодействии с техникой и признают его одним из ключевых жизненных интересов. Для них характерна общая направленность на сферу техники. С овладением техникой, техническим творчеством респондент связывает свои карьерные и профессиональные стратегии, жизненные планы. К данной категории (к тем, для кого техника имеет высокую значимость в жизни), с некоторой натяжкой можно было отнести только двух человек (4,3%).

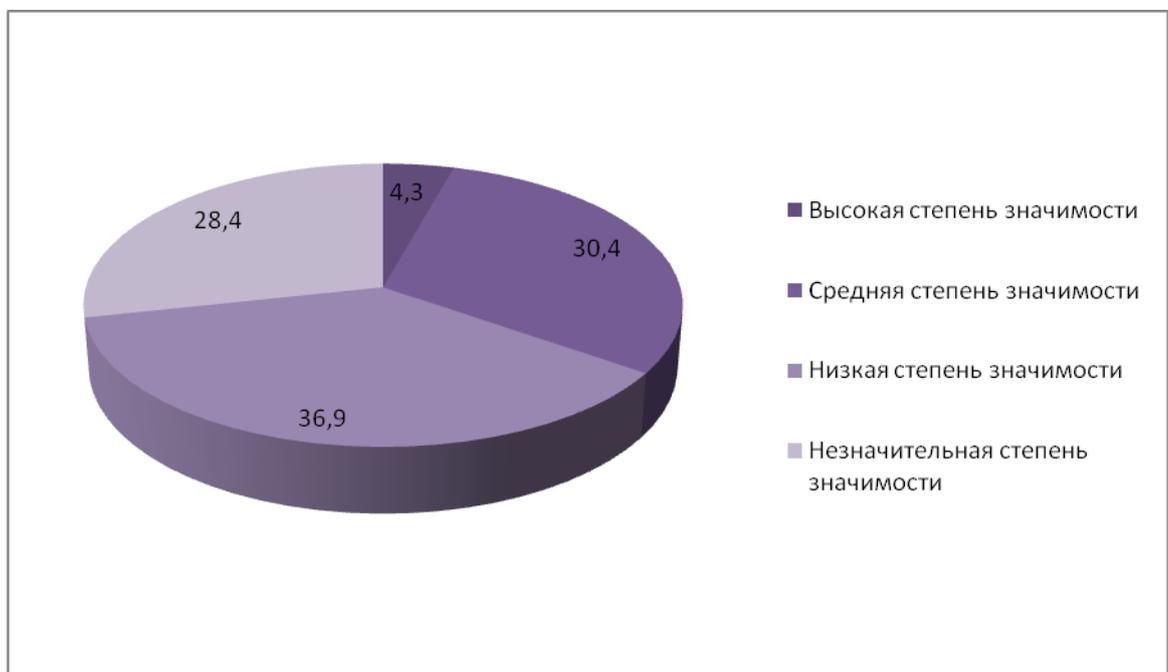


Рисунок 6. Оценка значимости техники в жизни офицеров, %

Средняя степень значимости определяется тем, что офицер осознает роль и значение техники для профессиональной и жизненной самореализации, строит свои жизненные планы с учетом необходимости как можно более полного овладения ею. Для респондентов, отнесенных нами к данной категории - 14 человек (30,4%), более характерна направленность на себя. Техническое творчество они рассматривают как часть должностных обязанностей.

Низкая степень значимости техники в жизни офицера связана с тем, что он не признает владение ею неперенным условием собственного профессионального развития. Техника рассматривается им только как средство выполнения должностных обязанностей, а развитие технической культуры является необходимостью, определенной внешними требованиями. В группу респондентов, которым свойственна низкая степень значимости техники в жизни, были включены 17 человек (36,9%).

Наконец, незначительная степень значимости характеризуется тем, что техника не играет сколько-нибудь существенной роли в жизни офицера, а в служебной деятельности он использует технику только по необходимости. К группе респондентов с данной степенью значимости техники в жизни мы отнесли 13 человек (28,4%).

Исходя из смысла технической культуры офицера, мы считаем низкую и незначительную степени значимости техники в жизни офицера критическими, т.к. они характеризуют своих обладателей как людей, которые не являются субъектами технической культуры своей профессиональной группы.

Оценка *нормативного компонента технической культуры офицера* в данном параграфе также приводится нами в сокращенном виде, тем не менее, наглядно иллюстрирующем общие выводы. В констатирующем эксперименте мы опирались только на результаты анализа служебных характеристик офицеров, т.к. применение остальных диагностических инструментов требует значительно большего времени, чем предусмотрено программой опытно-экспериментальной работы.

Сразу отметим, что офицеры, подготовившие служебные характеристики и отзывы, определяют респондентов как достаточно развитых в нравственном плане субъектов. Среди качеств, которые наиболее часто отмечаются в характеристиках, названы сознательная дисциплинированность, аккуратность и инициативность. В отношении же ведущего качества в плане технической культуры – ответственности, мы получили противоречивые результаты. С одной стороны, включение респондентов в кадровый резерв возможно только на основании положительной служебной характеристики, в которой ответственность – обязательный пункт анализа. С другой стороны, анализируя дисциплинарную практику в избранных военных частях, мы отметили, что 9 человек из числа респондентов (19,6%) имеют дисциплинарные взыскания за проступки, связанные с организацией эксплуатации и ремонта вооружения и техники, а также безответственными командирскими решениями.

Так, например, старший лейтенант Вадим К. при разгрузке боеприпасов принял решение упростить общую технологию этой работы. Разгружая со своим подразделением вагон с боеприпасами, он распорядился перекладывать их сразу в автомобили, минуя несколько технологических ступеней. При проведении расследования выяснилось, что офицер прекрасно осознавал возможные последствия и не мог привести разумных аргументов такого риска. В другом случае старший лейтенант Александр С. при разгрузке техники с железнодорожной платформы доверил управление боевой машиной курсанту учебного подразделения, не имеющему квалификации механика-водителя. При этом в его распоряжении были и опытные подчиненные, а также он сам мог бы управлять машиной. Отметим, что далеко не каждое безответственное действие офицера вскрывается и становится предметом разбирательства, поэтому 9 проступков на относительно малое число респондентов – это, на наш взгляд, негативный показатель.

В исследованиях *компонента направленности в составе технической культуры офицера* были обобщены результаты исследований психологов воинских частей, работавших в рамках эксперимента с респондентами.

Применение методики «Исследование деятельностной мотивационной структуры» (К. Замфир) [186] показало, что в целом для респондентов характерна внутренняя позитивная полная и устойчивая мотивация к военно-профессиональной деятельности. При этом для части испытуемых актуальными являются прямые мотивы военно-профессиональной деятельности, объективно связанные с сущностью и основным содержанием военно-профессиональной деятельности.

Вместе с тем, важно было понять, какое место в этой мотивации занимают мотивы, связанные с техникой как неотъемлемой частью профессии. Для ответа на данный вопрос было проведено интернет-анкетирование респондентов (приложение 1). Подтверждая репрезентативность полученных данных, отметим, что информация принималась к учету только тогда, когда данные анкетирования совпадали с характеристиками офицера, результатами применения тестовой методики, а также конкретными фактами его профессиональной деятельности.

По результатам анкетирования выявилось, что интересы и склонности, связанные с техникой, имеют далеко не все обследованные респонденты. В отношении интересов и склонностей наиболее значимыми явились следующие обобщения:

- интересы респондентов, связанные с техникой в широком смысле этого слова, можно, в основном, назвать ситуативными и эпизодическими. Устойчивые технические интересы и склонность к взаимодействию с техникой зафиксированы у 12 респондентов, а это только 26,1% от общего числа офицеров, участвовавших в эксперименте;

- для 19 человек (44,2%) характерна стратегия избегания техники при решении профессиональных задач, в тех случаях, когда это возможно;

- только 6 человек (13,0%) из числа опрошенных заявили, что занимаются или хотели бы заниматься техническим творчеством в одной или нескольких формах;

- лишь для 5 человек из всей группы (10,9%) характерны интересы и склонности к занятиям в свободное время, связанным с техникой.

Вместе с тем, по результатам анкетирования выявилось, что респондентов интересуют вопросы, связанные с развитием техники, ее современными тенденциями и достижениями, в особенности в военной области.

Для оценки значимости мотивов военно-профессиональной деятельности (ответы респондентов на первый вопрос анкеты) был использован метод ранжирования (таблица 3).

Таблица 3. Мотивы военно-профессиональной деятельности респондентов

Ранг	Группы мотивов	Суммарный ранг
1	Социальная защита и льготы	113
2	Особый статус	129
3	Высокая оплата труда	164
4	Наличие возможности управлять людьми	193
5	Принадлежность к корпоративной группе	219
6	Социальная значимость	267
7	Техническая насыщенность	317
8	Высокая физическая и умственная активность	362
9	Другие мотивы	367
10	Возможность творческой самореализации	399

Диагностика, результаты которой показаны в таблице 3, позволяет увидеть, что при общей мотивации офицеров к военно-профессиональной деятельности мотивы, связанные с техникой, занимают относительно невысокий ранг.

В ходе констатирующего эксперимента не удалось получить достоверные данные о личных планах и перспективах профессионального развития офицеров, которые они связывают с развитием собственной технической культуры, поэтому данный показатель в оценке существующей практики мы не учитывали.

Таким образом, исследование технической культуры офицеров позволило определить, что на уровне ее проявлений в практической военно-профессиональной деятельности респондентов заметны трудности, проблемы и противоречия. В целом этот факт демонстрирует и экспертная оценка уровня развития технической культуры (рисунок 7). За групповой показатель было

принято среднее арифметическое экспертной оценки, рассчитанное для всей выборки.



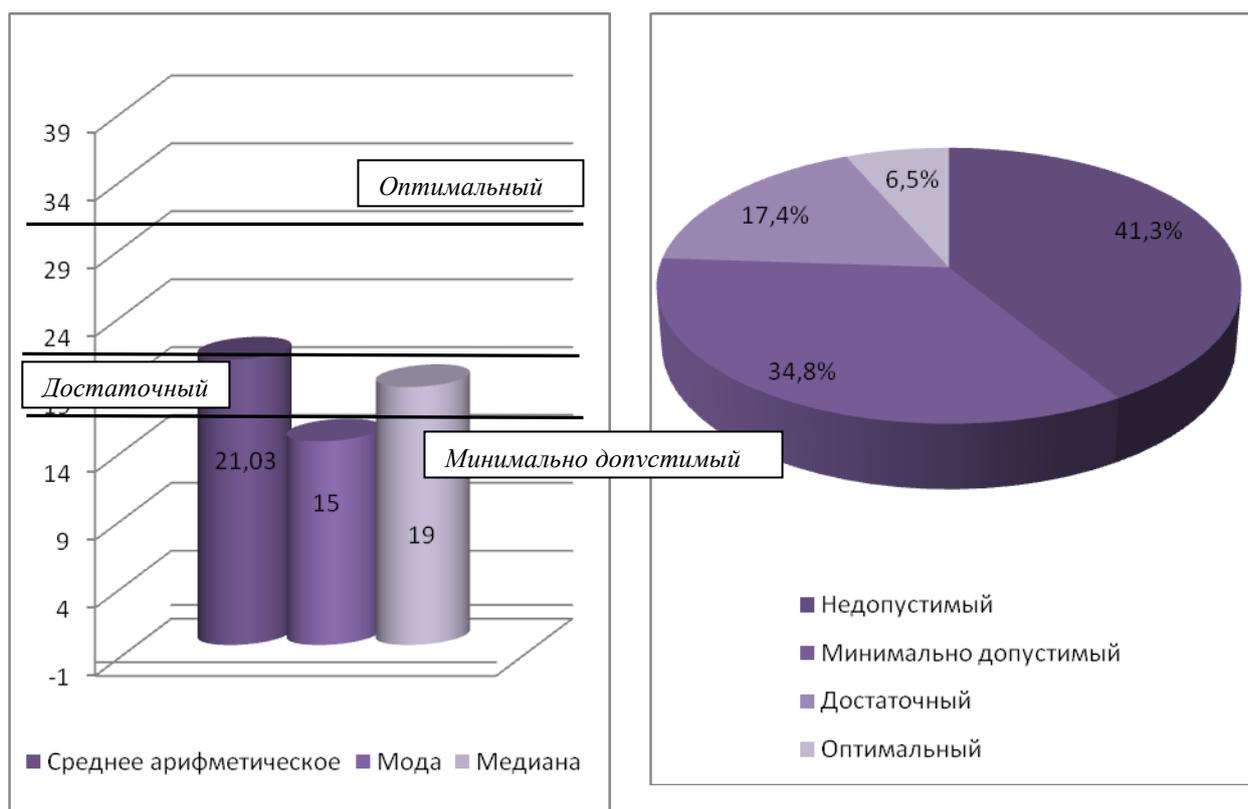
Рисунок 7. Экспертные оценки уровня развития отдельных компонентов технической культуры респондентов

В диаграмме на рисунке 7 отчетливо видно, что компоненты технической культуры обследованных респондентов, судя по экспертным оценкам, развиты далеко не равномерно, а, кроме того, полученные оценки вообще можно считать низкими, т.к. максимальный балл, который выставлялся экспертами по каждому показателю, - 3 балла.

Групповые показатели, характеризующую выборку респондентов в целом, представлены на рисунке 8.

Несмотря на то, что среднее арифметическое оценки практически соответствует достаточному уровню развития технической культуры, мы видим, что медиана находится чуть выше отметки, определяющей минимально допустимый уровень. Это означает, что почти половина испытуемых не обладают минимально допустимым уровнем развития технической культуры. Кроме того, подобное несоответствие средних статистических показателей, как правило,

характерно для очень неоднородных выборок, что подтвердилось вычислением квадратичных отклонений, а также использованием других методов математической обработки результатов. Уровневая характеристика группы респондентов также демонстрирует неоднозначный результат. Так, уровень развития технической культуры ниже допустимого выявлен у 41,3% из них, а еще 34,8% обладают только допустимым уровнем.



а) средние статистические величины б) уровневая характеристика

Рисунок 8. Групповые характеристики уровня развития технической культуры офицеров в констатирующем эксперименте

Подведем некоторые итоги. Проведенное в воинских частях исследование позволило выявить в развитии технической культуры респондентов очевидные противоречия и трудности. Прежде всего, следует отметить характерную черту существующей ситуации: почти половина опрошенных молодых офицеров не обладает необходимым для успешного решения профессиональных задач уровнем

развития технической культуры. Ориентируясь на предложенную нами структуру технической культуры офицера, можно сказать, что ее компоненты развиваются неравномерно. Наибольшее развитие свойственно компоненту направленности, в котором позитивную роль играет общая мотивация на военно-профессиональную деятельность. Вместе с тем, мотивы, интересы и склонности, непосредственно связанные с техникой, актуализированы явно недостаточно. Несколько меньшее развитие характерно для деятельностного компонента, который с позиции технической культуры также оценивается неоднозначно. Так, при позитивной оценке компетентности офицера в повседневной военной деятельности его действия в условиях, приближенных к боевым, получили в основном низкие оценки. Развитие остальных компонентов (когнитивного, аксиологического и особенно нормативного) оказалось очень незначительным.

В целом можно утверждать, что в условиях существующей практики уровень реального развития технической культуры молодых офицеров вступает в противоречие с современными требованиями к ней, определяемыми условиями военно-профессиональной деятельности. Корни этих противоречий, как уже было сказано, берут начало в проблемах базового профессионального военного образования и нарушении преемственности развития технической культуры в профессиональной группе, но, кроме того, как мы предположили в гипотезе исследования, сложившаяся ситуация может быть связана и с войсковой практикой управления кадрами. Дальнейшее исследование в рамках констатирующего эксперимента подтвердило данное предположение.

Изучение практики управления кадрами в воинских частях

Управление кадрами в современных условиях рассматривается не столько как деятельность по их подбору и расстановке (в условиях сокращенного офицерского корпуса это уже невозможно), сколько как деятельность по развитию кадров. В такой ситуации карьерное движение офицера следует связывать не только с его компетентностью, но и с перспективной возможностью освоения усложняющейся военно-профессиональной деятельности на вышестоящих должностях. Иными словами, управление кадрами

предусматривает оценку потенциальных возможностей офицера, обеспеченных базовыми основами профессионализма, к которым мы относим и его техническую культуру.

Оценка того, насколько практика выдвижения офицера на вышестоящую должность связана с развитием его технической культуры, была произведена с помощью контент-анализа с применением программы «Wordstat». Этот статистический метод изучения текстовых массивов позволяет оценить их с точки зрения внимания к определенным смысловым контентам [91]. Применение контент-анализа предусматривало несколько действий:

– выбор документов для анализа; анализировались приказы, распоряжения и инструкции по организации управления кадрами ведомственного, окружного уровня, а также изданные в военных частях, составляющих базу эксперимента (всего 82 документа);

– составление таблицы контентов; в качестве категорий в таблицу вошли названия компонентов технической культуры, а в качестве подкатегорий – составляющие их качества;

– разложение текстовых массивов на семантические единицы с помощью программы «Wordstat»; укрупнение единиц (в итоге - 2317 ед.), отнесение их к категориям и подкатегориям;

– определение абсолютных и относительных упоминаний контентов (таблица 4).

На основании анализа данных, включенных в таблицу 4, можно предположить, что в управлении кадрами в воинских частях неравномерно распределено внимание к различным качествам, формирующим техническую культуру офицера. Так, из состава качеств, определенных нами, при формировании кадрового резерва в какой-то степени учитываются, судя по документам, опыт, мотивы профессиональной деятельности, технические знания и владение технологиями военно-профессиональной деятельности. Остальные составляющие технической культуры, как это позволяет предположить контент-анализ, в управлении кадрами не учитываются.

Таблица 4. Контент-анализ нормативных документов
по управлению кадрами

Единицы анализа		Единицы счета	
Категории	Подкатегории	Абсолютная частота упоминания, ед.	Относительная частота упоминания, %
Когнитивный компонент	Технические знания	117	5,04
	Технический кругозор	65	2,8
	Интеллект	55	2,37
Деятельностный компонент	Творческая активность	14	0,6
	Технологии деятельности	93	4,01
	Опыт	189	8,15
Аксиологический компонент	Ценности техники	12	0,51
	Смысложизненные ориентации	6	0,26
Нормативный компонент	Ответственность	135	5,82
	Нравственные нормы поведения, связанные с техникой	5	0,21
Компонент направленности	Мотивы	97	4,18
	Интересы и склонности	29	1,25
	Перспективы развития	27	1,16

Однако контент-анализ – это всего лишь количественный метод, не позволяющий, основываясь только на его результатах, достоверно судить об исследуемой практике. Поэтому полученные результаты обсуждались на интернет-совещании командиров воинских частей и руководителей кадровых служб. По результатам совещания выяснилось, что техническая культура не является критерием выдвижения офицера на вышестоящую должность или хотя бы критерием определения его готовности к такому выдвижению. Более того, со слов командиров, а также на основании наших личных наблюдений можно утверждать, что для современной практики характерен дефицит кадров, по своим профессиональным качествам готовым к назначению. К сожалению, в большинстве случаев на вышестоящую должность офицера назначают с надеждой, что он сможет к ней адаптироваться уже в ходе выполнения обязанностей.

Обобщая полученную информацию, укажем, что основные трудности в формировании кадрового резерва, как это было заявлено командирами, представляло назначение на должности офицеров, обладающих следующими качествами:

- готовностью управлять личным составом на более высоком уровне;
- способностью организовывать эксплуатацию, обслуживание и ремонт вооружения и техники более высокого уровня сложности;
- потенциалом в освоении новых образцов вооружения и техники;
- готовностью обучать личный состав более сложному содержанию профессиональной подготовки (в большинстве своем связанному с техникой).

Одновременно с этим отметим, что наибольшие затруднения командиры испытывают с назначением на инженерные должности, а также на должности, связанные с организацией информационного обеспечения военно-профессиональной деятельности.

Вместе с тем, даже осознавая недостаточность внимания, уделяемого технической культуре офицера в практике управления кадрами, руководители не представляют, каким образом изменить ситуацию в лучшую сторону. В гипотезе исследования мы предположили, что это возможно за счет специальной организации дополнительного профессионального военного образования кадрового резерва, в ходе которого решались бы задачи развития технической культуры офицера, способной обеспечить его профессиональный рост.

Уже на основе анализа результатов, приведенных выше, можно заключить, что в войсковой практике заметно противоречие между значением технической культуры офицера в его возможности профессионально развиваться и учетом этого качества в управлении кадрами. Вместе с тем, мы уверены, что разрешение данного противоречия позволит перевести войсковую практику управления кадрами в логику управления развитием кадров.

Исследование организации системы дополнительного профессионального военного образования

В настоящем параграфе в связи с ограничением его объема невозможно полностью описать практику организации дополнительного профессионального военного образования; приведем только отдельные ее положения.

Идея, которая заложена в систему дополнительного образования военными реформаторами, заключается в том, чтобы сформировать в максимально короткие сроки у офицера профессиональные компетенции вышестоящей должности. По сути это возможно только тогда, когда человек в силу своего профессионального развития готов их освоить, но весьма затруднительно, если его личные качества, необходимые для компетенций, еще не сформированы. В этих случаях компетентностый подход подменяется традиционным подходом, ориентированным на знания, а само обучение, по большей части, является формальным.

Для исследования вопросов организации дополнительного профессионального образования нами были изучены стандарты, учебные программы курсов, а также учебно-методические комплексы дисциплин. Приведем наиболее существенные результаты исследования, полученные на базе образовательных учреждений, в которых проводился эксперимент.

Изучение дополнительных образовательных программ курсов повышения квалификации показывает, что на уровне целеполагания в них уже заложена цель развития многих компонентов технической культуры. Так, есть перечень общих компетенций, в котором актуализируется значение интеллекта и технического кругозора, а личностная составляющая части профессиональных компетенций предусматривает развитие направленности, интересов и склонностей к взаимодействию с техникой. В то же самое время без внимания остаются аксиологический и нормативный компоненты технической культуры.

Анализ программ и учебно-методических комплексов показывает, что в практике дополнительного профессионального образования существует разрыв между целевым блоком и содержательной частью курсовой подготовки. Так, ни один из учебно-методических комплексов (из 18 рассмотренных) не включает содержания, ориентированного на развитие технической культуры офицера.

Отметим, что по окончании курсов повышения квалификации выносится заключение о готовности выпускника к занятию вышестоящей должности. Однако контрольные мероприятия, позволяющие понять, насколько офицер соответствует стандартам подготовки, организованы в логике подхода, ориентированного на знания, и проверяют только наличие определенных знаний, умений и навыков.

Наконец, важным фактом мы считаем следующее. Из 46 респондентов, которые участвовали в проведении опытно-экспериментальной работы, 25 человек прошли курсы повышения квалификации в системе дополнительного профессионального военного образования, однако характеристики уровня развития их технической культуры существенно не отличались от характеристик остальных респондентов, более того, иногда они оказывались хуже. Так, из 19 человек с уровнем технической культуры «ниже допустимого» 11 человек незадолго до эксперимента закончили курсы повышения квалификации и получили положительное заключение.

Исходя из перечисленного, можно утверждать, что в системе дополнительного профессионального военного образования находятся в противоречии друг другу актуальная задача развития технической культуры офицера и ее решение.

Проанализировав три основные области в исследуемой практике развития технической культуры офицера, мы считаем ее достаточно противоречивой. Обнаруженные нами противоречия формируют заявленную в исследовании проблему организации целенаправленного развития технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании. Решение проблемы возможно с теоретических позиций, охарактеризованных в предыдущей главе. Опытно-экспериментальная работа по их апробации представлена в следующем параграфе.

2.2. Характеристика формирующего эксперимента по целенаправленному развитию технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании

Основная цель опытно-экспериментальной работы в нашем исследовании заключалась в оценке справедливости теоретических положений о развитии технической культуры офицера в условиях дополнительного профессионального военного образования, сформулированных в предыдущей главе. Это связано с необходимостью активного преобразования системы управления кадрами в воинских частях, практики самообразования офицеров, а также системы их курсовой подготовки.

Реализация данной цели на формирующем этапе эксперимента предполагала такую организацию исследования, сущность которого, по мнению В. И. Загвязинского и Р. А. Атаханова, должна заключаться в изучении педагогических явлений в процессе их активного формирования, реализации педагогического плана или создании специальной педагогической обстановки [81].

Целью опытно-экспериментальной работы на ее формирующем этапе являлась проверка системы действий по развитию технической культуры офицера в специально созданных условиях. Основными *задачами* опытно-экспериментальной работы выступали:

– внесение изменений в практику управления кадрами и самообразованием офицеров в воинских частях, составляющих базу опытно-экспериментальной работы;

– реорганизация курсовой подготовки офицеров в военных образовательных учреждениях, составляющих базу опытно-экспериментальной работы, с учетом необходимости целенаправленного развития технической культуры офицера;

– изучение процесса развития технической культуры офицеров в новых условиях, оценка изменений.

В процессе исследования применялись *теоретические методы* (анализ и синтез); *эмпирические методы* (изложенные в параграфе 1.3), экспресс-опрос; статистические методы обработки информации.

Временные рамки формирующего этапа опытно-экспериментальной работы определялись циклом в управлении развитием кадров, который, с одной стороны, ограничивается выпуском офицера из военного вуза на первичную офицерскую должность, а с другой – назначением его на вышестоящую должность.

Опытно-экспериментальную базу формирующего этапа опытно-экспериментальной работы составили воинские части и образовательные учреждения, в которых осуществлялся констатирующий эксперимент. Наряду с группой офицеров, включенных в констатирующий эксперимент (46 респондентов), была создана экспериментальная группа респондентов (ЭГ). В нее вошли 37 выпускников военных вузов 2011 г. и 34 выпускника 2012 г., назначенных на первичные офицерские должности в воинских частях, составляющих базу опытно-экспериментальной работы.

Содержание экспериментальной деятельности будет логически верно, как мы считаем, рассматривать в рамках этапов процесса развития технической культуры офицера, которые мы определили в параграфе 1.2:

– контрольно-ориентировочного (2011–2012 гг.), в ходе которого вносились основные изменения в систему управления кадрами базовых воинских частей, изменялась практика организации самообразования и самостоятельного профессионального развития офицера, на местах создавались системы мотивации и стимулирования развития технической культуры офицера. Одновременно с этим осуществлялась диагностика развития данного интегративного качества, апробировались новые механизмы формирования кадрового резерва;

– организационно-обучающего (2012 г.), на котором, с учетом задачи развития технической культуры офицера, реорганизовывались курсы повышения квалификации офицеров. В военных вузах, включенных в базу опытно-экспериментальной работы, вносились изменения в учебные программы дополнительного образования, учебно-методические комплексы дисциплин,

формировалась система воспитательной работы, организовывалось психолого-педагогическое сопровождение учебного процесса, апробировались новые формы и методы образовательной деятельности;

– этапа самостоятельной работы (2012-2013 г.), предполагавшего формирование системы контроля за результатами самообразования и самостоятельного профессионального развития офицеров, апробацию механизмов их аттестации с учетом уровня развития технической культуры. Кроме того, в ходе этапа проводилась итоговая диагностика развития технической культуры, формировались основные обобщения результатов формирующего эксперимента и выводы по итогам опытно-экспериментальной работы.

Мы предполагали, что в случае, если созданные условия окажутся эффективными, в течение этих трех этапов техническая культура офицера сможет достигнуть более высокого уровня, позволяющего не только успешно выполнять обязанности вышестоящей должности, но и обеспечивающего долгосрочные перспективы профессионального развития.

Контрольно-ориентировочный этап развития технической культуры офицера

Позитивные изменения в функционировании сложных организационных систем часто достигаются за счет формирования новых или же развития существующих механизмов управления [147]. Соглашаясь с этим положением, мы в первую очередь обратились к управлению кадрами в воинских частях, участвующих в эксперименте. Изменения, вносимые в систему управления кадрами, должны были обеспечить реализацию в отношении процесса развития технической культуры офицера основных управленческих функций: планирования, организации, стимулирования и контроля [147].

Функция планирования в области развития технической культуры офицеров воинской части обеспечивается целеполаганием, прогнозированием и выбором оптимальных решений. Организовать целеполагание в интересах проводимого нами эксперимента означало включить развитие технической культуры офицеров в число целей управления кадрами воинской части. При этом недостаточно было

просто установить новые цели, как это часто делается в сложившейся административной практике, необходимо было, чтобы поставленные цели разделялись субъектами военного управления.

В первую очередь изменялись нормативные документы, определяющие систему управления кадрами в воинских частях. Это сложная, нормотворческая работа, в которой важно было не выйти за рамки правового коридора, установленного нормативными документами (приказами, инструкциями и положениями) вышестоящего уровня. Закрытый характер этих документов не дает возможности обсуждать их в рамках открытого исследования, однако отметим, что в этом направлении формировались и устанавливались:

- методические руководства для командиров подразделений;
- дополнения к инструкциям специалистов кадровых служб;
- формы служебных характеристик, учитывающие качества технической культуры;
- документы по аттестации офицерского состава, организации конкурсного отбора на замещение вакантных должностей, связанных с эксплуатацией, обслуживанием и ремонтом сложного вооружения и техники и др.

Одновременно с этим проблема развития технической культуры обсуждалась в офицерских коллективах воинских частей. Основными формами работы являлись офицерские собрания и служебные совещания, на которых актуализировалась необходимость развития технической культуры, связанного с преемственностью технических норм, правил и традиций. Нелишним оказалось использование потенциальных возможностей воспитательной работы воинских частей. В системе воспитательной работы эффективными показали себя такие мероприятия, как организация встреч офицерской аудитории с носителями технической культуры, пропаганда технических знаний, богатого опыта взаимодействия с техникой, которым обладают ветераны войн, инженеры и конструкторы.

В программы командирской подготовки офицеров взводного и ротного звена (и им равных) включались специальные занятия по методическим

материалам, разработанным соискателем. Содержание лекционных занятий образовывали знания и представления о сущности технической культуры офицера и ее роли в его профессиональном и личностном самоопределении, структуре технической культуры и качествах, образующих ее, факторах, влияющих на ее развитие, а также о выдающихся субъектах военно-профессиональной деятельности – носителях высокоразвитой технической культуры. Семинарские занятия посвящались, в основном, способам развития технической культуры, доступным офицеру в процессе военной службы. Практические занятия формировали навыки самодиагностики качеств личности, самооценки уровня развития технической культуры. Особое место занимало содержание, позволяющее офицеру формировать индивидуальные образовательные траектории, планировать собственное самообразование, определять и классифицировать трудности, возникающие на этом пути.

Естественно, введение новой цели в руководящие документы деятельности воинской части делают ее обязательной для исполнения, однако личная значимость этой работы для командиров, работников штабов и кадровых структур, а также самих офицеров воинских частей осознавалась по-разному. Так, экспресс-опросы 83 командиров (от командира батальона и ему равных, до командира воинской части), руководителей инженерных и технических служб, специалистов по воспитательной работе в воинских частях, участвовавших в эксперименте, подтвердили, что необходимость и значимость развития технической культуры офицера осознается почти всеми опрошенными. Среди работников кадровых служб и штабов дополнительная цель в управлении кадрами, напротив, воспринимается только 57,1% (8 из 14 респондентов), остальные считают ее дополнительной нагрузкой и не разделяют полностью.

Мнения молодых офицеров - респондентов также разделились (рисунок 9).

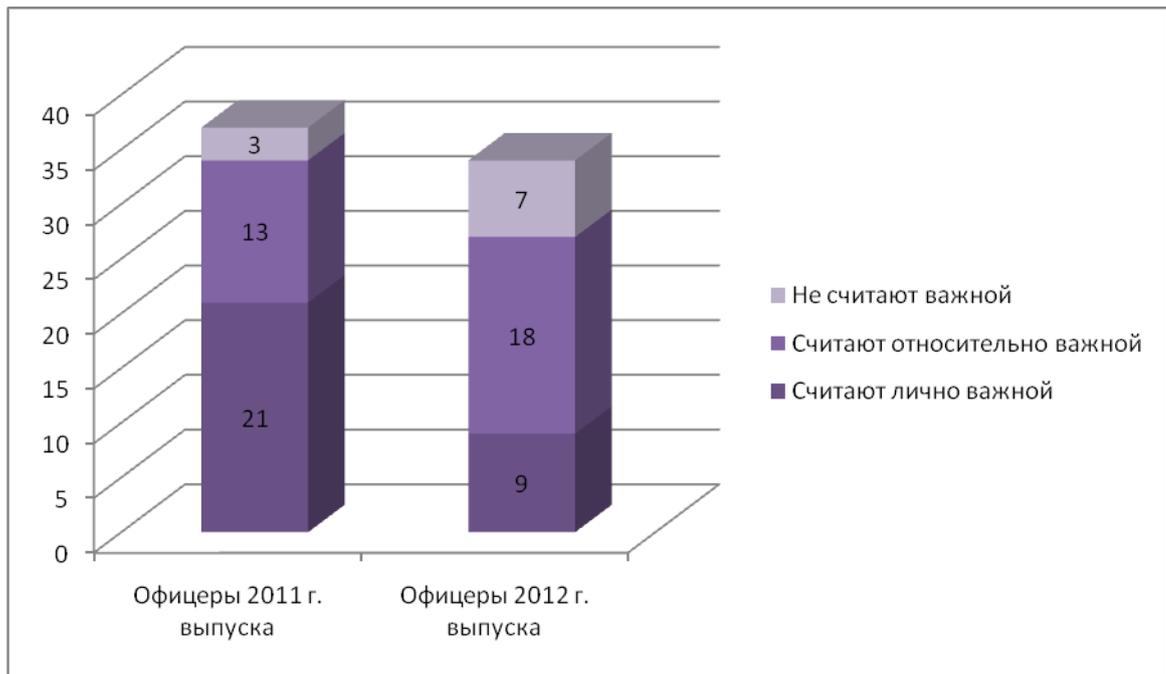


Рисунок 9. Результаты диагностики отношения молодых офицеров к развитию технической культуры как личной цели

Диаграмма отражает настораживающе большое число (20,6% по сравнению с 8,1%) молодых офицеров в группе более позднего выпуска, не считающих важным развитие своей технической культуры, при меньшей (26,5% по сравнению с 56,7%) доле респондентов, считающих развитие данного качества лично важным.

Проведенная работа характеризуется разной эффективностью по отношению к офицерам, имеющим различные сроки службы в офицерских должностях. В группе респондентов, прослуживших дольше, степень интериоризации цели выше, чем у их коллег. Очевидно, что актуализация развития технической культуры как одной из целей управления кадрами должна быть продолжена и после контрольно-ориентировочного этапа, с постепенным нарастанием усилий в этой области.

Механизмы прогнозирования, обеспечивающие реализацию функции планирования в развитии технической культуры офицеров, запускались через работу аттестационных комиссий воинских частей, которые по своему предназначению обязаны не только определять соответствие офицера занимаемой

должности, но и на основании объективных показателей профессионального развития офицера строить прогнозы относительно его возможности выполнять обязанности по боевому предназначению, в сложных условиях, а также обязанности вышестоящей должности. Учитывая сложность этих задач, аттестационные комиссии, как правило, комплектуются наиболее опытными офицерами, которые сами являются обладателями развитой технической культурой. В интересах эксперимента при прогнозировании аттестационным комиссиям было предложено использовать в качестве объективных данных результаты диагностики развития технической культуры аттестуемых.

Выбор оптимальных решений в кадровом планировании заключался в том, чтобы на основании прогнозов о профессиональных возможностях офицеров принимать своевременные и наиболее обоснованные решения о формировании кадрового резерва воинской части, определении кандидатов для выдвижения на вышестоящую должность, ведении индивидуальной воспитательной работы с офицерами, поддержке их самообразования и самостоятельного развития. Отметим, что даже при наличии четких критериев конкурсного отбора это работа, требующая интуиции, опыта и глубокого знания личного состава, поэтому принятие кадровых решений традиционно находится в компетенции командиров частей. Мы благодарны командирам частей, составлявших базу опытно-экспериментальной работы, за помощь, оказанную в ее проведении.

Так, после совместных консультаций и бесед мы добились согласия в том, что четкое представление об офицере как носителе технической культуры позволяет выносить решение на более объективной основе. При проведении эксперимента и в дальнейшем наши коллеги, принимая кадровые решения, ориентировались, в том числе, и на уровень развития технической культуры кандидата. Кроме того, постоянный анализ эффективности управления, который ведут командиры частей, в ходе формирующего эксперимента строился с учетом выполнения командирами подразделений и руководителями структур обязанностей по развитию технической культуры их подчиненных.

Функция организации в экспериментальном управлении кадрами выполнялась через механизм распределения полномочий и ответственности и механизм распределения ресурсов. Эта функция на деле обеспечивала создание, воспроизводство и развитие педагогической системы развития технической культуры офицера.

Так, в системе управления фактически создавалась отдельная ветвь, ориентированная на выполнение этой задачи, образующая трехуровневую иерархию. Стратегический уровень, на котором принимались программные решения, которые затем реализовывались через нормативные документы, занимали командир воинской части и его заместитель по вооружению. В зоне ответственности этих должностных лиц находилась общая организация педагогической системы развития технической культуры офицеров части. Оперативный уровень принадлежал начальникам штабов частей, заместителям и начальникам служб, руководителям кадровых структур и др., которые непосредственно занимались организацией и управлением развитием технической культуры через:

- командирскую подготовку офицеров;
- индивидуальную и групповую воспитательную работу;
- работу научных, технических обществ, кружков и офицерского собрания;
- специфическим образом организованную военно-профессиональную деятельность офицеров;
- систему управления кадрами и систему повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки.

Тактический уровень занимали командиры ротного звена, наиболее опытные офицеры, аттестационные комиссии, психологические службы воинских частей и другие индивидуальные и групповые субъекты, непосредственно организующие и поддерживающие обучение и воспитание, самообразование и самостоятельное профессиональное развитие офицеров.

Отметим, что созданная структура не являлась статичной, она видоизменялась и дополнялась исходя из задач формирующего эксперимента.

Фактически, не прерывая повседневной деятельности частей и подразделений, удавалось сосредоточивать и использовать необходимые ресурсы: временные, кадровые, материальные и др. Например, диагностические исследования довольно большой выборки офицеров (учитывая, что это непосредственные руководители личного состава) требовали создания специальных мобильных рабочих групп, а проведение общих мероприятий в интересах эксперимента ставила перед командирами задачу перераспределения служебной нагрузки и т.д.

Развитие и саморазвитие технической культуры офицера - деятельность, требующая определенной мотивации, которая не обеспечивается просто принятием цели. Система управления кадрами, которая необходима для эффективного развития технической культуры офицера, должна была реализовывать в отношении этой деятельности управленческую *функцию стимулирования*. Преобразуя управление кадрами в интересах эксперимента, мы должны были, во-первых, максимально использовать имеющиеся в части механизмы мотивации и стимулирования, а, во-вторых, учитывать, что стимулирование развития технической культуры нельзя рассматривать отдельно от стимулирования самообразования офицера. Управленческая функция стимулирования в войсковой практике, как правило, осуществляется через механизмы мотивации и стимулирования. Это механизмы, организация которых является традиционно эффективной и детально отработанной применительно к военнослужащим.

В процессе формирования механизмов мотивации выделим мотивацию должностных лиц, управляющих кадрами, и мотивацию самих офицеров, побуждающую их к развитию собственной технической культуры. В отношении первых целесообразна внешняя мотивация (положительная и отрицательная). Этот факт обусловлен, с одной стороны, негативным отношением некоторых субъектов управления к развитию технической культуры как к дополнительной служебной задаче, о чем было сказано выше, с другой стороны, самим ходом опытно-экспериментальной работы. Формирование ответственности осуществлялось за счет прямого приказа и спроса за его качественное

выполнение, а также оценки служебной деятельности, в том числе и оценки эффективности управления развитием технической культуры офицера. Мотивация строилась преимущественно на развитии интереса офицера к технике, культивировании технических знаний и опыта, формировании единой корпоративной культуры поведения, создании особого престижа, организации конкурсной и соревновательной практики и др. Особое значение в поддержании мотивации нами придавалось актуализации технической культуры как условию профессионального и личностного развития субъекта воинского труда.

Стимулирование как механизм управления обеспечивало наличие постоянно активных мотивов развития технической культуры офицера. В интересах эксперимента использовалась система материального стимулирования военнослужащих, основывавшаяся на показателях оценки служебной деятельности, связанных с технической культурой (результаты служебной деятельности, самообразования, командирской подготовки, взаимодействия с техникой, обучения личного состава техническим дисциплинам, технического творчества, инженерной, конструкторской и рационализаторской деятельности; ведение технической документации; принятие технических решений; организация безопасного труда подчиненных и др.).

Наконец, необходимо было реализовывать в отношении развития технической культуры офицера *функцию контроля*. Для реализации этой функции, как следует из общепринятых теорий управления организационными системами, необходимы действующие механизмы контроля (в нашем случае – контроля и самоконтроля). Организовать контроль развития технической культуры офицера позволила разработанная нами система ее диагностики, поэтому мы не будем подробно останавливаться на этом вопросе. Собственно процедуры контроля и его результаты будут представлены в следующем параграфе.

Таким образом, к окончанию первого этапа процесса развития технической культуры офицера было достигнуто:

– создание в системе управления кадрами воинских частей отдельной ветви, ориентированной на целенаправленное развитие технической культуры офицера; технических возможностей сосредоточения ресурсов, необходимых для решения задач формирующего эксперимента; педагогических составляющих развития технической культуры офицера, мотивации, стимулирования и контроля этой деятельности;

– формирование практики учета технической культуры офицеров при их аттестации, определении кадрового резерва и подбора кандидатов на вышестоящие должности;

– перевод управления кадрами в логику управления развитием кадров.

Управление кадрами с учетом выполненных действий способно, как показал эксперимент, актуализировать задачу развития технической культуры, сформировать устойчивую мотивацию на ее развитие, определить проблемы, трудности и противоречия, характерные для каждого отдельного человека. Однако ряд важных педагогических задач в профессиональном развитии субъектов военно-профессиональной деятельности решается не в частях, а в системе дополнительного профессионального военного образования.

Организационно-обучающий этап развития технической культуры офицера

На этом этапе основная экспериментальная работа велась в военных вузах, которые были включены нами в базу опытно-экспериментальной работы, где проводились курсы повышения квалификации офицерского состава. Система повышения квалификации, организуемая в Вооруженных Силах вообще, и в базовых вузах в частности, еще находится в процессе становления, ведется активный поиск идей, целей, методических и технологических решений. Поэтому задачи формирующего эксперимента совпадали с интересами педагогов-организаторов курсовой подготовки.

К числу насущных современных проблем можно отнести построение дополнительного профессионального военного образования на основе компетентностного подхода, что пока выполняется достаточно формально. Если в определении знаниевой составляющей профессиональных компетенций

трудностей почти нет, то в определении ее личностной части, опытной, мировоззренческой и психологической составляющих вузы пока ориентируются слабо. Техническая культура в этом случае как раз подводит необходимую базу под большую часть профессиональных компетенций офицера, связанных с техникой.

В течение организационно-обучающего этапа обследованные ранее респонденты направлялись на курсы повышения квалификации для освоения профессиональных компетенций вышестоящей должности, что является сегодня обязательным требованием при формировании кадрового резерва командования. По условиям формирующего эксперимента респонденты обучались в следующих вузах, включенных в базу опытно-экспериментальной работы: Филиал Военно-учебного научного центра Сухопутных войск (г. Тюмень), срок обучения 1 месяц; Филиал Военной академии материально-технического обеспечения им. генерала-армии А. В. Хрулева (г. Пенза), срок обучения 2 месяца; Военный институт железнодорожных войск, филиал Военной академии материально-технического обеспечения им. генерала-армии А. В. Хрулева (г. Санкт-Петербург), срок обучения 1 месяц.

Повышение квалификации офицеров проводилось по программам, построенным с учетом потребности развития их технической культуры. Подготовка и реализация этих программ определяли основное содержание эксперимента на данном этапе.

Курсовая подготовка офицеров, как правило, осуществляется по типовым программам, утвержденным Управлением военного образования, однако, руководителям программ оставляется достаточная свобода в определении части образовательных задач и содержания образования, а также свобода в выборе форм и методов обучения и воспитания слушателей. Кроме того, практически не регламентируется система воспитательной работы по отношению к офицерам, находящимся на курсах повышения квалификации, что в сочетании с предыдущими положениями обеспечило принципиальную возможность перестройки программ.

Изменения, вносимые в целевой блок программ, в наибольшей степени коснулись обоснования и расшифровки профессиональных компетенций, которые необходимо осваивать слушателям в процессе повышения квалификации. Методическая работа с компетенциями заключалась:

– в выборе из общего перечня тех компетенций, которые связаны с взаимодействием офицера с техникой, ее эксплуатацией, ремонтом и обслуживанием, инженерно-технической и инженерно-конструкторской деятельностью;

– в раскрытии личностных составляющих этих компетенций через качества, формирующие техническую культуру офицера;

– в дополнении перечня общекультурных компетенций («способен планировать и организовывать самостоятельное развитие своей технической культуры») и общепрофессиональных компетенций («способен планировать и организовывать самообразование и самостоятельное профессиональное развитие»);

– в определении межпредметных связей, а также связей между темами учебных дисциплин с учетом изменений в обосновании и перечне компетенций.

Изменения в содержание курсовой подготовки офицеров вносились за счет:

1) включения в дополнительную образовательную программу повышения квалификации двух специальных дисциплин (каждая объемом 12 час.). Первая из них – «Техническая культура офицера» - интегративная дисциплина, цель которой – введение офицера в техническую культуру профессиональной группы. В ее содержании выделены исторические, философские, культурологические, инженерные и технические разделы. Вторая – «Самообразование и самостоятельное профессиональное развитие офицера» - имеет целью организацию и обеспечение самообразования и самостоятельного профессионального развития офицера. Теоретическая часть дисциплины касается индивидуальной стратегии самообразования, самодиагностики и самооценки, доступных методов и форм обучения офицеров. Практическая часть направлена

на передачу и освоение технологий самообразования офицера в условиях военной службы;

2) введения в другие дисциплины (например, «Техническое обеспечение», «Эксплуатация военных гусеничных и колесных машин», «Ремонт военных гусеничных и колесных машин» и др.) специальных тем. По своему назначению они определяют перспективные направления и области самообразования офицера, связанные с материалом новой темы. В технических дисциплинах, а также в учебных планах занимают от 50 до 70% всего содержания, вопросы специальных тем актуализировали связь каждой области знаний с технической культурой офицера;

3) наполнения содержания учебных дисциплин контекстом, связанным с профессиональной и технической культурой.

Изменения, внесенные в дополнительную образовательную программу повышения квалификации, шли вразрез со сложившейся практикой курсовой подготовки, которая велась в логике знаниевого, а не компетентностного подхода, переход к которому вполне объективно сопровождается проблемами подготовки педагогических кадров. В целях формирующего эксперимента потребовалось дополнить квалификационные требования к педагогическому составу. Прежде всего, для работы на курсах повышения квалификации офицеров из профессорско-преподавательского состава военных вузов отбирались педагоги, обладающие высокой технической культурой. Обязательным кадровым требованием мы считали наличие опыта взаимодействия с техникой, инженерного и конструкторского творчества. Такой подход, несмотря на некоторые организационные трудности, позволил создать образовательное пространство, в котором у слушателя было необходимое поведенческое окружение, личный пример преподавателя.

Целенаправленная подготовка преподавателей к работе в новых условиях предусматривала достижение единого понимания сущности, структуры технической культуры, а также основных подходов к ее развитию у слушателей. Эта задача решалась на учебно-методических семинарах, которые

организовывались соискателем дистанционным способом, а также путем консультирования преподавателей в режиме on-line.

Изменение содержания учебных дисциплин предполагало усиленную методическую работу, в процессе которой перерабатывались существующие учебно-методические комплексы дисциплин. Методическая работа решала задачи:

- уплотнения и структурирования содержания курсовой подготовки, высвобождения ресурса аудиторных часов и часов для самостоятельной работы для включения специального содержания. Так, содержание дисциплин пересматривалось с точки зрения его важности и возможности самостоятельно освоить его слушателем, структурировалось с помощью математических методов (графового и матричного);

- изменения форм и методов аудиторной и внеаудиторной работы. Преимущество получали интерактивные и творческие методы работы, проблемные занятия, самостоятельная работа под руководством преподавателя;

- аккумуляции необходимых средств для создания предметно-пространственного и информационного окружения процесса развития технической культуры;

- изменения мотивирующей составляющей учебных дисциплин и др.

Можно сказать, что учебные программы дополнительной образовательной программы повышения квалификации оснащались новыми технологиями, в которых личностно ориентированный подход обеспечивался переносом акцентов с объема задач вышестоящей должности на личностные качества, необходимые для их выполнения, а компетентностный подход реализовывался за счет обоснования целей профессиональной подготовки через профессиональный опыт, который наслаивался на техническую культуру обучаемого.

Методическая работа, выполненная в ходе формирующего эксперимента, обеспечила включение в учебно-методические комплексы дисциплин и реализацию в процессе повышения квалификации:

– содержания, прямо или косвенно влияющего на развитие технической культуры офицера. К этой области можно отнести современные технические знания основных тенденций и направлений развития техники и технологий, идеи философии техники и многое др.;

– форм и методов работы, активизирующих слушателей как субъектов непрерывного профессионального образования. Применение активных и интерактивных методов работы, опора на субъект-субъектные отношения, обязательные при личностно ориентированном обучении, позволяли поставить обучающегося в позицию самостоятельного и заинтересованного участника образовательного процесса, активно ищущего знания. Кроме того, в учебных дисциплинах, где это оказывалось целесообразным, использовалось техническое творчество обучаемых;

– средств обучения и воспитания, создающих возможности дальнейшего самообразования и самостоятельного развития технической культуры в межкурсовой период. В образовательной деятельности преимущественно использовались средства, которые доступны непосредственно в воинской части; например, интернет-ресурсы (в т.ч. электронные библиотеки), литература, связи с научными, инженерными и конструкторскими сообществами, другими военными вузами и др.;

– мотивирующей составляющей, актуализирующей мотивы самообразования и самостоятельного развития технической культуры.

Обучение респондентов на курсах повышения квалификации носило организующий и ориентирующий характер для их непрерывного профессионального образования. По сути, у респондентов сформировались индивидуальные стратегии самообразования и самостоятельного профессионального развития с четкими представлениями о личных затруднениях, а также о возможных способах их преодоления. Решение этой задачи потребовало уделить серьезное внимание психолого-педагогическому сопровождению образовательного процесса. Его основной задачей мы считали диагностику развития технической культуры в процессе обучения на курсах повышения

квалификации, определение индивидуальных трудностей в ее развитии, консультирование и помощь в формировании индивидуальных стратегий самообразования. Второстепенной, но достаточно важной задачей этой деятельности считалось вооружение офицеров инструментами самоконтроля развития технической культуры.

Наконец, новизну в организации курсов повышения квалификации составила насыщенная воспитательная работа, которая ранее в этом виде образовательной деятельности вообще не использовалась. Трудности в ее организации объяснялись, прежде всего, крайне ограниченным сроком обучения, при котором нельзя решить серьезные задачи, связанные с развитием личностных качеств, даже при интенсивном способе организации воспитания. С другой стороны, необходимость воспитательной работы определяется уже самим компетентностным подходом.

В ходе формирующего эксперимента выявились два крайне необходимых направления воспитательной работы. Первое направление связано с созданием в образовательном процессе воспитательного пространства, активно влияющего на развитие технической культуры офицера. Ориентируясь на работы Н. М. Борытко [36], Н. Е. Щурковой [203] и др., в опытно-экспериментальной работе мы старались создать одновременно предметно-пространственное, событийное, поведенческое и информационное виды окружения. Предметно-пространственное окружение обеспечивалось за счет организации повседневного контакта офицеров, обучающихся на курсах повышения квалификации, с передовыми образцами вооружения и техники, гражданской техники и технологий. Его организация достигалась:

- переносом занятий в парки вооружения и техники военных вузов, лаборатории и конструкторские бюро, технические полигоны и ремонтные мастерские, оборудованные в соответствии с современными требованиями;
- специальным подбором и оборудованием учебных помещений, в которых проходили курсы повышения квалификации;

– установкой фото- и электронных выставок, стендовых докладов, книжных стеллажей с новинками технической литературы, техническим телевидением и другими средствами. Отметим, что мы, вслед Н. М. Борытко, уверены в том, что и предметы, и пространство имеют воспитательную нагрузку только при условии, что сами обучающиеся находят в них определенные смыслы и содержание с позиций технической культуры, которая необходима офицеру [36].

Событийное окружение обеспечивало введение в информационное поле обучения наиболее значимых событий из мира техники, технической культуры и военно-профессиональной деятельности. Эффективными формами работы в этом направлении оказались целевые информирования, просмотры кино- и видеоматериалов, знакомство офицеров с технической составляющей функционирования военного вуза.

Создание поведенческого окружения предполагало использование следующих средств: преподаватели курсов стремились показать личный пример отношения к технике, аккуратности и соблюдения ГОСТов, инструкций и других стандартов технической деятельности, требований безопасности, а также требовали этого от обучаемых при проведении занятий по учебным дисциплинам.

Важнейшей задачей воспитательной работы мы считали формирование у офицеров образца, эталона технической культуры. С этой целью организовывался их личный контакт с офицерами, ветеранами и гражданским персоналом вузов, обладающими развитой технической культурой.

Информационное окружение, способствующее развитию технической культуры офицера, включало организацию максимального доступа к информации, о мире техники, его состоянии и развитии. Так, слушатели курсов повышения квалификации имели доступ:

- к публичным техническим ресурсам: «Публичная электронная библиотека «Прометей», «Техническая библиотека»;
- к ресурсам с ограниченным доступом: «ТехЛитр.ру (библиотека нормативно-технической литературы), «Библиотека технической литературы», «Книги по технике»;

– к ресурсам с закрытым доступом: «Электронная библиотека Общевойсковой академии Сухопутных войск», «Библиотека Военной академии материально-технического обеспечения».

Таким образом, воспитательное пространство развития технической культуры офицера, хотя и действовало весьма ограниченное время, тем не менее, создавало дополнительные условия для успешности организованного процесса.

Второе направление воспитательной работы было связано с решением воспитательных задач в процессе выполнения учебных задач, в т.ч. на специальных внеаудиторных занятиях. Ввиду дефицита времени применялись в основном информационные и фронтальные методы работы. Так, например, слушателей знакомили с системой технического обеспечения современных Вооруженных Сил (в той части, к которой они имели доступ); организовывались экскурсии на заводы, конструкторские бюро и другие технические организации города, в котором ведутся курсы. Кроме того, полезным оказалось присутствие офицеров на заседаниях военно-научного общества, знакомство с лабораториями и научно-исследовательскими коллективами вузов, техническими музеями.

Однако мы не можем утверждать, что в процессе формирующего этапа эксперимента нам удалось решить все задачи воспитательной работы. Очевидно, что при таком коротком сроке обучения традиционные формы и методы воспитательной работы оказываются недостаточно эффективными, а кроме того, они нуждаются в объединении в систему. Разработка воспитательной составляющей курсов повышения квалификации, таким образом, может считаться одним из дальнейших направлений исследования по заявленной проблеме.

Обобщая результаты опытно-экспериментальной работы, охватывающей второй этап процесса развития технической культуры офицера, сделаем следующие выводы. В данной части формирующего эксперимента нам удалось:

– сориентировать курсы повышения квалификации на развитие технической культуры офицера за счет изменения целей и содержания, создания новых педагогических технологий, модернизации учебно-методических комплексов учебных дисциплин;

- заложить основы самостоятельного развития технической культуры офицером в межкурсовой период за счет вооружения его инструментами и средствами самообразования, актуализации проблемы и мотивации самостоятельного профессионального развития;

- задать основные характеристики самообразования офицера (ключевой деятельности для развития его технической культуры) на основе индивидуальных стратегий самообразования и самостоятельного профессионального развития.

Этап самостоятельной работы в рамках процесса развития технической культуры

Описывая содержание опытно-экспериментальной работы на следующем этапе, который проходил в воинских частях, вернемся к определению Н. М. Миняевой: «Самообразование – это деятельность, возникающая у субъекта на основе потребности в овладении новыми операциями, действиями, умениями, реализующаяся в ситуации проектирования личностного саморазвития и выступающая сопутствующей образовательной деятельности» [134, с. 12]. Это определение достаточно полно обуславливает дальнейшие необходимые исследовательские и практические шаги.

Целенаправленное педагогическое воздействие, которое обеспечивало бы возникновение глубоких личностных изменений, необходимых для активного и целеустремленного самообразования, предусматривало следующие направления экспериментальной работы:

- развитие мотивации и стимулирование самообразования и самостоятельного профессионального развития офицера;
- развитие системы командирской подготовки как ориентирующей для процесса самообразования офицера;
- организацию технического творчества;
- контроль за результатами самообразования и самостоятельного профессионального развития.

Выполнялась диагностика процесса развития технической культуры офицеров, охваченных опытно-экспериментальной работой.

К началу этапа самостоятельной работы в управлении кадрами воинских частей достаточно прочно закрепились механизмы мотивации и стимулирования, которые мы описывали в этом параграфе. Их развитие виделось нами, прежде всего, в организации конкурсной и соревновательной практики. Кроме общей практики подведения итогов, по которым определялось место подразделения, и, соответственно, качество работы командира, требовалось ввести конкурсную форму, которая была бы ориентирована специально на техническую культуру.

Такой формой стал конкурс технической подготовки молодых офицеров. Он организовывался в течение учебного периода (т.е. два раза в год) и включал несколько этапов. На первом этапе анализировалось повседневное взаимодействие офицера с техникой, оценивалось качество выполнения им технических профессиональных задач, а также результаты технического творчества, инженерной, конструкторской и рационализаторской работы, обучения личного состава. По этим показателям отбирались кандидаты, показавшие только хорошие и отличные результаты. На втором этапе моделировались специальные задачи, связанные со взаимодействием с техникой, позволяющие проверить технические компетенции, кругозор, а также личностные качества. Несмотря на сложность контрольных учебных ситуаций, они, по условиям конкурса, не выходили за рамки должностных обязанностей офицера. По итогам этапа отбирались офицеры, выполнившие задачи только на «хорошо» и «отлично». На третьем этапе конкурсантам предлагались задачи, выходящие за рамки должностных обязанностей, а также задачи, связанные с техническим творчеством. По результатам конкурса не только применялись материальные поощрения, но и принимались некоторые кадровые решения, что позволяло сделать сам конкурс достаточно значимым для слушателей.

Второе направление экспериментальной работы коснулось командирской подготовки офицеров. Если до начала опытно-экспериментальной работы она предусматривала занятия, углубляющие и расширяющие профессиональные знания офицера, а также ориентировалась на актуальные задачи воинской части, то в условиях эксперимента офицеры в системе командирской подготовки решали

комплексные задачи с таким уровнем сложности, который требовал интенсивного самообразования. Занятия в системе командирской подготовки по техническим дисциплинам проводились в форме разработки и защиты технического проекта по перечню сложных инженерно-технических задач воинской части. Эти задачи по отношению к технической культуре офицера находились в зоне ближайшего личностного развития, но не могли быть решены непосредственно на занятиях, а требовали самостоятельной работы.

Третье направление организовывало техническое творчество офицеров. Следует отметить, что здесь мы не внесли в практику военных частей ничего нового, т.к. творческие и научно-исследовательские группы функционировали в них и ранее. Однако, согласно условиям формирующего эксперимента, значительно расширилось участие в этой работе офицеров взводного звена. Ранее они почти не были в ней задействованы.

В процессе формирующего эксперимента удалось организовать контроль за результатами самообразования и самостоятельного профессионального развития офицера. Это формальная работа, но она, тем не менее, принесла определенный результат. Так, в первую очередь под личный контроль командира части были взяты самостоятельные занятия офицеров, включенные в распорядок дня. Была введена практика формирования и утверждения индивидуальных планов самообразования, имеющих конкретные индикаторы выполнения; отчетов офицеров о выполнении планов. Кроме того, результаты самообразования позволяли проверить контрольные мероприятия в системе командирской подготовки.

Таким образом, на данном этапе в воинских частях, участвовавших в эксперименте, была организована и поставлена под контроль ключевая деятельность офицеров, необходимая для развития их технической культуры - деятельность самообразования и самостоятельного профессионального развития. Тем самым, мы не только преобразовывали существующую практику, но и получали эмпирические и аналитические данные о развитии технической

культуры офицера, позволяющие работать с гипотезой и положениями, выносимыми на защиту. Об этом речь пойдет в следующем параграфе.

2.3. Оценка результативности развития технической культуры офицера в условиях опытно-экспериментальной работы

Оценка результатов опытно-экспериментальной работы предполагала, что наличие существенных отличий в результатах, при условии доказанности их корреляции с преобразованиями в системе дополнительного профессионального военного образования, управлении кадрами в воинских частях, а также в самообразовании и самостоятельном профессиональном развитии офицера подтвердит гипотезу исследования и позволит доказать его основные положения. Решая задачи исследования, сравним между собой результаты развития технической культуры у групп офицеров, принимавших участие в эксперименте, определив их в качестве контрольной (КГ) и экспериментальной (ЭГ) групп.

КГ, как уже было сказано, образована 46 респондентами – офицерами взводного звена (и им равными), 2009–2010 гг. выпуска. Основные замеры и диагностические процедуры в отношении этой группы выполнялись в 2011г., т.е. до экспериментальных преобразований и создания специальных условий развития технической культуры в воинских частях и военных вузах. Отметим, что диагностика развития технической культуры респондентов КГ проводилась однократно в процессе констатирующего эксперимента. В логике управления кадрами воинской части – это действие в конце управленческого цикла, когда принимается решение о назначении офицера на вышестоящую должность (в данном случае на должность командира роты (и ей равные)). Соответственно, в отношении КГ мы можем оперировать только итоговыми характеристиками.

ЭГ включала 71 офицера, это выпускники 2011–2012 гг., дополнительное профессиональное военное образование которых осуществлялось в специально созданных условиях. Качества, составляющие техническую культуру офицеров

данной группы, диагностировались в течение всего формирующего эксперимента. По сути, диагностика представляла собой ряд контрольных срезов в логически определенных точках в течение управленческого цикла, от назначения офицера на первичную должность до его выдвижения на вышестоящую должность. Эти точки являются частью диагностической системы и были обоснованы нами в параграфе 1.3. Нами учитывались следующие результаты диагностики:

- в контрольной точке № 1 (при назначении на первичную должность);
- в контрольной точке № 2 (при зачислении в кадровый резерв и направлении на курсы повышения квалификации);
- в контрольной точке № 3 (по окончании обучения на курсах повышения квалификации);
- в контрольной точке № 4 (перед назначением на вышестоящую должность).

В отношении ЭГ, таким образом, в нашем распоряжении были и итоговые, и динамические характеристики развития технической культуры респондентов.

Объективность сравнения обеспечивается следующими условиями:

- идентичностью групп по составу. В обе группы были включены офицеры, прослужившие на первичных офицерских должностях 1-2 года, рассматривавшиеся в качестве кандидатов на вышестоящие должности и обучавшиеся в течение эксперимента на курсах повышения квалификации;
- проведением констатирующего и формирующего экспериментов на одной и той же экспериментальной базе;
- аналогичностью систем диагностики развития технической культуры офицера. Так, почти неизменным оставался состав экспертных комиссий, кроме того, в процессе диагностики использовались одни и те же инструменты, способы интерпретации данных.

Дополнительно следует подчеркнуть, что сравнивались данные экспертной оценки в трех воинских частях. В доказательной базе была использована только та информация, которая находила подтверждение из всех трех источников. Учитывая неизбежную разницу в подходах к оценке в различных воинских

частях, а также субъективный фактор, значимый при экспертной оценке, такой способ оценки приобретал такую же объективность, как и у метода обобщенных характеристик. Кроме того, при обработке эмпирических данных применялись методы математической статистики, а именно: методы оценки согласованности экспертных оценок в отношении группы, методы определения и представления средних групповых показателей и оценки однородности группы.

Далее обратимся к сравнению результатов развития технической культуры респондентов из состава КГ и ЭГ.

Сравнение результатов развития когнитивного компонента технической культуры

Экспертная оценка при диагностике когнитивного компонента технической культуры базировалась на анализе данных личных дел офицеров, а также данных, полученных в ходе опросов их прямых начальников. В своей основе это зафиксированные результаты их военно-профессиональной деятельности, в которых прямо или косвенно проявлялись когнитивные составляющие технической культуры офицера.

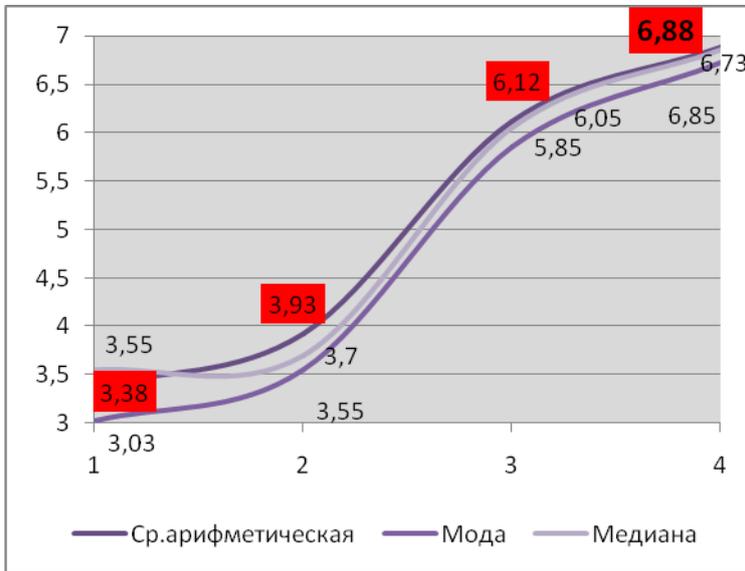
Прямым показателем мы считали экспертные оценки, которые были обработаны с помощью методов математической статистики и представлены через средние выборочные статистические величины: среднее арифметическое, моду и медиану (рисунок 10). В таком виде оценки были более доступны для анализа и обобщения.

Анализ экспертных оценок когнитивного компонента технической культуры офицера позволяет утверждать следующее:

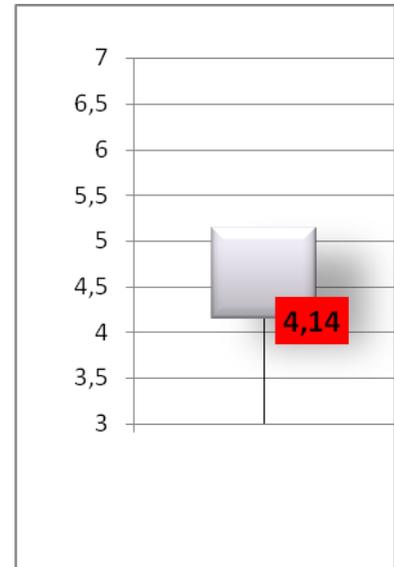
– в итоговых экспертных оценках групп наблюдаются различия, которые представляются нам существенными. Так, в конце управленческого цикла в доэкспериментальной практике среднее арифметическое оценки технической культуры офицера в КГ составляла 4,14 балла, а в ЭГ – 6,88 (при максимально возможной – 9 баллов);

– среднее значение оценки развития когнитивного компонента технической культуры офицеров из состава ЭГ, как правило, было выявлено в период их

обучения на курсах повышения квалификации (медиана в этой точке – 6,05 балла), а именно данный период формирующего эксперимента нами определен как наиболее содержательный с точки зрения развития технических знаний и кругозора респондентов.



а) средние статистические выборочные показатели по ЭГ



б) среднее арифметическое оценки по КГ

Рисунок 10. Экспертные оценки когнитивного компонента технической культуры офицера

Обратимся к динамическим характеристикам развития когнитивного компонента технической культуры офицера.

На контрольно-ориентировочном этапе (на рисунке 10 это участок между КТ-1 и КТ-2) экспертная оценка меняется, но незначительно. В основном, по нашим наблюдениям, у офицеров в этот период происходило естественное развитие технических знаний, полученных в военном вузе за счет погружения в военно-профессиональную деятельность. Этот процесс характерен для офицеров любой воинской части, в которой ведется интенсивная боевая подготовка, и полноценно выполняются другие задачи мирного времени.

Организационно-обучающий этап (участок между КТ-2 и КТ-3), напротив, с точки зрения экспертов, стал этапом интенсивного развития когнитивного компонента технической культуры. Так, средние выборочные статистические показатели, которые приведены на рисунке 10, выросли почти вдвое. Основу изменений составили новые технические знания и представления, полученные на курсах повышения квалификации. По отзывам самих респондентов, они не просто получили некий объем информации, но, опираясь на уже имеющийся армейский опыт и содержание учебных дисциплин, структурировали технические знания, полученные в ходе базового образования, открыли для себя новые области знаний и перспективы самообразования. Опрошенные офицеры, высказали мнение о том, что им удалось осмыслить и актуализировать часть технических знаний и профессионального опыта, которые они ранее не считали важными и необходимыми.

Этап самостоятельной работы (участок между КТ-3 и КТ-4), с точки зрения экспертов, можно определить как период равномерного, последовательного получения новых технических знаний, развития технического кругозора и, в определенной степени, интеллекта офицера. Отметим, что основным способом развития технической культуры на этом этапе являлось самообразование, которое надо было совмещать со служебными обязанностями. Тем не менее, темпы развития когнитивного компонента технической культуры на данном этапе оказались значительно выше, чем в начале формирующего эксперимента. Из этого можно заключить, что в ходе формирующего эксперимента удалось повлиять на характеристики самообразования офицеров в воинских частях в интересах развития их технической культуры.

Обращает на себя внимание, что по мере реализации опытно-экспериментальной работы значения средних выборочных статистических показателей сближаются. Этот факт свидетельствует о том, что группа становится более однородной, а сами экспериментальные условия имеют технологичный характер, т.к. обладают способностью влиять на большую часть респондентов.

Доказывая связь технических знаний, технического кругозора и интеллекта, как и других компонентов технической культуры офицера с его профессиональной компетентностью, мы обращаем внимание на то, как с этой позиции респондентов оценивают их прямые начальники. Так же, как и в ходе констатирующего эксперимента, на основании анализа личных дел, служебных характеристик, отзывов и других документов мы отнесли офицеров, согласно их компетентности в вопросах взаимодействия с техникой, к одной из следующих групп: имеющие высокий уровень компетентности, компетентные, частично компетентные, некомпетентные, характеристики которых даны в параграфе 2.1.

В конце формирующего эксперимента были получены и обобщены данные, которые на рисунке 11 показаны в сравнении с аналогичными результатами КГ.

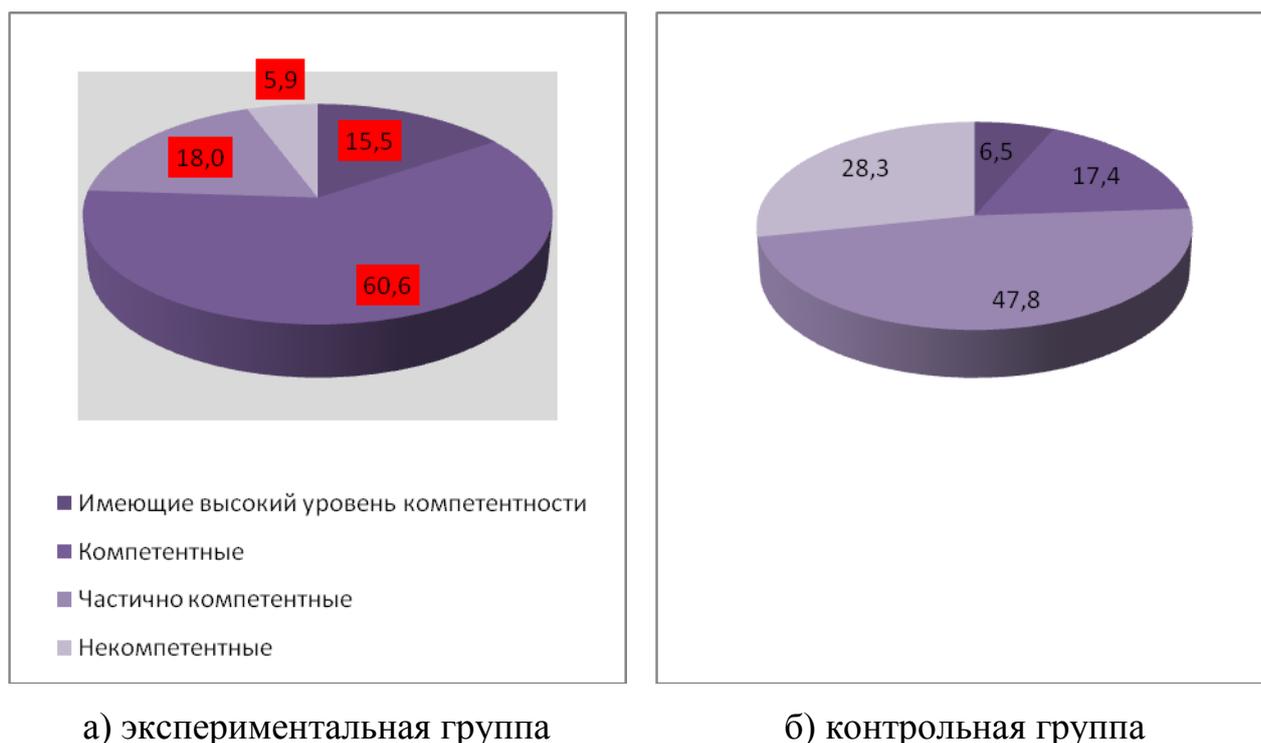


Рисунок 11. Результаты оценки компетентности офицеров в решении профессиональных задач, связанных с техникой, %

Обратим внимание на две крайние позиции. Прежде всего, в ЭГ доля офицеров, которых посчитали некомпетентными в вопросах взаимодействия с

техникой, составила всего 5,9%. Этот результат в условиях современных Вооруженных Сил не может считаться приемлемым. Справедливым является решение командиров частей и аттестационных комиссий рассмотреть в отношении данных респондентов вопрос об их соответствии занимаемой должности. Однако в сравнении со значением аналогичного показателя в КГ (28,3%) можно утверждать, что эксперимент позволил снять часть противоречий, образующих проблему данного исследования. Интересен и тот факт, что 76,1% респондентов из состава ЭГ признаны компетентными и имеющими высокий уровень компетентности, тогда как в КГ таковых было только 23,9%.

Статистическая проверка данных с помощью встроенного функционального блока программы Excel показывает высокий уровень корреляции между экспертными оценками когнитивного компонента технической культуры и оценкой их технической компетентности. Полученные при диагностике в разных воинских частях и в разных контрольных точках коэффициенты корреляции располагались в диапазоне от 0,73 до 0,86.

Сбор эмпирических данных для экспертизы осуществлялся с помощью комплекса диагностических методик, предложенных М. А. Холодной и использовавшихся в ходе констатирующего эксперимента (диагностика личностной креативности (Е. Е. Туник); оценка обучаемости (анализ результатов продуктивной учебной деятельности, выяснение зоны ближайшего развития технической культуры); методика «Определение когнитивно-деятельностного стиля» (Л. Ребекка)). Результаты, полученные психологическими службами воинских частей, интерпретировались специалистами этих служб и непосредственными начальниками офицеров, включенных в КГ и ЭГ. Кроме того, они соотносились с возможностью респондентов выбирать и решать сложные интеллектуальные задачи, связанные с техникой. Используя такой показатель, как «продуктивность по отношению к задачам занимаемой и вышестоящей должности», специалисты определяли уровень интеллекта испытуемых (высокий, средний или низкий). В диаграмме на рисунке 12 показано сравнение итоговых

оценок, полученных в конце констатирующего и формирующего (2013 г.) эксперимента.



Рисунок 12. Результаты оценки продуктивности интеллекта респондентов

Мы не предполагали выявить какие-либо существенные отличия в оценках интеллекта офицеров, однако рассчитывали на то, что целенаправленная подготовка и интенсивное самообразование изменят потенциальную возможность решения сложных интеллектуальных задач взаимодействия с техникой. В этом отношении наиболее интересным представляется такой показатель, как доля респондентов, обладающих высоким уровнем продуктивности интеллекта. В ЭГ она составила 25,3% (в начале эксперимента 14,1%), а в КГ только 19,6%. Показательным является и характерное для ЭГ уменьшение доли респондентов с низким уровнем продуктивности интеллекта с 26,8% до 14,1%.

Применяя в ходе формирующего эксперимента систему диагностики, охарактеризованную в параграфе 1.3, мы изучали развитие технического кругозора офицера с помощью такого показателя, как его широта. Анализируя полученные результаты, отметим, что в процессе эксперимента удалось

организовать деятельность, в которой технический кругозор офицера развивался и проявлялся. Конкурсы на лучшую техническую подготовку, о которых было сказано в предыдущем параграфе, например, уже на начальном этапе содержали задания, ориентированные на смежные области военной и гражданской техники, фундаментальные технические проблемы, историю и философию техники. В конкурсах, согласно условиям опытно-экспериментальной работы, участвовали все респонденты. Отметим, что второй этап конкурса, где к техническому кругозору предъявлялись гораздо более серьезные требования, прошли 46 человек из 71 (64,8%), входящих в ЭГ. В третьем этапе принимали участие 19 человек (26,8%); 7 респондентов (9,8%) стали лауреатами и победителями конкурса. При проведении конкурсов мы имели возможность вынести качественное суждение о техническом кругозоре каждого участника эксперимента и учесть его в экспертной оценке когнитивного потенциала технической культуры офицера.

В технических викторинах и конкурсах, которые вводились в практику работы офицерского собрания воинских частей, в их систему воспитательной работы, респонденты участвовали самостоятельно или готовили к участию своих подчиненных. Как правило, общая тематика и конкретное содержание таких мероприятий далеко выходили за рамки узкоспециальной и вообще военно-профессиональной деятельности.

В целях развития технической культуры практиковалось вовлечение офицеров в научно-исследовательскую, инженерно-конструкторскую и рационализаторскую деятельность. Выводы относительно развития интересующего нас качества в этом случае делали руководители проектов. Кроме того, вопросы развития технического кругозора мы предлагали отразить в отзывах на выпускников в конце их обучения на курсах повышения квалификации.

Обобщив все сведения, имевшиеся в нашем распоряжении, мы учли число офицеров, которые, судя по обобщенным оценкам на момент замера, обладали широким техническим кругозором (рисунок 13). Как видим, их доля на конец эксперимента достигла 62,0%. Снова обучение на курсах повышения

квалификации стало этапом наиболее интенсивного развития технического кругозора.

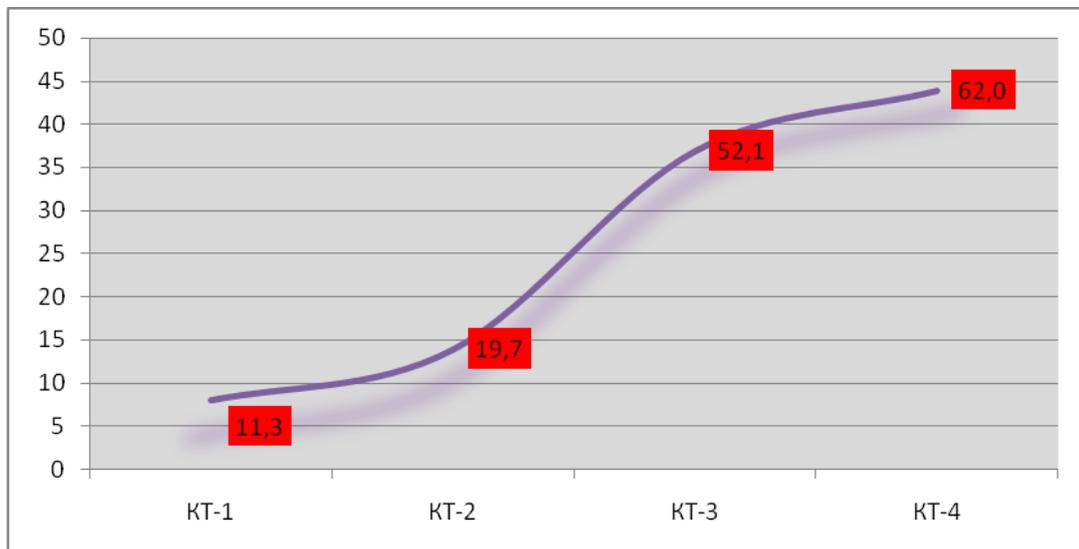


Рисунок 13. Число респондентов ЭГ, обладающих широким техническим кругозором

Таким образом, в отношении когнитивного компонента технической культуры офицера на конец эксперимента необходимо сделать следующие выводы.

В условиях целенаправленной педагогической деятельности по управлению развитием военных кадров, изменению программ повышения квалификации, организации самообразования и самостоятельного профессионального развития, в которых находилась ЭГ, когнитивный компонент технической культуры офицера развивался более эффективно.

Качества, образующие когнитивный компонент технической культуры офицера, развивались не одинаково. Наименьшее влияние экспериментальная деятельность, как и ожидалось, оказала на изменения в продуктивности интеллекта. В равной степени интенсивно и по сравнению с КГ более результативно развивались технические знания и технический кругозор офицера. В целом, периодом интенсивного развития качеств, составляющих когнитивный

компонент технической культуры офицера, можно считать их обучение на курсах повышения квалификации, что совпадает с замыслом опытно-экспериментальной работы.

Сравнение результатов развития деятельностного компонента технической культуры

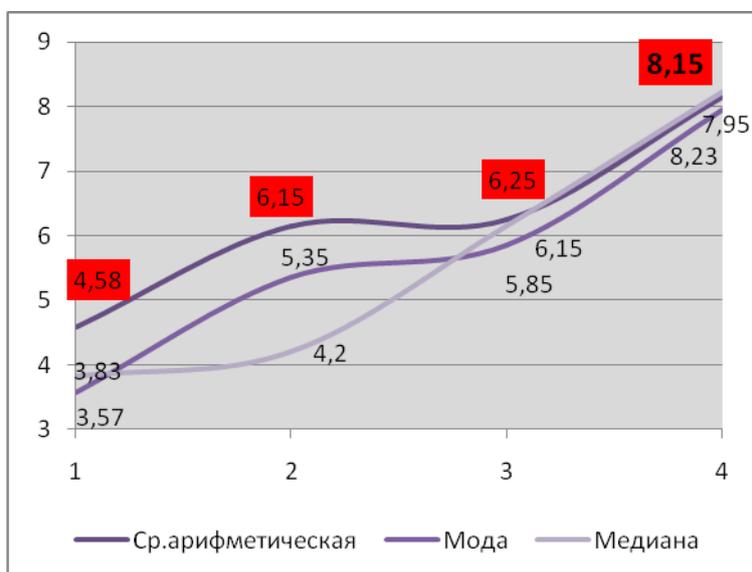
Способность офицера к квалифицированному взаимодействию с техникой, которая является объективным, но не единственным проявлением деятельностного компонента технической культуры, развивалась не только под влиянием опытно-экспериментальной работы. Среди факторов, оказывающих влияние на это качество, есть и постепенно приобретаемый опыт военно-профессиональной деятельности, и взаимодействие с другими ее субъектами, и характер задач, которые выполняет часть, и, естественно, профессиональное образование и самообразование. Поэтому прежде чем связывать изменения в качествах деятельностного компонента с экспериментальной деятельностью, объясним, чем эта связь может быть обоснована:

- констатирующий и формирующий эксперименты по времени очень близко отстоят друг от друга;
- офицеры воинских частей выполняли сходные задачи мирного времени;
- за исключением преобразований, выполненных в рамках эксперимента, существенных изменений в работе с офицерским составом не происходило.

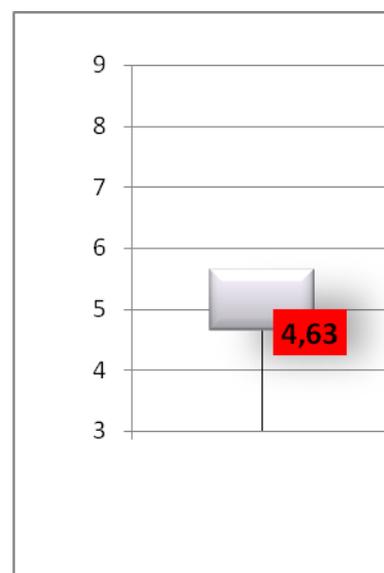
Экспертная оценка деятельностного компонента базировалась на изучении опыта непосредственного взаимодействия офицера с техникой в различных ситуациях военно-профессиональной деятельности. Обязательным в экспертизе считался не только учет технологий, методов и способов профессиональной деятельности, освоенных офицером, но и его возможностей создавать новые технологии и способы действия, что собственно и образует эталонное состояние деятельностного компонента технической культуры – достаточный деятельностный потенциал.

Оценка развития деятельностного компонента технической культуры была дана экспертами. В диаграмме (рисунок 14) они представлены через средние

выборочные статистические показатели (среднее арифметическое, мода и медиана).



а) средние статистические выборочные показатели по ЭГ



б) среднее арифметическое оценки по КГ

Рисунок 14. Экспертные оценки деятельностного компонента технической культуры офицера

Анализ данных показывает очевидную разницу между экспертными оценками КГ и ЭГ. Уже на начальном этапе формирующего эксперимента, когда только актуализировалась задача развития технической культуры, у части офицеров были выявлены показатели, позитивно отличающиеся от аналогичных результатов, выявленных в ходе констатирующего эксперимента. Обратим внимание на медиану: в контрольной точке № 2 она равна 4,2 баллов, т.е. к итоговому результату КГ (4,63 балла) приблизилась примерно половина респондентов ЭГ. По окончании курсов повышения квалификации значение медианы составило 6,15 балла, следовательно, почти две трети офицеров на тот момент уже превысили итоговую оценку КГ.

Рассматривая динамические характеристики развития деятельностного компонента технической культуры офицеров ЭГ, мы обратили внимание на следующее.

Достаточно интенсивное развитие этого компонента технической культуры офицера происходило в начале формирующего эксперимента. Выполняя новые для себя профессиональные роли, респонденты осваивали способы действия при решении типовых для своей должности профессиональных задач. Как правило, изменение операционального оснащения субъекта военно-профессиональной деятельности происходило двумя способами. Прежде всего, офицер апробировал на практике те технологии военно-профессиональной деятельности, с которыми он был ознакомлен в период базового профессионального образования, адаптировал их к конкретным условиям военно-профессиональной деятельности, закреплял положительным опытом и т.д. Кроме того, он интериоризировал опыт других субъектов, с которыми взаимодействовал в процессе военной службы. Отмечено и влияние опытно-экспериментальной работы на процесс развития деятельностного компонента. Прежде всего, по нашим наблюдениям, она повлияла на изменение отношения к осваиваемым технологиям военно-профессиональной деятельности: от репродукции до осмысления их технической основы. Возникла более прочная и устойчивая связь между когнитивным и деятельностным компонентами технической культуры, что является позитивным результатом.

Этап, связанный с обучением офицеров на курсах повышения квалификации (участок между КТ-2 и КТ-3), характеризуется снижением темпов развития деятельностного компонента. На наш взгляд, это обусловлено отрывом офицера от повседневных обязанностей, а также преимущественно когнитивным характером обучения. Однако беседы с респондентами позволили сделать выводы, что уже к моменту направления на курсы повышения квалификации каждый из них обнаружил ряд трудностей в самостоятельном развитии данного компонента технической культуры. Их преодоление является фактором развития деятельностной составляющей профессиональной и технической культуры.

Данное обстоятельство определило этап наиболее интенсивного развития деятельностного компонента – период послекурсового самообразования и самостоятельного профессионального развития. На графике (участок между КТ-3 и КТ-4) видно, что среднее арифметическое экспертной оценки деятельностного потенциала респондентов выросло с 6,25 до 8,15 баллов. Наконец отметим, что, как и в предыдущем случае, к концу формирующего эксперимента сближаются кривые всех трех средних статистических выборочных показателей, т.е. экспериментальное воздействие делает группу респондентов более однородной.

Экспертную оценку подтверждают результаты применения частных диагностических инструментов, которые использовались для изучения отдельных качеств, составляющих деятельностный потенциал технической культуры офицера. Обращаясь к показателю «владение необходимыми технологиями военно-профессиональной деятельности, связанными с техникой», мы использовали оценки контрольных ситуаций, которые моделировались в повседневной деятельности респондентов, а также в обстановке, приближенной к боевой. При этом оценивались:

- максимальное использование возможностей техники;
- ведение технической документации;
- способность давать оценку работоспособности образцов вооружения и техники, осуществлять их диагностику;
- умение вести восстановление и ремонт вооружения и техники;
- соблюдение правил эксплуатации;
- обучение личного состава техническим знаниям, умениям и навыкам;
- соблюдение требований безопасности.

Разумеется, перечисленные характеристики являются обобщенными и в реальной диагностической работе подлежат детализации и адаптации к конкретной должности респондента. В работе мы приводим сравнение итоговых результатов, достигнутых КГ в конце констатирующего, а ЭГ в конце формирующего эксперимента (рисунок 15).

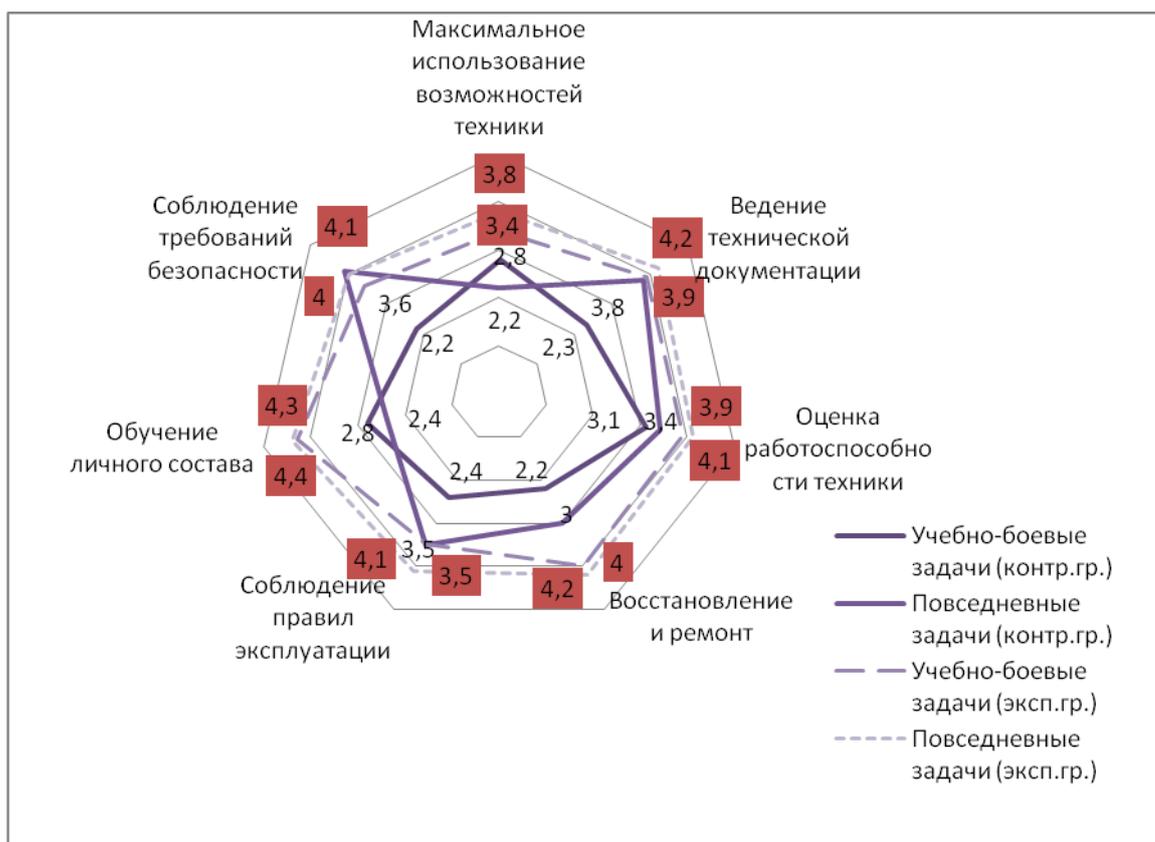


Рисунок 15. Оценка владения офицерами технологиями военно-профессиональной деятельности

На диаграмме показательным является не столько тот факт, что оценки у респондентов ЭГ выше, чем у респондентов КГ, хотя и это важно (среднее значение оценок взаимодействия с техникой в повседневной деятельности в ЭГ составило 4,1 балла, в КГ – 3,1 балла; среднее значение оценок взаимодействия с техникой в ситуациях, приближенных к боевым, в ЭГ составило 3,8 балла, в КГ – 2,4 балла), сколько то, что нет такого различия в оценках взаимодействия респондентов ЭГ с техникой в повседневной деятельности (4,1 балла) и в ситуациях, приближенных к боевым (3,8 балла). По мнению командиров воинских частей, эксперимент обеспечил новые, более прочные и универсальные основания взаимодействия офицера с техникой. При столкновении с нестандартными задачами большую свободу в решении давало наличие технических знаний, положенных в основу технологий военно-профессиональной деятельности.

Изучение опыта взаимодействия офицеров ЭГ и КГ с техникой показало, что по этому показателю существенных отличий немного. Основной опыт взаимодействия с техникой формируется жизнедеятельностью части, напряженностью и сложностью решаемых ею задач, технической насыщенностью военно-профессиональной деятельности и сложившейся практикой отношения к ее техническим аспектам. В более широком понимании опыт взаимодействия с техникой складывается в общеобразовательной школе и военном вузе, в семье, в доармейском труде и в системе дополнительного образования.

Однако есть важное отличие, которое было зафиксировано при проведении бесед с респондентами из состава ЭГ. Дело в том, что еще одним фактором накопления опыта являются другие люди, и, если среди офицеров КГ почти никто не занимался изучением и интериоризацией опыта взаимодействия других специалистов с техникой, то в условиях эксперимента эта деятельность рассматривалась как неперемное условие самообразования и самостоятельного развития технической культуры его участников. В результате из 71 респондента ЭГ 53 человека (74,6%) оказались готовыми использовать и использующими опыт других специалистов в своем взаимодействии с техникой, а кроме того, 4 респондента (5,6%) популяризировали такой опыт в Вооруженных Силах.

Как мы и предполагали в начале формирующего эксперимента, целенаправленная организация и активизация в базовых воинских частях научно-исследовательской, инженерно-конструкторской и рационализаторской работы вызвала изменения в творческой активности молодых офицеров. Обобщив служебные характеристики, записи в личных делах, отзывы на респондентов, мы отнесли их к трем категориям: творчески активным, эпизодически творчески активным или же творчески пассивным (рисунок 16). Качественные характеристики для такой градации приведены в параграфе 2.1.



Рисунок 16. Результаты оценки творческой активности респондентов, %

Как видим, в КГ основную массу (67,4%) составляли офицеры, отнесенные к категории творчески пассивных; в ЭГ при наличии одной трети офицеров от общего числа респондентов (32,4), которых можно было причислить к творчески активным, более половины (52,1%) составляли респонденты, у которых была выявлена эпизодическая творческая активность.

На основе анализа приведенных выше результатов диагностики и обобщений можно сделать ряд выводов.

Во-первых, результаты прямой и косвенных оценок деятельностного компонента технической культуры офицеров ЭГ превышают аналогичные оценки респондентов КГ.

Во-вторых, наиболее заметны отличия в развитии творческой активности респондентов, а наименее – различия в опыте профессионального взаимодействия с техникой, на который можно оказать только опосредованное педагогическое влияние.

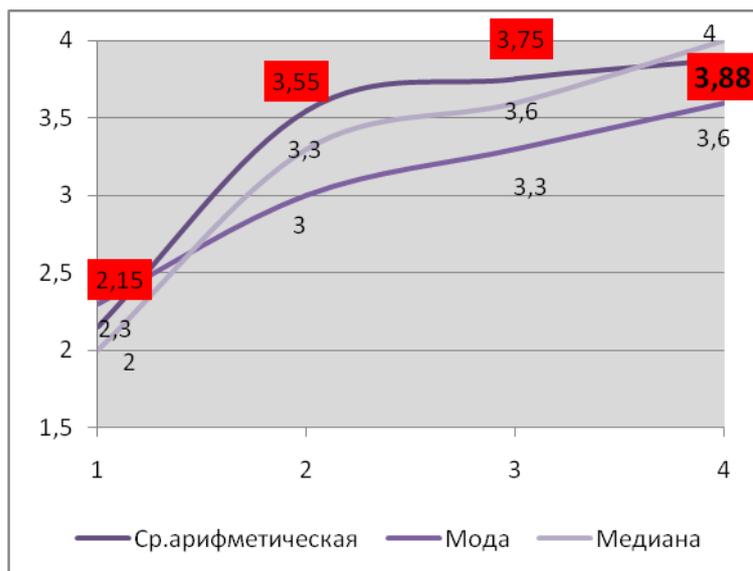
В-третьих, наблюдения за динамикой развития деятельностного компонента технической культуры офицеров ЭГ позволяют утверждать, что позитивные изменения связаны с логикой опытно-экспериментальной работы.

В-четвертых, периодом максимально интенсивного развития компонента можно считать этап самостоятельной работы после курсов повышения квалификации, т.е. в ходе эксперимента удалось повлиять на параметры самообразования офицера.

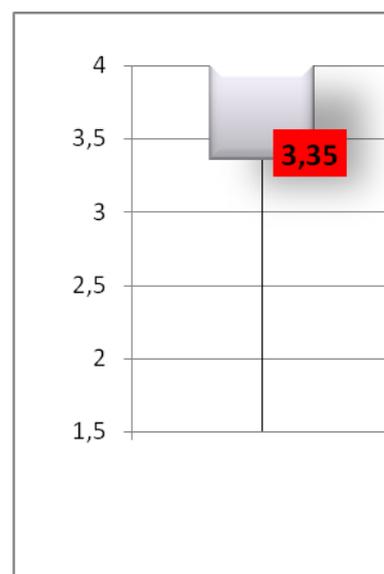
Сравнение результатов развития аксиологического компонента технической культуры

Экспертная оценка аксиологического компонента технической культуры офицера базировалась на наблюдении экспертов за жизнью и деятельностью респондентов. Такое наблюдение в сочетании с использованием избранных психологических методик позволили относительно точно судить о том, насколько развито ценностное отношение офицера к миру техники. В процессе нашего наблюдения и наблюдения экспертов непосредственно в воинских частях учитывалось, что ценностные отношения проявляются как через поступки, так и через суждения человека. Тем не менее, мы отдаем себе отчет в том, насколько приблизительной может быть в этом случае экспертная оценка (рисунок 17).

Экспертная оценка, выставленная респондентам из состава ЭГ, в целом, выше, чем была выставлена в аналогичных обстоятельствах в КГ (3,88 и 3,35 соответственно). При этом необходимое отношение к технике как ценности удалось сформировать уже в процессе контрольно-ориентировочного этапа. Суммируя суждения экспертов, можно утверждать, что на этом этапе в единый ценностный комплекс удалось связать представления о военной профессии и технике во всем ее многообразии. Убеждая молодого офицера в том, что его карьерный рост и развитие как субъекта военно-профессиональной деятельности вне техники невозможны, мы тем самым помогаем ему актуализировать технику как ценность. Обратим внимание на то, что экспертные оценки наиболее интенсивно повышались именно на участке между контрольными точками № 1 и № 2.



а) средние статистические
выборочные показатели по ЭГ



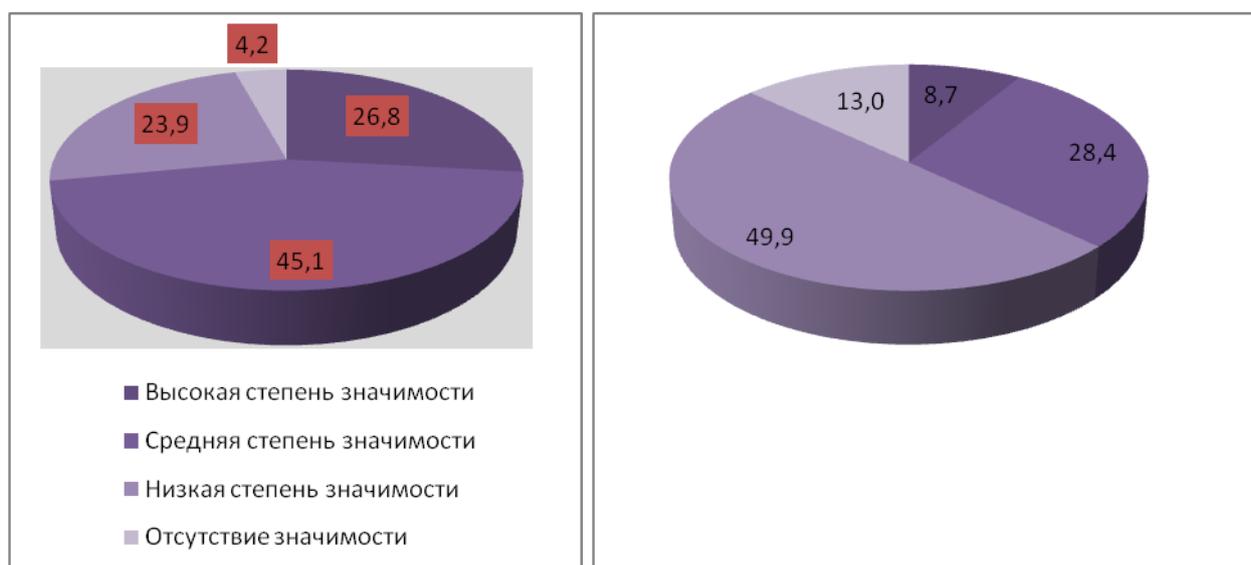
б) среднее арифмети-
ческое оценки по КГ

Рисунок 17. Экспертные оценки аксиологического компонента технической культуры офицера

Диагностика ценностной сферы личности была и остается одной из сложнейших задач в виду того, что ее не всегда достаточно точно осознает и сама личность, поэтому в наши задачи входило, с одной стороны, помочь респондентам сформировать представления об иерархии ценностей, а с другой, – получить необходимое количество фактов и объективных данных для экспертизы. Для решения этих задач психологические службы базовых воинских частей применяли следующие методики: экспресс-диагностика социальных ценностей личности, методика диагностики смысло-жизненных ориентаций (СЖО) (Дж. Крамбо и Л. Махолик, адаптация Д. А. Леонтьева) [186].

Как оказалось, техника может образовывать единый комплекс с такими жизненными ценностями, как профессиональная и личностная самореализация, карьера, профессия, профессиональная группа и др. Оценить ее истинное место в системе жизненных ценностей офицера можно было только в процессе индивидуальной работы с ним. В дальнейшем, опираясь на полученные

специалистами данные, соотнося их с собственными наблюдениями и результатами профессиональной деятельности респондентов, командирам и начальникам испытуемых предлагалось отнести их по показателю «значимость техники» к одной из категорий, охарактеризованных в параграфе 2.1. Только такая оценка, основанная на совмещении результатов психологических и педагогических диагностических методик, по нашему мнению, была, более или менее, объективной (рисунок 18).



а) экспериментальная группа

б) контрольная группа

Рисунок 18. Оценка личной значимости техники для офицера, %

При сравнении диаграмм бросается в глаза изменение доли респондентов, у которых предположительно установлена низкая степень личной значимости техники или полное отсутствие значимости. Если в ЭГ таковых оказалось 23,9%, причем у респондентов этой группы были выявлены проблемы и с остальными качествами, формирующими техническую культуру, то в КГ таких испытуемых оказалось в 2 раза больше – 49,9% респондентов. Даже обладая серьезными техническими знаниями, будучи достаточно компетентными в вопросах

взаимодействия с техникой, респонденты КГ могли не воспринимать технику как ценность.

Приведем некоторые примеры.

Лейтенант Владимир А. (КГ), выпускник Военного института железнодорожных войск (филиал Военной академии материально-технического обеспечения им. генерала армии А. В. Хрулева (г. Санкт-Петербург)) 2010 г. закончил вуз только с хорошими и отличными оценками. Имея базовое инженерное образование и высокие профессиональные результаты в должности командира автомобильного взвода, офицер, тем не менее, дважды в течение года отклонил предложения перейти на вышестоящую инженерную должность. Отказался он и от участия в научном исследовании по технической проблеме, а кроме того, с самого первого дня стремился перейти в воспитательные структуры части. Свое желание он мотивирует отрицательным отношением к технике, которой занимается только по необходимости. Считаем, что такое состояние технической культуры рано или поздно приведет к профессиональным проблемам у респондента.

Другой респондент из состава ЭГ, лейтенант Александр Е., напротив, участвуя в опытно-экспериментальной работе, по его собственному утверждению, осознал, насколько его самореализация в профессии зависит от техники. Основным фактором, повлиявшим на его систему ценностей, респондент считает примеры офицеров, составляющих для него референтную группу. Благодаря новому ценностному отношению к технике, уже в первичной офицерской должности офицер смог осознать собственные пробелы в технической подготовке, сориентировать необходимым образом самообразование и самостоятельное развитие технической культуры.

Возвращаясь к диаграмме на рисунке 18, отметим, что не менее существенную разницу можно отметить и по группе офицеров, у которых выявлена высокая степень личной значимости техники. Если в КГ таких было всего 8,7%, то в ЭГ уже 26,8%.

Далее обратимся к такому не менее сложному для диагностики показателю, как «роль техники в формировании жизненных смыслов». Сначала подчеркнем, что здесь диагностика вообще возможна только тогда, когда смысложизненные ориентации сформированы, т.е. смыслы жизни во всех ее проявлениях ясно осознаются, аргументируются человеком и непротиворечиво накладываются на его жизненные планы.

Предварительная проверка соблюдения этого условия выполнялась с помощью методики диагностики смысложизненных ориентаций (СЖО) (Дж. Крамбо и Л. Махолик, адаптация Д. А. Леонтьева) [119]. Методика предлагает 5 взаимозависимых шкал, позволяющих определить, насколько осмысленность жизни является однородной, обоснованной и устойчивой структурой. На этом основании мы смогли признать готовыми к дальнейшей диагностике 27 человек из состава КГ и 57 респондентов из состава ЭГ. Затем основу диагностики составляли уже личные беседы, которые соискатель проводил с респондентами в конце констатирующего и формирующего экспериментов. Собеседников мы просили, насколько это возможно для них, раскрыть смыслы их жизни и в особенности профессиональной деятельности, а затем отдельно отразить, какое место занимает в них техника в широком значении этого понятия. Используя традиционную 5-балльную шкалу, мы пытались дать качеству собственную оценку, считая, что при пяти баллах большинство профессиональных планов, так или иначе, связано с собственным развитием как субъекта технической культуры, а при единице такая связь отсутствует вообще или не выявлена (рисунок 19).

В целом, результаты развития аксиологического компонента технической культуры у респондентов ЭГ выше, чем у их коллег из состава КГ. Наиболее интенсивным периодом развития аксиологического компонента можно считать начальный период формирующего эксперимента, однако ряд признаков доказывает, что развитие осознания техники как личной ценности, включение ее в личные и жизненные смыслы обеспечило развитие технической культуры в целом

и повлияло на результативность остальных этапов процесса развития технической культуры.

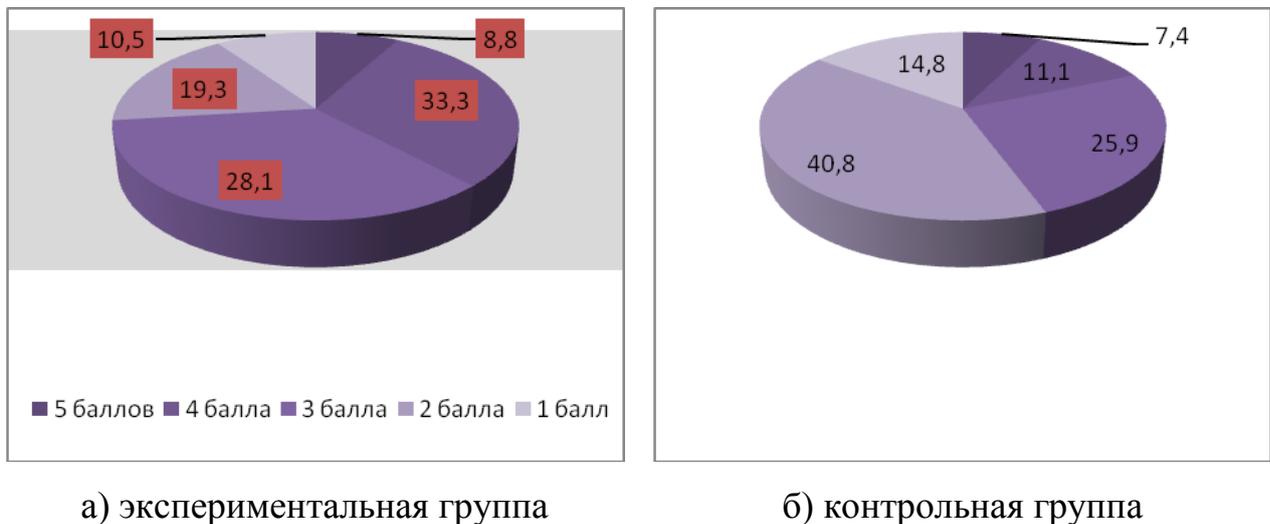
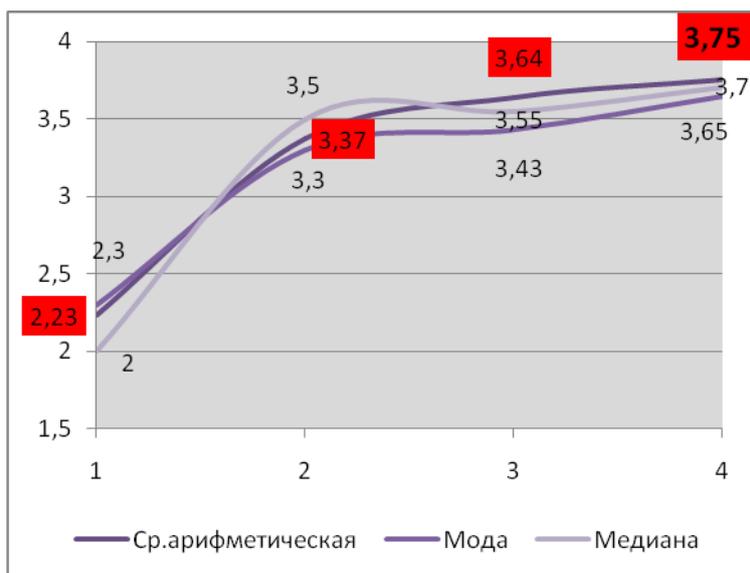


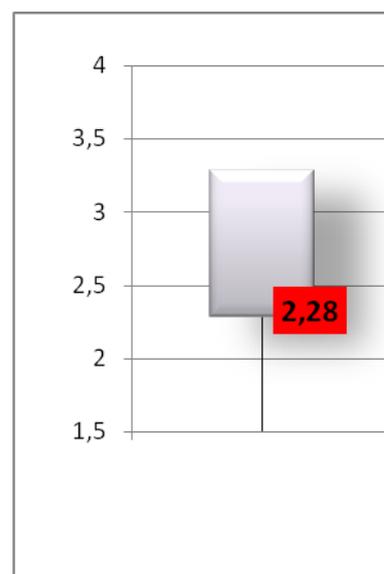
Рисунок 19. Оценка роли техники в формировании жизненных смыслов респондентов, %

Сравнение результатов развития нормативного компонента технической культуры

Динамика развития нормативного компонента технической культуры офицеров, охваченных опытно-экспериментальной работой, его результаты, как оказалось, во многом, схожи с динамикой и результатами развития аксиологического компонента. Это объясняется и сходной природой качеств, составляющих оба компонента, и тем, что перевод моральных требований в отношении техники в нравственный план непременно сопровождается изменением ценностных отношений к ней. Обратимся к экспертным оценкам компонента (рисунок 20).



а) средние статистические выборочные показатели по ЭГ



б) среднее арифметическое оценки по КГ

Рисунок 20. Экспертные оценки нормативного компонента

Заметны отличия между результатами экспертной оценки компонента в КГ и ЭГ. Если в КГ в итоге среднее арифметическое оценки развития компонента равнялось 2,28 балла, то в ЭГ этот уровень был превышен уже в течение контрольно-организующего этапа.

В динамике заметно, что максимальная интенсивность изменений экспертной оценки происходит на участке между первыми двумя контрольными точками, что совпадает с замыслом эксперимента. Относительное совпадение значений средних выборочных показателей доказывает однородность группы и технологичный характер педагогического влияния на личность.

Экспертные оценки основывались на личном суждении экспертов о выбранных нами показателях «сформированность нравственной сферы» и «развитие внутренней ответственности офицера при работе с техникой». Такое суждение выносилось на основании длительного наблюдения, исследования мнений и суждений офицера. С этой целью в образовательную практику были

введены специальные дискуссионные формы: круглые столы, дискуссии, проблемные семинары, офицерам поручалось подготовить эссе.

Отметим, что в оценке нормативного компонента были и достаточно объективные показатели. Например, оценивая взаимодействие офицера с техникой в повседневной деятельности и в обстановке, приближенной к боевой, мы ввели два показателя, результаты диагностики по которым напрямую обусловлены отношением к установленным техническим нормам и правилам. К их числу можно отнести:

– ведение технической документации. Этот вид деятельности предусматривает соблюдение различных ГОСТов, стандартов и других установленных технических норм. При этом в обстановке, приближенной к боевой, например, на учениях и практических занятиях нормы внешнего контроля значительно слабее, чем в повседневной жизни, а соблюдение норм зависит только от офицера. Напомним, что средняя оценка респондентов КГ по данному показателю составляет всего 2,3 балла, и она сильно отличается от оценки соблюдения норм в повседневной деятельности при наличии контроля (3,8 балла). В ЭГ эти оценки не только выше (3,9 и 4,2), они гораздо менее отличаются друг от друга;

– соблюдение правил эксплуатации вооружения и техники. В этом случае в качестве норм выступают инструкции по эксплуатации образцов вооружения и техники. Надо сказать, что военная техника имеет достаточный запас прочности, поэтому нарушение правил эксплуатации далеко не всегда ведет к поломкам, и неукоснительное соблюдение норм может считаться личностным качеством офицера. Оценки выполнения этих норм в разной обстановке: 3,5 и 4,9 в ЭГ, 2,4 и 3,5 в КГ.

Некоторые объективные проявления имеет и такой показатель, как «развитие внутренней ответственности офицера при работе с техникой». Так, факты принятия безответственных решений, особенно если они имеют негативные последствия, часто становятся поводом проведения служебного расследования. На основании анализа такой практики можно сказать, что

подобные проявления безответственности чаще встречались среди респондентов КГ, этот факт тем более следует учесть, т.к. по составу эта группа почти в 2 раза меньше, чем ЭГ.

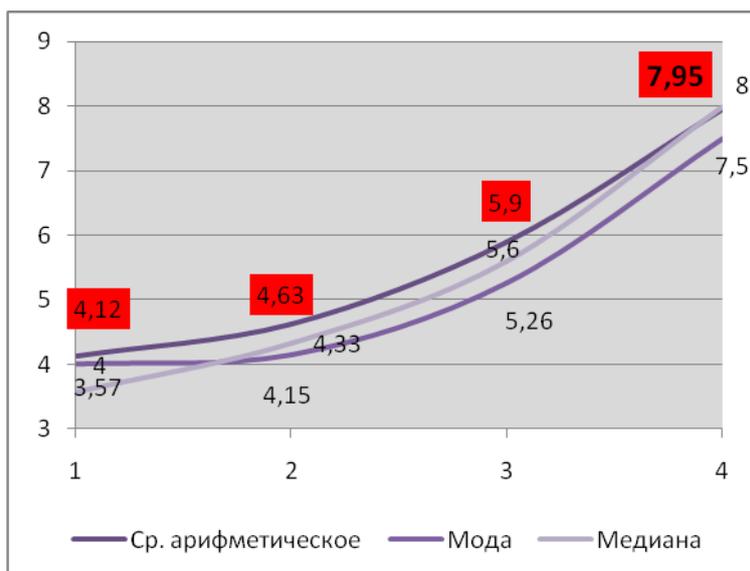
Обобщая сказанное, сделаем следующий вывод в отношении нормативного компонента технической культуры. Респонденты из состава ЭГ в большинстве своем достигают достаточного нормативного потенциала уже в начале своей карьеры. Развитие качеств, включенных в нормативный компонент, у них происходит более успешно, оно продолжается на протяжении всего управленческого цикла. Наиболее интенсивно развитие нормативного компонента происходит, как и в случае с аксиологическим компонентом, на контрольно-организационном этапе процесса развития технической культуры офицера в ходе формирующего эксперимента, что доказывает прямую связь этого процесса с экспериментом.

Сравнение результатов развития компонента направленности в структуре технической культуры

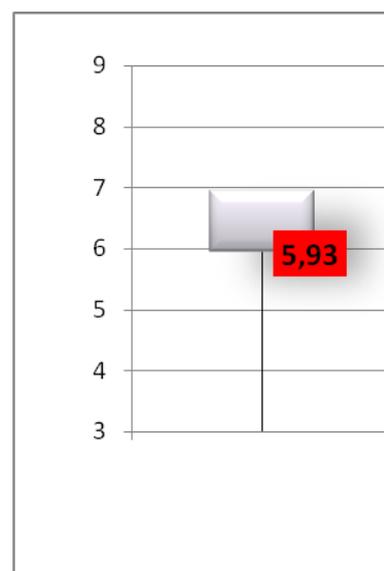
Наконец, сравним результаты развития компонента направленности в структуре технической культуры офицеров КГ и ЭГ.

Являясь интегративным качеством личности, направленность отражает присущие личности динамические тенденции, определяющие параметры ее взаимодействия с техникой. Мотивы, интересы и склонности, связанные с техникой, так или иначе проявляются в деятельности человека, однако диапазон таких проявлений настолько широк, что направленность офицера на технику может сама по себе служить предметом отдельной диагностической системы. Не будем поэтому описывать результаты применения отдельных методик, включенных в диагностический аппарат (беседа; анкетирование; ранжирование мотивов; методика «Исследование деятельностной мотивационной структуры» (К. Замфир) [186], а остановимся сразу на результатах экспертизы.

Ориентируясь на экспертные оценки, можно заключить, что и здесь заметны существенные отличия между двумя группами (рисунок 21).



а) средние статистические выборочные показатели по ЭГ



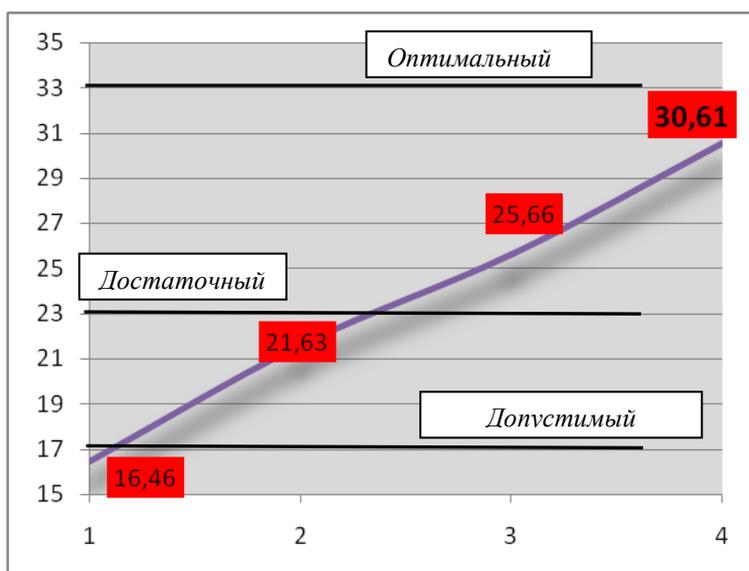
б) среднее арифметическое оценки по КГ

Рисунок 21. Экспертные оценки нормативного компонента

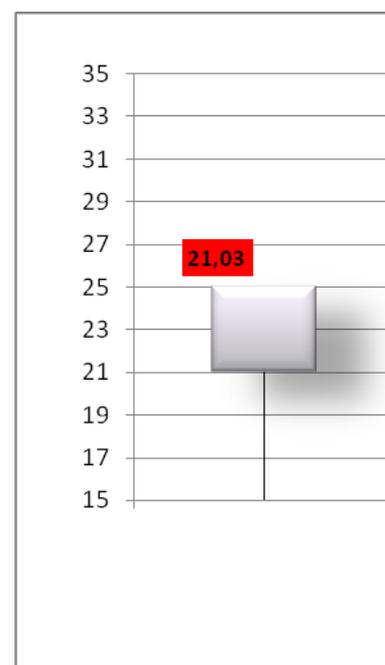
Графики на рисунке демонстрируют равномерное поступательное развитие направленности личности офицеров ЭГ на протяжении всего формирующего эксперимента, которое привело в итоге к значительно более высокому результату, чем в КГ: значение среднего арифметического оценки направленности личности респондентов ЭГ (7,95 балла) к концу эксперимента превысило значение аналогичного показателя (5,93 балла) на 2,02 балла.

Сравнение развития технической культуры офицеров

Оценивая различия в развитии технической культуры офицеров КГ и ЭГ, мы использовали в качестве показателя среднее арифметическое экспертной оценки, полученной при обследовании в группах (рисунок 22).



а) средние арифметические значения
оценки по ЭГ



б) среднее арифметическое
оценки по КГ

Рисунок 22. Оценка технической культуры офицеров

На основе данных, представленных на графике, можно утверждать, что в ЭГ результаты развития исследуемого качества гораздо выше, чем в КГ: итоговое среднее арифметическое экспертной оценки технической культуры офицеров ЭГ равно 30,61 балла, тогда как в КГ – 21,03 балла.

Развитие технической культуры офицеров ЭГ происходит равномерно и поступательно, т.к. участки интенсивного развития разных компонентов не совпадают и компенсируют друг друга. Обращаем внимание на тот факт, что результата, который был выявлен экспертами в КГ, респонденты ЭГ достигли до обучения на курсах повышения квалификации.

Кроме того, итоговые результаты диагностики развития технической культуры офицеров КГ и ЭГ мы представили в таком варианте, который позволяет получить знание и об уровне структуры групп, и о динамике ее изменения (рисунок 23).

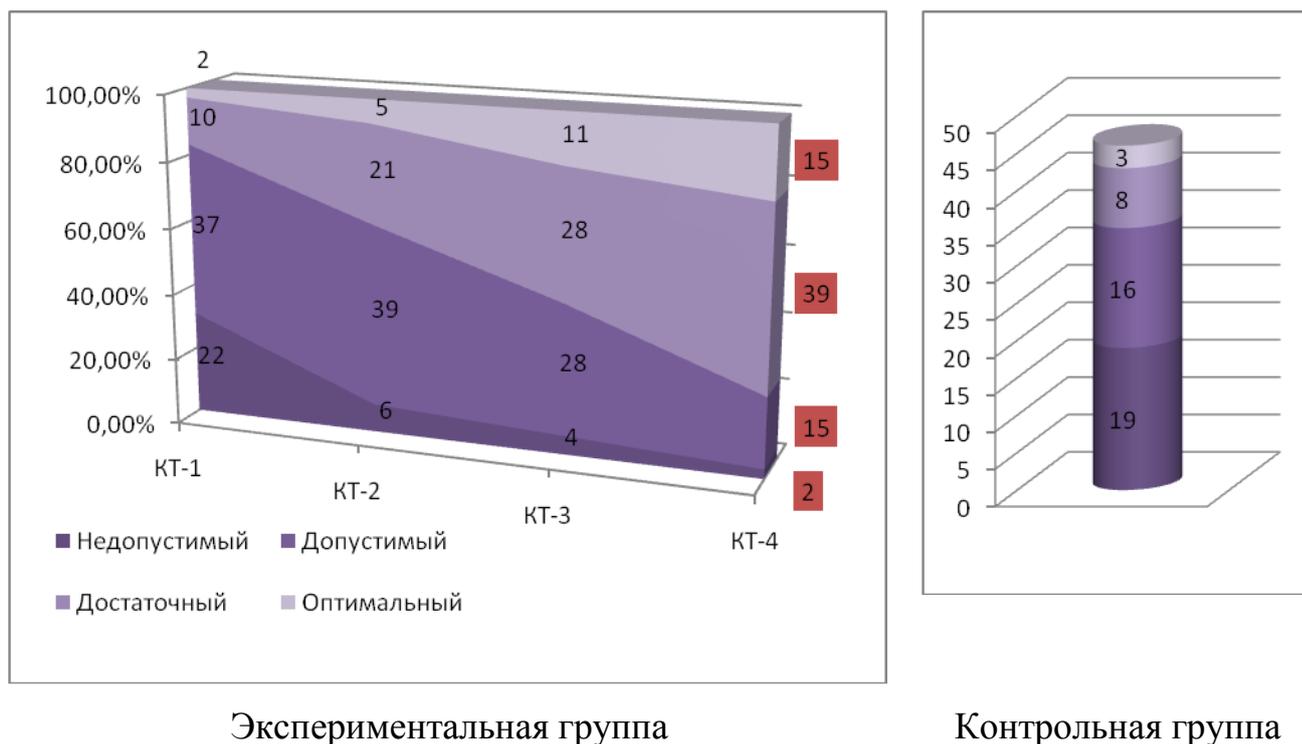


Рисунок 23. Уровневая структура групп

Обратим внимание на два крайних уровня. Респонденты, чья техническая культура, по мнению экспертов, не достигает допустимого уровня, представляют наиболее проблемную категорию. Если в КГ к таковым следует отнести 19 человек (41,3%), то в ЭГ их всего 2 (2,8%). Таким образом, проведенный эксперимент позволил разрешить одно из основных противоречий, формирующих проблему нашего исследования, т.е. снизить долю офицеров с таким уровнем развития технической культуры.

Еще один интересующий нас уровень – оптимальный, на котором состояние технической культуры офицера соответствует критериальному (эталонному). Оптимальный уровень не только обеспечивает возможность освоения профессиональных компетенций вышестоящей должности, но и обеспечивает возможность дальнейшего эффективного самообразования и самостоятельного профессионального развития. Если в КГ этот уровень выявлен у 3 человек (6,5%), то в ЭГ - у 15 (21,1%).

На основании обнаружения высокой корреляции между уровнем развития технической культуры офицера и оценкой его профессиональной компетентности мы считаем валидной разработанную систему ее диагностики.

Выводы по главе 2

По итогам проведенной опытно-экспериментальной работы были сделаны следующие выводы.

Обнаруженные в ходе констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы противоречия сформировали заявленную в исследовании проблему организации целенаправленного развития технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании.

Формирующий этап опытно-экспериментальной работы был направлен на проверку системы действий по развитию технической культуры офицера в специально созданных условиях. В ходе эксперимента на контрольно-ориентировочном этапе развития технической культуры офицера были внесены изменения в практику управления кадрами базовых воинских частей, изменялась практика организации самообразования и самостоятельного профессионального развития офицера, на местах создавались системы мотивации и стимулирования развития технической культуры офицера. Одновременно с этим осуществлялась диагностика развития данного интегративного качества, апробировались новые механизмы формирования кадрового резерва. На организационно-обучающем этапе реорганизовывались курсы повышения квалификации офицеров. В военных вузах, включенных в базу опытно-экспериментальной работы, вносились изменения в учебные программы дополнительного образования, учебно-методические комплексы дисциплин, формировалась система воспитательной работы, организовывалось психолого-педагогическое сопровождение учебного процесса, апробировались новые формы и методы образовательной деятельности. Этап самостоятельной работы был связан с формированием системы контроля за

результатами самообразования и самостоятельного профессионального развития офицеров, проводилась апробация механизмов их аттестации с учетом уровня развития технической культуры.

К концу формирующего этапа опытно-экспериментальной работы были обнаружены существенные различия в результатах развития технической культуры респондентов контрольной и экспериментальной групп в целом и в результатах развития каждого ее компонента в частности, решены ключевые противоречия, формирующие проблему данного исследования.

Динамика развития технической культуры, рассмотренная по отдельным компонентам, имеет временные совпадения с логикой опытно-экспериментальной работы. Так, участки интенсивного развития качеств технической культуры совпали по времени с целенаправленным педагогическим воздействием на них со стороны командования и педагогического состава курсов повышения квалификации офицеров. Учитывая этот факт, а также условия эксперимента можно утверждать, что изменения в процессе развития технической культуры обусловлены опытно-экспериментальной работой.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В период реформирования Вооруженных Сил РФ, когда в военной сфере реализуются самые последние достижения научной технической мысли, остро стоит проблема развития технической культуры офицера, соответствующей самым высоким требованиям. Успешное решение современных военно-профессиональных задач должно обеспечиваться не только путем совершенствования вооружения, боевой техники, развития военной науки, но и повышением профессионализма офицерского корпуса. Совершенствование военной техники и вооружения обуславливают включение в круг профессиональной компетенции офицера постоянно обновляющихся разнообразных знаний и умений военно-технического характера, что, в свою очередь, требует совершенствования его технической культуры.

Решение задач исследования проблемы развития технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании позволило заключить следующее.

Методологической основой анализа технической культуры офицера выступили общенаучный системный и культурологический подходы, с позиции которых рассмотрены ее сущность, содержание, структура. Проведенный анализ теоретических источников позволил определить техническую культуру офицера как интегративное свойство личности, основанное на освоении и внутренне мотивированном использовании элементов технической культуры общества и своей профессиональной группы, обеспечивающее эффективное и ответственное применение техники при решении задач военно-профессиональной деятельности, а также техническое творчество и техническое самообразование офицера.

Структура технической культуры, включающая профессионально важные качества личности, представлена пятью компонентами: когнитивным, отражающим технические знания и представления офицера, обеспечивающие способность создавать, изучать и осваивать технику во всех ее проявлениях; деятельностным, характеризующим уровень профессионального использования

техники, а также технического творчества; аксиологическим, раскрывающим роль и значение техники в контексте всей жизни офицера; нормативным, объединяющим внутренние регуляторы профессиональной деятельности офицера, связанной с созданием, изучением и использованием техники; компонентом направленности, определяющим активность и направленность взаимодействия офицера и техники.

Дополнительное профессиональное военное образование обеспечивает реализацию потребностей офицера в профессиональном развитии и профессиональной самореализации. Курсы повышения квалификации, профессиональная подготовка и переподготовка офицера в системе дополнительного профессионального образования, кроме обучающей функции, выполняют следующие функции: мотивирующую, направляющую и организующую в отношении самообразования и самостоятельного профессионального развития офицеров в межкурсовой период.

Важным выводом проведенного исследования стало признание того, что дополнительное профессиональное образование призвано обеспечить не только овладение офицером компетенциями, необходимыми для новой должности, но и качественно изменить его личностную характеристику как профессионала, вывести его на новый уровень профессиональной и технической культуры. При условии ориентации системы управления воинской части, военного образовательного учреждения или военной организации на управление кадрами перед дополнительным профессиональным образованием встает задача развития технической культуры офицера.

Суть авторской позиции состоит в рассмотрении развития технической культуры офицера в дополнительном профессиональном военном образовании как целенаправленно организуемого с помощью управляемого и мотивируемого самообразования офицера процесса постепенного освоения им технической культуры общества и своей профессиональной группы, формирования нравственных оснований культуросообразной военно-профессиональной деятельности, выводящего его на качественно иной уровень профессиональных

возможностей. Это циклический образовательный процесс, в котором с каждым новым циклом нарастает содержание, но остаются почти неизменными принципы, формы, методы, средства и другие компоненты, что позволяет выделить в его составе отдельные этапы:

– контрольно-ориентировочный этап, реализуемый в процессе управления кадрами до направления офицера на курсы повышения квалификации, профессиональную подготовку или переподготовку. Содержанием этапа является оценка и самооценка технической культуры офицера, определение противоречий в ее состоянии, без разрешения которых невозможна дальнейшая профессиональная самореализация, формирование мотивации самообразования и самостоятельного профессионального развития;

– организационно-обучающий этап, на котором осуществляется наиболее активное педагогическое воздействие на личность офицера в системе дополнительного профессионального образования, реализуется в процессе обучения офицера на курсах повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки. Данный этап предусматривает обучение и воспитание офицера, вооружение его технологиями самообразования и самостоятельного профессионального развития, разработку индивидуальных образовательных программ в системе дополнительного профессионального военного образования;

– этап самостоятельной работы, который реализуется в процессе военной службы в межкурсовый период. Содержательно данный этап предусматривает самостоятельную реализацию индивидуальной образовательной программы в развитии технической культуры офицера, самоконтроль и рефлекссию этого процесса.

Таким образом, в диссертации получила теоретическое обоснование идея о том, что целенаправленное педагогическое влияние на развитие технической культуры офицера должно осуществляться по трем взаимосвязанным направлениям: в системе управления кадрами воинской части, в системе повышения квалификации офицерского состава, а также в организации

самообразования и самостоятельного профессионального развития в межкурсовой период

Система диагностики развития технической культуры офицера, рассматриваемая нами как часть дополнительного профессионального военного образования, выступает необходимым условием управления кадрами и образовательным процессом в дополнительном профессиональном образовании. Результатом функционирования системы диагностики является диагноз, включающий: уровень развития технической культуры офицера в сравнении с эталонным; индивидуальные особенности технической культуры офицера, ее сильные и слабые стороны; прогнозы и индивидуальные стратегии самостоятельного развития технической культуры офицера; представления о трудностях и противоречиях, возникающих в процессе самостоятельного развития технической культуры, возможных способах их преодоления; заключение о профессиональной компетентности офицера и его карьерных перспективах с учетом потенциала в развитии технической культуры.

В ходе опытно-экспериментальной работы была осуществлена проверка системы действий по развитию технической культуры офицера в специально созданных условиях, учитывавших логику и этапность данного процесса. Основными экспериментальными действиями стали: внесение изменений в практику управления кадрами базовых воинских частей, изменение практики организации самообразования и самостоятельного профессионального развития офицера, создание систем мотивации и стимулирования развития технической культуры офицера, апробация новых механизмов формирования кадрового резерва, реорганизация курсов повышения квалификации офицеров, формирование системы контроля за результатами самообразования и самостоятельного профессионального развития офицеров, апробация механизмов их аттестации с учетом уровня развития технической культуры.

Одновременно с этим осуществлялась диагностика развития данного интегративного качества. Для оценки уровня развития технической культуры офицера использовались такие критерии, как достаточный когнитивный

потенциал, достаточный деятельностный потенциал, достаточный аксиологический потенциал, достаточный нормативный потенциал офицера и действенная направленность. С их помощью выявлялся допустимый, достаточный или оптимальный уровни развития технической культуры офицера.

Оценка результатов опытно-экспериментальной работы показала наличие существенных отличий в результатах развития технической культуры офицеров, составивших контрольную и экспериментальную группы. Наличие корреляции этих отличий с преобразованиями в системе дополнительного профессионального военного образования, управлении кадрами в воинских частях, а также в самообразовании и самостоятельном профессиональном развитии офицера подтвердило гипотезу исследования.

Проведенное исследование не исчерпывает всех сторон изучаемого сложного и динамичного процесса. Обозначились проблемы, требующие дальнейшего теоретического анализа и научно-методического обоснования. К таковым могут быть отнесены вопросы технологизации процесса развития технической культуры в условиях высшего военно-профессионального и дополнительного военного образования, развития технической культуры с целостном единстве с другими компонентами профессиональной культуры офицера в условиях дополнительного военного образования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамов, А. П. Отечественный и зарубежный опыт формирования личности в условиях военного образования / А. П. Абрамов. - Курск: Курский гос. технич. ун-т, 2010. - 185 с.
2. Абрамова, И. Г. Интерактивные методы обучения в системе высшего образования / И. Г. Абрамова. – М.: Гардарика, 2008. – 368 с.
3. Абульханова-Славская, К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 301 с.
4. Аванесов, В. С. Вопросы методологии педагогических измерений [Электронный ресурс] / В. С. Аванесов // Педагогические измерения. - 2005. - № 1. – Режим доступа: <http://testolog.narod.ru/EdMeasmt3.html>.
5. Авдеева, Т. И. Формирование духовно-эстетических ценностей у студентов технического вуза в процессе освоения культурологических дисциплин: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01 / Авдеева Татьяна Ивановна. – М., 2009. - 194 с.
6. Аграновская, Е. В. Правовая культура и обеспечение прав личности / Е. В. Аграновская; отв. ред. Е. А. Лукашева. - М.: Наука, 1988. - 144 с.
7. Александров, А. А. Вопросы теории и реализации непрерывного образования: монография / А. А. Александров. – М.: Изд-во МГОУ, 2012. - 270 с.
8. Александрова, Е. А. Педагогическое сопровождение индивидуального образования и идея свободного воспитания / Е. А. Александрова // Новые ценности образования. – М.: Инноватор. – 2003. - № 3.– С. 71-82.
9. Алехин, И. А. Теория и практика воспитания военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации / И. А. Алехин. - М.: Военный университет, 2003. – 377 с.
10. Амбарова, П. А. Профессиональная культура офицеров российской армии в условиях трансформации российского общества: Социологический анализ: автореф. дис. ...канд. филос. наук: 22.00.06 / Амбарова Полина Анатольевна. – Екатеринбург, 2002. – 22 с.

11. Аменд, А. Ф. Образование в XXI веке / А. Ф. Аменд, А. А. Саламатов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2003. – № 6. – С. 10-15.
12. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2010. – 288 с.
13. Андреева, Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. 5-е изд., испр. и доп. – М.: Аспект Пресс, 2007. – 363 с.
14. Анцупов, А. Я., Помогайбин, В. Н., Пошивалкин, О. А. Методологические проблемы военно-психологических исследований – XX век / А. Я. Анцупов, В. Н. Помогайбин, О. А. Подшивалкин. – М.: СГИ, 2000. – 527 с.
15. Архангельский, С. И. Лекции по научной организации учебного процесса высшей школе / С. И. Архангельский. – М.: Высшая школа, 1976. – 200 с.
16. Асмолов, А. Г. Как рождается гражданская идентичность в мире образования: от феноменологии к технологии / А. Г. Асмолов; ч. 1. – М.: Федеральный ин-т развития образования, 2011. – 111 с.
17. Афанасьев, В. Г. Мир живого. Системность, эволюция и управление / В. Г. Афанасьев. – М.: ЛКИ, 2010. – 336 с.
18. Бадмаев, Б. Ц. Психология и методика ускоренного обучения / Б. Ц. Бадмаев. – М.: ГЕОТАР Медиа, 2007. – 272 с.
19. Барабанщиков, А. В., Дерюгин, П. П. Военно-педагогическая диагностика / А. В. Барабанщиков, П. П. Дерюгин. – М.: ВУ, 1995. – 134 с.
20. Баталов, Э. Я. Политическое – слишком человеческое / Э. Я. Баталов. – М.: Эдиториал УРСС, 2000. – 136 с.
21. Безрукова, В. С. Педагогика. Проективная педагогика / В. С. Безрукова. – М.: Мысль, 2009. – 318 с.
22. Белозерцев, И. А. Аттестация офицерских кадров как социально-педагогический фактор развития органов местного военного управления: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01 / Белозерцев Иван Александрович. – Пенза, 2008. – 159 с.

23. Беляева, Л. А., Коновалова, Г. В. Аксиология и образование / Л. А. Беляева, Г. В. Коновалова // Философия и наука: материалы 1-ой науч.-практ. конф. / Урал, гос. пед. ун-т. Екатеринбург, 2002. - С. 3-4.
24. Бенин, В. Л. Педагогическая культурология / В. Л. Бенин. - Уфа: БГПУ, 2004. - 515 с.
25. Бехтерев, В. М. Объективная психология / В. М. Бехтерев. - М.: Наука, 1991. - 480 с.
26. Битинас, Б. П. Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы / Б. П. Битинас, Л. И. Катаева // Педагогика. - 1993. - № 2. – С. 10-15.
27. Блауберг, И. В., Юдин, Э. Г. Становление и сущность системного подхода / И. В. Блауберг, Э. Г. Юдин, под. ред. А. Ф. Зотова. – М.: Наука, 1973. – 272 с.
28. Богатская, Е. Ю. Педагогические условия воспитания у студентов технического университета ответственности как компонента их профессиональной компетентности: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.08 / Богатская Елена Юрьевна. – Ростов-на/Д., 2005. – 202 с.
29. Бойко, Ж. В. Становление ценностного отношения к профессиональной деятельности студентов технического вуза через освоение культурологических знаний: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.08 / Бойко Жанна Васильевна. - Хабаровск, 2009. - 233 с.
30. Большой психологический словарь / под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – М.: Прайм-Еврознак, 2007. – 672 с.
31. Бондаревская, Е. В. Теория и практика личностно ориентированного образования / Е. В. Бондаревская. – Ростов-на/Д.: Изд-во Ростовского пед. ун-та, 2000. – 352 с.
32. Бордовская, Н. В. Диалектика педагогического исследования: Логико-методологические проблемы: монография / Н. В. Бордовская. - СПб.: Изд-во РХГИ, 2001. – 512 с.
33. Бореев, В. Ю., Веневитинов, Т. Н. Взаимодействие культуры и научно-технического прогресса / В. Ю. Бореев, Т. Н. Веневитинов. - М.: ИПК работников культуры, 1988. - 112 с.

34. Борисенков, В. П. и др. Поликультурное образовательное пространство России: история, теория, основы проектирования: монография / В. П. Борисенков, О. В. Гукаленко, А. Я. Данилюк. - М.: Изд-во ООО «Педагогика», 2006. - 464 с.
35. Борцова, М. В. Факторы становления начальных форм ответственности личности: теоретический аспект: монография / М. В. Борцова. – Славянск-на-Кубани: Изд. центр СГПИ, 2007. – 125 с.
36. Борытко, Н. М. В пространстве воспитательной деятельности: монография / Н. М. Борытко; науч. ред. Н. К. Сергеев. - Волгоград: Перемена, 2001. - 181 с.
37. Бунин, С. В. Совершенствование профессиональной подготовки будущих офицеров к выполнению служебно-боевых задач: На материале военного института внутренних войск МВД России: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.08 / Бунин Сергей Викторович. – Новосибирск, 2005. – 222 с.
38. Буренок, В. М., Ивлев, А. А., Корчак, В. Ю. Развитие военных технологий XXI века: проблемы, планирование, реализация / В. М. Буренок, А. А. Ивлев, В. Ю. Корчак. - Тверь: Изд-во ООО «КУПОЛ», 2009. - 624 с.
39. Быков, А. А. Педагогическая система формирования технической культуры учителя: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01, 13.00.08 / Быков Александр Александрович. - Смоленск, 2008. - 248 с.
40. Ваганова, Г. А. Коноплин, Ю. С., Пушкарева, Г. Р. Сравнительный анализ политической культуры российского и западного общества / Г. А. Ваганова, Ю. С. Коноплин, Г. Р. Пушкарева. – М.: Изд-во МАИ, 1994. – 56 с.
41. Вербицкий, А. А. Активное обучение в высшей школе / А. А. Вербицкий. – М: Велби, 2007. – 480 с.
42. Веретин, С. В. Формирование профессиональной культуры курсантов высших военно-учебных заведений: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.08 / Веретин Сергей Вячеславович. – Ульяновск, 2010. – 182 с.
43. Верховин, В. И., Ионова, О. Б. Интерпретация экономической жизни общества в «понимающей» социологии М. Вебера / В. И. Верховин, О. Б. Ионова // Личность. Культура. Общество. - Т. 10. Вып. 1. - 2008. - С. 171-187.

44. Вершловский, С. Г. Взрослые как субъект образования / С. Г. Вершловский // Педагогика. – 2003. – № 8. – С. 3-8.
45. Владимиров, А. И. Состояние военного профессионального образования в России и основные подходы к его строительству. Доклад на Конференции Клуба военачальников РФ по вопросам профессионального военного образования в Военной Академии Генерального штаба ВС РФ 23 мая 2012 г. / А. И. Владимиров [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.kadet.ru/>.
46. Военное образование: каким ему быть? [Электронный ресурс] / Военно-промышленный курьер. - Режим доступа: <http://vpk-news.ru/articles/8912>.
47. Всемирная энциклопедия: Философия / гл. науч. ред. и сост. А. А. Грицанов. – М.: АСТ, Мн.: Харвест, Современный литератор, 2001. – 1312 с.
48. Гайсина, Г. И. Культурологический подход в теории и практике педагогического образования: дис. ...д-ра пед. наук: 13.00.08 / Гайсина Гузель Иншаровна. – М., 2002. - 366 с.
49. Галагузов, А. Н. Культурологический подход в профессиональной подготовке специалистов социальной сферы: дис. ...д-ра пед. наук: 13.00.08 / Галагузов Алексей Николаевич. – М., 2011. – 359 с.
50. Гильман, Р. А. Теория и практика развития творческой активности личности студента в системе высшего художественно-педагогического образования: дис. ...д-ра пед. наук: 13.00.08 / Гильман Римма Акимовна. – Магнитогорск, 2001. – 378 с.
51. Голикова, С. Н. Развитие гражданской идентичности педагогов в системе повышения квалификации: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.08 / Голикова Светлана Николаевна. – Омск, 2012. – 240 с.
52. Головаха, Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи: дис. ...канд. психол. наук: 09.00.09 / Головаха Евгений Иванович. – М., 1989. – 174 с.
53. Головкин, Н. А. Свобода и моральная ответственность / Н. А. Головкин. - М.: Знание, 1973. - 63 с.

54. Голубев, Н. К., Битинас, Б. П. Введение в диагностику воспитания / Н. К. Голубев, В. П. Битинас. – М.: Педагогика, 1989. – 160 с.
55. Горохов, В. Г. Методологический анализ технических дисциплин / В. Г. Горохов. – М.: Высшая школа, 1984. – 112 с.
56. Горохов, В. Г., Грунвальд, А. Каждая инновация имеет социальный характер (Социальная оценка техники как прикладная философия техники) // Высшее образование в России. – 2011. - № 5. - С. 135–145.
57. Горохов, В. Г., Розин, В. М. Введение в философию техники / В. Г. Горохов, В. М. Розин. - М.: ИНФРА, 1998. – 224 с.
58. Гриднев, Д. А. Система военного образования в условиях реформирования / Д. А. Гриднев. - Екатеринбург: УГТУ-УПИ, 2010. - 172 с.
59. Грицианов, В. В. Новейший философский словарь. Постмодернизм / В. В. Грицианов. - Минск: Современный литератор, 2007. - 816 с.
60. Гужва, Е. Г. Воспитание нравственных ценностей у офицеров воинской части: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01 / Гужва Евгений Геннадьевич.–М., 2009.- 294 с.
61. Гуревич, П. С. Философия культуры / П. С. Гуревич. - М.: Nota bene, 2000. - 352 с.
62. Гутник, И. Ю. Гуманитарные технологии педагогической диагностики в междисциплинарном контексте: научно-метод. пособие / И. Ю. Гутник; под ред. А. П. Тряпицыной. – СПб.: ООО «Книжный дом», 2008. – 248 с.
63. Гутник, И. Ю. Педагогическая диагностика образованности школьников: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01 / Гутник Ирина Юрьевна. - СПб., 1996 – 249 с.
64. Давидович, В. Е., Жданов, Ю. А. Сущность культуры / В. Е. Давидович, Ю. А. Жданов. – Ростов-на/Д.: Изд-во Ростовского ун-та, 1979. - 264 с.
65. Давыдова, Л. Н. Педагогическое диагностирование как компонент управления качеством образования: монография. – Астрахань: ИД «Астраханский ун-т», 2005. – 211 с.
66. Давыдова, Л. Н., Пятин, В. А. Диагностика при разработке педагогических технологий и инноваций: монография / Л. Н. Давыдова, В. А. Пятин / Основы

- разработки педагогических технологий и инноваций / под ред. В. А. Пятина. - Астрахань, 1998. - С. 120-138.
67. Даль, В. И. Толковый словарь русского языка / В. И. Даль. – М.: Эксмо, 2009. – 772 с.
68. Данилов, М. А. Разработка методологических проблем педагогики / М. А. Данилов. - М.: Педагогика, 1971. - 261 с.
69. Данилова, И. Н. Реализация методов активного обучения в дополнительном профессиональном образовании офицерских кадров: автореф. дис. ...канд. пед. наук: 13.00.08 / Данилова Инна Николаевна. – М., 2011. – 22 с.
70. Добровольсков, О. В. Научно-исследовательская деятельность курсантов как фактор профессионального становления офицера: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Добровольсков Олег Вячеславович. – Ульяновск, 2011. – 372 с.
71. Добрынин, В. В. Техника и техническая культура XX века / В. В. Добрынин / Актуальные проблемы культуры XX века. - М.: Знание, 1993. - С. 70-87.
72. Долинский, Н. И. Педагогическая система формирования нравственных качеств будущих офицеров: дис ...канд. пед. наук: 13.00.08 / Долинский Николай Иванович. – Саратов, 2007. – 159 с.
73. Дочкин, С. А. Модернизация дополнительного профессионального образования в условиях формирования информационного общества: дис. ...д-ра пед. наук: 13.00.08 / Дочкин Сергей Александрович.- Кемерово, 2010.-348 с.
74. Елагина, В. С. Развитие профессионально важных качеств государственных служащих в условиях непрерывного профессионального образования: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.08 / Елагина Вера Сергеевна. - Тамбов, 2008. - 227 с.
75. Епанчинцева, Г. А. Развивающая психологическая диагностика в образовании: дис. ...д-ра пед. наук: 19.00.13 / Епанчинцева Галина Александровна. - Томск, 2010. - 389 с.
76. Есин, А. Б. Введение в культурологию. Основные понятия культурологии в систематическом изложении / А. Б. Есин. - М.: Академия, 1999. - 216 с.

77. Ефремов, О. Ю. Теория и практика педагогической диагностики в высшей военной школе России: дис. ...д-ра пед. наук: 13.00.01 / Ефремов Олег Юрьевич. – СПб., 2003. – 493 с.
78. Жарова, Т. А. Развитие профессиональной культуры в процессе обучения инженеров военных специальностей: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Жарова Татьяна Александровна. – Казань, 2011.
79. Жигулин, С. С. Педагогическая диагностика как условие формирования профессиональной компетентности будущего военного специалиста: на примере изучения общевоинских дисциплин: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.08 / Жигулин Сергей Семенович. - Орел , 2008. - 185 с.
80. Жукова, О. Г. Развитие студента как человека культуры в условиях поликультурного воспитания в техническом вузе: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01 / Жукова Ольга Геннадьевна. - Казань, 2009. - 249 с.
81. Загвязинский, В. И., Атаханов, Р. А. Методология и методы психолого-педагогических исследований / В. И. Загвязинский, Р. А. Атаханов. – М.: Академия, 2010. – 208 с.
82. Заславская, Т. И., Рывкина, Р. В. Социология экономической жизни: очерки теории / Т. И. Заславская, Р. В. Рывкина. - Новосибирск: Наука. Сибирское отделение, 1991. - 448 с.
83. Звонников, В. И. Педагогические измерения в управлении качеством обучения: дис. ...д-ра пед. наук: 13.00.01 / Звонников Виктор Иванович. – Ростов-н/Д., 2006. – 405 с.
84. Зимняя, И. А. Педагогическая психология / И.А. Зимняя. – М.: Логос, 2006. – 384 с.
85. Зинковский, С. Б. Право как явление культуры: автореф. дисс. ...канд. юр. наук: 12.00.01 / Зинковский Сергей Борисович. - М., 2006. - 21 с.
86. Зинченко, В. П. Культура и техника / В. П. Зинченко // Красная книга культуры / под ред. И. Т. Фролова. - М.: Наука, 1989. - С. 55–69.
87. Ибрагимов, К. Р. Культура личности: факторы безопасности: дисс. ...канд. филос. наук: 24.00.01 / Ибрагимов Кирилл Робертович. – Химки, 2011. - 181 с.

88. Иванова, Н. Л., Конева, Е. В. Социальная идентичность и профессиональный опыт личности / Н. Л. Иванова, Е. В. Конева. - Ярославль: Яросл. гос. пед. ун-т им. К. Д. Ушинского, Междунар. акад. психол. наук, 2003. - 131 с.
89. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 508 с.
90. Исмагилова, Ф. С. Профессиональный опыт специалистов и управление им в условиях формирования рыночной экономики: дис. ...д-ра психол. наук: 19.00.03 / Исмагилова Файруза Салихджановна. - М., 2000. - 382 с.
91. Иудин, И. А., Рюмин, А. Н. Контент-анализ текстов: компьютерные технологии / И. А. Иудин, А. Н. Рюмин.- Нижний Новгород, ННГУ, 2010.-37 с.
92. Каган, М. С. Избранные труды. В 7-ми т. Т. 1. Проблемы методологии / М. С. Каган. – СПб.: Петрополис, 2006. – 300 с.
93. Каган, М. С. Избранные труды в 7 тт. Т. 3. Труды по проблемам теории культуры / М. С. Каган. – СПб.: Петрополис, 2007. – 758 с.
94. Кадырова, Е. П. Современные проблемы педагогической науки и образования [Электронный ресурс] / Е. П. Кадырова // Успехи современного естествознания. – 2010. - № 3. Режим доступа: http://www.rae.ru/use/?section=content&op=show_article&article_id=7784453.
95. Калугин, Ю. Е. Профессиональное самообразование, содействие профессиональному самообразованию: монография / Ю. Е. Калугин. - Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2009. - 186 с.
96. Каминская, В. Н., Ратинов, А. Р. Правосознание как элемент правовой культуры / В. Н. Каминская, А. Р. Ратинов // Правовая культура и вопросы правового воспитания: сб. науч. трудов. - М.: Изд-во Всесоюз. ин-та по изуч. причин и разраб. мер предупреждения преступности, 1974. - С. 41-45.
97. Каньшип, А. Н. Размышляя о военной культуре / А. Н. Каньшип // Офицерский сплав. - 2009. - №3(32).
98. Караяни, А. Г., Сыромятников, И. В. Прикладная военная психология / А. Г. Караяни, И. В. Сыромятников. - СПб: Питер, 2006. – 360 с.
99. Киреев, Е. В. Социальная ответственность российского военнослужащего: сущность, структура, проблемы формирования: Социально-философский

- анализ: дис. ...канд. филос. наук: 09.00.11 / Киреев Евгений Владимирович. - М., 2002. – 184 с.
100. Киселев, Г. Б. Военное воспитание офицера ВВС как процесс организации условий заданного формирования личности в современной Российской Армии / Г. Б. Киселев // Историческая и социально-образовательная мысль. – 2010. – Т. 3. - № 1. – С. 51-69.
 101. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов-на/Д.: Феникс, 1996. – 512 с.
 102. Коджаспирова, Г. М., Коджаспиров, А. Ю. Словарь по педагогике / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М.: ИКЦ МарТ, 2005. – 448 с.
 103. Козлов, Э. П. Нравственное образование в средней школе [Электронный ресурс] / Э. П. Козлов // Здравый смысл. - 2008. - № 47. Режим доступа: <http://atheismru.narod.ru/authors02/kozlov.htm>.
 104. Кон, И. С. В поисках себя / И. С. Кон. – М.: Политиздат, 1984. – 225 с.
 105. Кон, И. С. Социологическая психология / И. С. Кон.- М.: МОДЭК, 1999.– 560 с.
 106. Контртеррористическая операция на Северном Кавказе: основные уроки и выводы / Материалы круглого стола // Военная мысль.– 2000. – № 3. – С. 5-21.
 107. Копылова, Е. А. Учебный диалог как фактор смыслообразования в процессе обучения старших школьников: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01 / Копылова Екатерина Александровна. – Н. Тагил, 2011. – 184 с.
 108. Коростылева, Л. А. Механизмы самореализации личности. Затруднения в профессиональной сфере / Л. А. Коростылева. – СПб.: Речь, 2005. – 222 с.
 109. Кравченко, В. В. Сопоставительный анализ отечественного и западноевропейского дополнительного профессионального образования: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01 / Кравченко Валерия Владимировна. – М., 2012 - 190 с.

110. Краевский, В. В. Содержание образования – вперед к прошлому [Электронный ресурс] / Персональный сайт В. В. Краевского. Режим доступа: <http://www.kraevskyvv.narod.ru/papers/co2001.htm>.
111. Краснопир, С. Н. Управленческая культура офицера современной российской армии (социально-философский анализ): автореф. дис. ...канд. филос. наук: 09.00.11 / Краснопир Сергей Николаевич. – М., 2010. – 19 с.
112. Крылова, Н. Б. Культурология образования / Н. Б. Крылова. - М.: Нар. образование, 2000. - 272 с.
113. Кудрин, Б. И. Философия технетики: основания постнеклассической философии техники / Б. И. Кудрин. – М.: Технетика, 2007. - 195 с.
114. Кужилин, В. Ф. Руководящий военно-кадровый потенциал Вооруженных Сил Российской Федерации: методология социологического исследования, состояние, формирование и реализация: дис. ...д-ра соц. наук: 22.00.08 / Кужилин Владимир Филиппович. – М., 2004. - 398 с.
115. Кузьмина (Головко-Гаршина), Н. В. Предмет акмеологии / Н. В. Кузьмина (Головко-Гаршина); 2-е изд., испр. и доп. - СПб.: Политехника, 2002. - 189 с.
116. Кулешов, С. М. Управление профессиональной карьерой офицерского корпуса ВС РФ: социологический анализ: дис. ...канд. соц. наук: 22.00.08 / Кулешов Сергей Михайлович. – М., 2011. - 201 с.
117. Лазурский, А. Ф. О составе личности / А. Ф. Лазурский / Психология личности в трудах отечественных психологов / сост. Л. В. Куликов. – СПб.: Питер, 2000. – 480 с.
118. Ленк, Ханс. Ответственность в технике, за технику и с помощью техники [Электронный ресурс] / Ханс Ленк / Гуманитарные технологии и развитие человека. Экспертно-аналитический портал. – Режим доступа: <http://gtmarket.ru/laboratory/expertize/3132/3145>.
119. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М.: Смысл, 2005. – 352 с.
120. Леонтьев, Д. А. Тест смысложизненных ориентаций (СЖО) / Д. А. Леонтьев. – М.: Смысл, 2000. – 18 с.

121. Логинов, И. П. Рефлексивная культура военного руководителя / И. П. Логинов. - М.: ВУ, 2007 - 127 с.
122. Любимова, О. В. Ключевые компетенции: вопросы идентификации, нормирования и диагностики: монография / О. В. Любимова. - Ижевск: Изд-во ИжГТУ, 2010. - 112 с.
123. Маврин, С. А. и др. Теория и практика развития профессионально важных качеств офицера / С. А. Маврин, В. В. Ромашин, А. Э. Федоров, И. Б. Нагаев, В. О. Дубинин. - Омск: Омское книж. изд-во, 2010. - 188 с.
124. Мангер, Т. Э. Диверсификация системы непрерывного образования в социально-культурной сфере: дис. ...д-ра пед. наук: 13.00.05 / Мангер Татьяна Эдуардовна. - Тамбов, 2008. - 423 с.
125. Манукян, А. Р. Самовоспитание военнослужащих как фактор самосовершенствования личности будущих офицеров / А. Р. Манукян // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2007. – Т. 18. - № 44.
126. Маралов, А. Г. Основы самопознания и саморазвития / А. Г. Маралов. – М.: Академия, 2004. – 256 с.
127. Маркарян, Э. С. Теория культуры и современная наука. Логико-методологический анализ / Э. С. Маркарян. – М.: Мысль, 1999. – 284 с.
128. Масленников, А. С., Савельев, Б. А. Оценка уровня обученности студентов в целях аттестации образовательного учреждения профессионального образования / А. С. Масленников, Б. А. Савельев. - М.: Логос, 2003. - 136 с.
129. Мелещенко, Ю. С. Техника и закономерности ее развития / Ю. С. Мелещенко. – Л.: Лениздат, 1970. – 246 с.
130. Мельникова, Н. В. Развитие нравственной сферы дошкольника: дис. ...д-ра пед. наук: 19.00.13 / Мельникова Нина Васильевна. – Курган, 2009. – 244 с.
131. Мерлин, В. С. Структура личности: характер, способности, самосознание / В. С. Мерлин. - Пермь, ПГПН, 1990.
132. Миллер, А. А. Педагогическая модель формирования технической компетентности курсантов высшего военного учебного заведения: дис.

- ...канд. пед. наук: 13.00.08 / Миллер Александр Александрович. – Новокузнецк, 2008. – 246 с.
133. Миняева, Н. М. Актуализация ресурса самообразовательной деятельности студента: автореф. дис. ...д-ра пед. наук: 13.00.01 / Миняева Наталья Михайловна. - Оренбург, 2011. - 42 с.
134. Миняева, Н. М. Самообразование студента в вузе в свете ключевых идей гуманитарных наук / Н. М. Миняева // Высшее образование сегодня. - 2010. - № 7. - С. 49-54.
135. Миронов, А. В. Формирование технической культуры курсантов в процессе обучения / А. В. Миронов // Известия Саратовского университета. Т. 12. Сер. Философия. Психология. Педагогика. - Вып. 1. – 2012.
136. Морозов, Н. К вопросу обновления армии / Н. Морозов // Офицерский корпус Русской Армии. Опыт самопознания. Сост.: А. И. Каменев, И. В. Домнин, Ю. Т. Белов, А. Е. Савинкин, ред. А. Е. Савинкин // Российский военный сборник. – 2000. - № 17. - С. 300-306.
137. Мудрик, А. В. Социализация вчера и сегодня / А. В. Мудрик. – М.: МПСИ, 2006. – 432 с.
138. Муздыбаев, К. Психология ответственности / К. Муздыбаев, ред. В. Семенов. – М.: Либроком, 2010. – 248 с.
139. Мухина, Т. Г. Становление и развитие системы дополнительного высшего образования в России: дис. ...д-ра пед. наук: 13.00.01 / Мухина Татьяна Геннадьевна. - Нижний Новгород, 2011. - 580 с.
140. Мясищев, В. Н. Психология отношений / В. Н. Мясищев. – М.: МПСИ, МОДЭК, 2011. – 400 с.
141. Мясоедов, А. М. К вопросу о соотношении понятий «профессиональная культура» и «профессиональная субкультура» / А. М. Мясоедов // Сб. конференций НИЦ Социосфера. – 2012. - № 5. - С. 69-72.
142. Наводнов, В. Г. Математические модели САПР ПИМ / В. Г. Наводнов. - Йошкар-Ола: Научно-информац. центр гос. аккредитации, 1997. - 72 с.

143. Негодаев, И. А. Философия техники. Техника и природа [Электронный ресурс] / И. А. Негодаев // Библиотека «Полка букиниста» – Режим доступа: http://society.polbu.ru/negodaev_engineeringphilo/ch26_v.html.
144. Недорезов, В. Г. Специфика технического знания [Электронный ресурс] / В. Г. Недорезов // CREDO NEW теоретический журнал. – Режим доступа: <http://credonew.ru/content/view/208/25/>.
145. Нейман, Ю. М., Хлебников, В. А. Введение в теорию моделирования и параметризации педагогических тестов / Ю. М. Нейман, В. А. Хлебников. – М.: Педагогика, 2000. – 168 с.
146. Нестеров, В. Г. Иткин, И. Б., Соколова, Н. П. Инженерная этика / В. Г. Нестеров, И. Б. Иткин, Н. П. Соколова. - Свердловск: Средне-Уральское книжн. изд-во, 1982. - 64 с.
147. Новиков, Д. А. Теория управления организационными системами / Д. А. Новиков. – М.: МПСИ, 2005. – 584 с.
148. Об образовании в Российской Федерации. Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Электронный ресурс] / Министерство образования и науки Российской Федерации. - Режим доступа: www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html.
149. Онушкин, В. Г. Образование взрослых: междисциплинарный словарь терминологии / В. Г. Онушкин, Е. И. Огарев. – СПб. - Воронеж: ВИПКРО, 1995. – 232 с.
150. Орлов, А. И. Экспертные оценки / А. И. Орлов. - М.: Б. и., 2002. - 31 с.
151. Осипов, П. Н. Инновационная воспитательная деятельность в техническом вузе: учебно-метод. пособие / П. Н. Осипов. - Казань: РИЦ «Школа», 2007. - 224 с.
152. Пермяков, Д. Н. Совершенствование содержания работы офицеров учебных подразделений вуза пограничного профиля по повышению профессиональной компетентности / Д. Н. Пермяков // Мир современной науки. – 2011. - № 1. – С. 9-11.

153. Петренко, А. А. Становление и развитие профессионализма педагога-руководителя в системе непрерывного педагогического образования: дис. ...д-ра пед. наук: 13.00.01 / Петренко Антонина Анатольевна.- Рязань, 2011.- 460 с.
154. Петров, В. Е., Яковцов, С. А. Психологическое сопровождение учебно-воспитательного процесса в системе дополнительного профессионального образования / В. Е. Петров, С. А. Яковцов. - Домодедово: ВИПК МВД России, 2012. - 109 с.
155. Петров, В. П., Ростунов, А. Т. Военно-профессиональная ориентация молодежи / В. П. Петров, А. Т. Ростунов. – М.: МО СССР, 1988. – 219 с.
156. Платонова, А. В. Проблема ответственности в философии техники: историко-философская реконструкция: дис. ...канд. филос. наук: 09.00.03 / Платонова Анастасия Валерьевна. – Томск, 2007. – 145 с.
157. Поваренков, Ю. П. Профессиональное становление личности: дис. ...д-ра психол. наук: 19.00.07 / Поваренков Юрий Павлович.– Ярославль, 1999.–359 с.
158. Пряжников, Н. С., Пряжникова, Е. Ю. Психология труда / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. – М.: Академия, 2009. – 480 с.
159. Психологический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://psylist.net/slova/psy/?id_slovar=569.
160. Путин, В. В. Быть сильными: гарантия национальной безопасности для России [Электронный ресурс] / В. В. Путин // Российская газета. – 2012. - Федеральный выпуск № 5708 (35). – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/02/20/putin-armiya.html>.
161. Пуфаль-Струзик, И. Структурно-иерархическая модель творческой активности личности: дис. ...д-ра психол. наук: 19.00.01 / Пуфаль-Струзик Ирена. – М., 2003. - 357 с.
162. Радаев, В. В. Экономическая социология / В. В. Радаев. – М.: ГУ ВШЭ, 2008. – 608 с.

163. Рожков, Н. Т. Педагогическая диагностика: теория и технологии / Н. Т. Рожков. - Орел: ФГБОУ ВПО «Госуниверситет-УНПК», 2011. - 203 с.
164. Ромах, О. В. Формы культуры [Электронный ресурс] / О. В. Ромах // Аналитика культурологии. Электронное научное издание. – Режим доступа: http://analiculturolog.ru/component/k2/item/301-article_11.html.
165. Ромашин, В. Н. Педагогическая система развития профессионально важных качеств офицера у курсантов старших курсов военного вуза: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.08 / Ромашин Владимир николаевич. – Омск, 2010. – 217 с.
166. Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2012. – 720 с.
167. Рудакова, И. А. Современные дидактические методы: смыслообразование в учебном процессе: дис. ...д-ра пед. наук: 13.00.01 / Рудакова Ирина Алексеевна. – Ростов-н/Д., 2006. - 377 с.
168. Сагатовский В. Н. Системная деятельность и ее философское осмысление // Системные исследования. Ежегодник. 1980. - М.: Наука, 1980. - 224 с. - С.52-68.
169. Саханский, Н. Б. Военно-педагогическая диагностика как условие совершенствования обучения и воспитания в системе военного образования: дис. ...д-ра пед. наук: 13.00.08 / Саханский Николай Борисович. – СПб., 2003. – 238 с.
170. Сахаров, А. Д. О науке и ответственности ученых [Электронный ресурс] / А. Д. Сахаров / Архив Сахарова. – Режим доступа: http://www.sakharov-archive.ru/wind_2.htm.
171. Сахарова, В. Г. Ответственность как личностный фактор и возможности ее диагностики: дис. ...канд. психол. наук: 19.00.01 / Сахарова Вера Гавриловна. – Хабаровск, 2003. – 184 с.
172. Свидзинский, Э. Ф. Заметки о развитии военных познаний и общих принципов в среде офицеров армии / Э. Ф. Свидзинский / Офицерский корпус Русской Армии. Опыт самопознания / сост. А. И. Каменев,

- И. В. Домнин, Ю. Т. Белов, А. Е. Савинкин; ред. А. Е. Савинкин. – М.: Военный ун-т, Русский путь, 2000. – С. 231-232.
173. Седых, Т. В. Педагогическое обеспечение процесса самообразования слушателей системы дополнительного профессионального образования: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.08 / Седых Татьяна Владимировна.- Чита, 2011.- 257 с.
174. Ситникова, М. И. Культурологический подход в теории и практике педагогического образования: монография / М. И. Ситникова, И. Ф. Исаев и др. – Белгород: Изд-во БелГУ, 1999. – 151 с.
175. Слипченко, В. И. Войны шестого поколения. Оружие и военное искусство будущего / В. И. Слипченко. – М.: Вече, 2002. – 384 с.
176. Словарь философских терминов / под ред. В. Г. Кузнецова. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 731с.
177. Смирнов, Б. Е. Совершенствование системы управления организацией подготовки научно-педагогических кадров вузов ВМФ: дис. ...канд. пед. наук: 13.00.08 / Смирнов Борис Евгеньевич. – СПб., 2006. - 116 с.
178. Солнышков, М. Е. Российская педагогическая наукометрия: становление, современное состояние и перспективы развития / М. Е. Солнышков. – Ростов-н/Д.: Научно-методический центр «Дидактика-диагностика», 2011. - 505 с.
179. Солодникова, И. В. Самореализация личности в зрелом возрасте: социологический анализ: дис. ...д-ра соц. наук: 22.00.01 / Солодникова Ирина Витальевна. – М., 2007. – 358 с.
180. Спивак, Д. Л. Фундаментальные проблемы культурологии. Т. 5. Теория и методология современной культурологии / Д. Л. Спивак. – М.: Эйдос, 2009. – 624 с.
181. Спирин, Л. Ф. Профессиограмма общепедагогическая: модель идеального учителя / Л. Ф. Спирин. - М.: Кн. изд-во, 1997. - 34 с.

182. Сыромятников, И. В. Психология профессиональной субъектности офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации: дис. ...д-ра. психол. наук: 19.00.03 / Сыромятников Игорь Васильевич. – М., 2007. – 420 с.
183. Тарская, О. Ю. Модернизация российского военного образования: культурно-информационный аспект / О. Ю. Тарская. - Саратов: ФГОУ ВПО «Поволжская акад. гос. службы им. П. А. Столыпина», 2011. – 205 с.
184. Тихомиров, О. К. Структура мыслительной деятельности человека / О. К. Тихомиров. – М.: МГУ, 1969. – 304 с.
185. Ушаков, Д. Н. Большой толковый словарь современного русского языка / Д. Н. Ушаков. – М.: Альта-Принт, 2008. – 1239 с.
186. Фетискин, Н. П., Козлов, В. В., Мануйлов, Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. - М.: Изд-во Ин-та психотерапии, 2005. - 490 с.
187. Фролов, И. Т. Перспективы человека. Опыт комплексной постановки проблемы, дискуссии, обобщения / И. Т. Фролов. – Спб.: ЛКИ, 2008. – 304 с.
188. Харатян, А. Ш. Формирование инженерной культуры студентов технического колледжа средствами интеграции общетехнической, информационной и профессиональной подготовки: дис. канд. пед. наук: 13.00.08 / Харатян Арсений Шаваршевич. - Шуя, 2008. - 165 с.
189. Холодная, М. А. Когнитивные стили о природе индивидуального ума / М. А. Холодная; 2-е изд. – СПб: Питер, 2004. – 384 с.
190. Холодная, М. А. Психология интеллекта. Парадоксы исследования / М. А. Холодная. – СПб.: Питер, 2002. – 272 с.
191. Храброва, Е. В. Формирование духовно-нравственной культуры будущего офицера / Е. В. Храброва. - Вологда: ВИПЭ ФСИН России, 2010. - 114 с.
192. Христофоров, С. В. Дефиниция опыта в педагогике: сущностные характеристики / С. В. Христофоров // Известия Российского

- государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2006. - № 7. – С. 46-54.
193. Черникова, Ю. А. Непрерывное образование как социокультурный феномен: дис. ...канд. филос. наук: 24.00.01 / Черникова Юлия Александровна. - Волгоград, 2012. - 137 с.
194. Черницкий, О. А. Профессиональная культура российского офицера: Социально-философский анализ: дис. ...канд. филос. наук: 09.00.11 / Черницкий Олег Анатольевич. – М., 2002. – 172 с.
195. Чернов, С. А., Миллер, А. А. Профессионализм, компетентность выпускника высшего учебного заведения / С. А. Чернов, А. А. Миллер // Военная мысль. – 2009. - № 5. – С. 68-72.
196. Чешев, В. В. Становление и развитие технического знания: дис. ...д-ра филос. наук: 09.00.08 / Чешев Владисла Васильевич. – Томск, 1979. – 378 с.
197. Чудновский, В. Э. Становление личности и проблема смысла жизни / В. Э. Чудновский. – М.: МПСИ, МОДЭК, 2006. – 768 с.
198. Шавир, П. А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / П. А. Шавир. – М.: Просвещение, 1981. – 96 с.
199. Шаповалов, В. Ф. Философия науки и техники / В. Ф. Шаповалов. – М.: Фаир-Пресс, 2004. – 320 с.
200. Шипилина, Л. А., Шипилина, В. В. Мотивационное управление в образовательных системах / Л. А. Шипилина, В. В. Шипилина. – Омск: Изд-во ОмГПУ, 2001. – 152 с.
201. Шунина, Н. В. Онтологические и гносеологические факторы технического знания: опыт философского анализа: дис. ...канд. филос. наук: 09.00.01 / Шунина Наталья Владимировна. – Магнитогорск, 2006. – 124 с.
202. Шушерина, О. А. Формирование ответственности как профессионально значимого качества у студентов вуза: дис. ...д-ра пед. наук: 13.00.01 / Шушерина Ольга Анатольевна. - Красноярск, 1999. - 239 с.
203. Щуркова, Н. Е. Педагогическая технология / Н. Е. Щуркова. - М.: Пед. общество России, 2002. - 224 с.

204. Ястребова, Е. Ю. Смысл жизни как социоорганизующий фактор личности: автореф. ...дис. канд. филос. наук: 09.00.11 / Ястребова Екатерина Юрьевна. - СПб., 2002. – 21 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Анкета

для определения мотивов, интересов и склонностей, связанных с военно-профессиональной деятельностью

1. Расположите в порядке значимости наиболее интересные для вас стороны военно-профессиональной деятельности:

- высокая физическая и умственная активность;
- социальная значимость;
- коммуникативность;
- высокая оплата труда;
- принадлежность к корпоративной группе;
- техническая насыщенность;
- возможность творческой самореализации;
- наличие возможности управлять людьми;
- особый статус;
- социальная защита и льготы.

2. Если мы не указали какую-либо из важных для вас сторон профессии, пожалуйста, дополните наш список.

3. Какое место в вашей профессиональной деятельности занимает техника:

- все профессиональные задачи связаны с техникой;
- подавляющая часть профессиональных задач связаны с техникой;
- значительная часть профессиональных задач связана с техникой;
- не значительная часть задач связана с техникой?

4. Испытываете ли вы удовольствие, работая с техникой:

- всегда;
- иногда;
- в редких случаях;
- не испытываю.

5. Если это не обязательно, стремитесь ли вы использовать технику в решении профессиональных задач:

- стараюсь максимально использовать;
- иногда использую;
- стараюсь обойтись без этого;
- обхожусь без использования техники.

6. Интересны ли для вас вопросы, связанные с развитием техники в мире:

- интересны;
- только в отношении военной техники;
- только в отношении гражданской техники;
- некоторые аспекты;
- не интересны.

7. Связано ли ваше свободное время с техникой? Если да, то в какой области:

- техническая литература, в т.ч. художественная;
- хобби и увлечения;
- способы проведения свободного времени;
- др. варианты;
- не связано ни в каких формах.

8. Занимаетесь ли вы техническим творчеством? Если да, то в какой форме:

- научно-исследовательская деятельность;
- инженерно-конструкторская деятельность;
- создание новых способов и технологий военно-профессиональной деятельности;

- другие варианты;
- не занимаюсь.

9. Планируете ли вы техническое самообразование? Если да, то в какой форме:

- расширение технического кругозора;
- освоение новых образцов вооружения и техники;

- освоение чужого успешного опыта работы с техникой;
- др. варианты;
- не планирую.

10. Испытываете ли вы трудности в работе с вооружением и техникой?

Постарайтесь описать причины трудностей.

11. Считаете ли вы себя аккуратным в обращении с техникой:

- всегда аккуратен;
- стараюсь быть аккуратным;
- чаще всего аккуратен;
- не считаю.

12. Стесняют ли вас технические требования: инструкции, предписания, ГОСТы и др.:

- мешают работать;
- в некоторых случаях стесняют;
- редко, но иногда они лишние;
- др. варианты;
- не стесняют.

13. Постарайтесь ответить на вопрос: что такое техническая культура офицера?

14. Чем она, по-вашему, определяется?

15. Считаете ли вы себя технически культурным специалистом?

Лист экспертной оценки

В\зв., должность, ф.и.о. эксперта

В\зв., должность, ф.и.о. оцениваемого

Дата оценки

Компонент	Критерии	Показатели	Оценка в баллах
Когнитивный	Достаточный когнитивный потенциал	Полнота и функциональность технических знаний	
		Продуктивность интеллекта	
		Широта технического кругозора	
Деятельностный	Достаточный деятельностный потенциал	Владение необходимыми технологиями военно-профессиональной деятельности, связанными с техникой	
		Актуальность опыта взаимодействия офицера с техникой	
		Творческая активность	
Аксиологический	Достаточный аксиологический потенциал	Значимость техники для офицера	
		Роль техники в формировании жизненных смыслов	
Нормативный	Достаточный нормативный потенциал	Сформированность нравственной сферы	
		Развитие внутренней ответственности офицера при работе с техникой	
Компонент направленности	Действенность направленности	Полнота и устойчивость положительных мотивов взаимодействия офицера с техникой	
		Наличие связи основных интересов и склонностей с техникой	
		Роль технической культуры в обеспечении перспектив	

Балльная шкала:

– 3 балла – качество проявляется ярко, постоянно и широко во всех видах учебно-профессиональной и профессиональной деятельности; оно стало чертой

характера и является следствием осознанного, глубоко мотивированного выбора профессии;

– 2 балла – качество стало чертой характера, проявляется широко и эффективно, но иногда имеют место незначительные отклонения;

– 1 балл – качество только зарождается, чертой характера еще не стало, в поступках и действиях проявляется недостаточно и эпизодически.

Результаты личных наблюдений эксперта

Общие выводы и рекомендации

Подпись

дата

Карта контроля развития технической культуры офицера

В\зв., должность, ф.и.о. оцениваемого

№ п\п	Показатель	Средняя арифм.экспертная оценка				Выводы, рекомендации
		КТ-1	КТ-2	КТ-3	КТ-4	
1	Когнитивный					
1.1	Полнота и функциональность технических знаний					
1.2	Продуктивность интеллекта					
1.3	Широта технического кругозора					
2	Деятельностный					
2.1	Владение необходимыми технологиями военно-профессиональной деятельности, связанными с техникой					
2.2	Актуальность опыта взаимодействия офицера с техникой					
2.3	Творческая активность					
3	Аксиологический					
3.1	Значимость техники для офицера					
3.2	Роль техники в формировании жизненных смыслов					
4	Нормативный					
4.1	Сформированность нравственной сферы					
4.2	Развитие внутренней ответственности офицера при работе с техникой					
5	Компонент направленности					
5.1	Полнота и устойчивость положительных мотивов взаимодействия офицера с техникой					
5.2	Наличие связи основных интересов и склонностей с техникой					
5.3	Роль технической культуры в обеспечении перспектив					
Суммарная экспертная оценка технической культуры						
Уровень технической культуры						

Командир воинской части