

Ю. В. Микрюков

ORCID № 0000-0003-0978-6495

Начальник отдела, Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил
«Военно-воздушная академия» (филиал),
г. Челябинск, Российская Федерация.

E-mail: mikr-yurik@yandex.ru

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИИ У КУРСАНТОВ ВОЕННЫХ ВУЗОВ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Аннотация

Введение. В статье обоснована актуальность развития мотивации курсантов в ходе процесса обучения, раскрываются причины ее спада. Рассмотрены различные теории мотивации, известные как в отечественной, так и в зарубежной психологии, а также возможность их применения при обучении курсантов военных вузов. Цель статьи — проанализировать эффективность деятельности командного состава военного вуза по повышению мотивации курсантов к процессу обучения.

Материалы и методы. Основными методами исследования являются анализ научной литературы, посвященной проблеме мотивации; а также диагностические методики, включающие наблюдение, описание, беседы, методы статистической обработки данных.

Результаты. Проблемы утраты интереса к учебе характерны не только для обучающихся военных вузов, но и для гражданских, при этом их причины идентичны. Доказана эффективность стимулов материального плана при подготовке курсантов.

Обсуждение. Подчеркивается, что материальная мотивация деятельности курсантов является наиболее эффективной, но использование её должно быть ограничено и только на определённых этапах.

Заключение. Делается вывод о том, что мотивация курсантов является специфической составляющей процесса обучения, направленной на развитие

личности не только в ее интересах, но и в интересах государства, общества.

Ключевые слова: военный вуз; подготовка курсантов; причины отчисления; мотивация, стимул, взаимодействие, профессиональная подготовка.

Основные положения:

– определены основные теории мотивации, доказавшие эффективность при работе с курсантами военных вузов;

– рассмотрены причины отчисления курсантов, а также спланированы меры по снижению процента отчисления курсантов;

– доказана эффективность системы материального стимулирования и способы её повышения.

1 Введение (Introduction)

Международная обстановка, складывающаяся в настоящее время, заставляет Российскую Федерацию поддерживать состояние Вооруженных Сил на высоком уровне боевой готовности. Участие России в операции на территории Сирийской Арабской Республики, масштабные учения войск НАТО, проводимые как у границ Российской Федерации, так и в Арктике, выдвигают новые требования по подготовке офицера, который должен быть не только профессионалом в своей области, но и быть способным выполнить поставленную перед ним боевую задачу; противодействовать информационному воздействию противника; мотивировать на выполнение поставленных задач подчиненный личный состав подразделения в любых условиях.

Подготовке военных кадров во все времена уделялось особое внимание. Так, в Древнем Риме Флавий Вегеций Ренат в своем трактате «Краткое изложение военного дела» писал: «Нет государства сильнее, счастливее и славнее, чем то, которое богато обученными воинами. Ведь ни блеск наших одежд, ни изобилие золота, серебра или драгоценных камней не могут заставить врагов уважать или любить нас, но только страх перед нашим оружием заставляет их нам повиноваться» [1, с. 171]. Вопросы могущества государства, наличия у него сильной армии не утратили актуальности и в наши дни. Соединенные штаты Америки, имея одну из самых оснащённых армий в мире, пытаются реализовывать свои политические и экономические интересы по всему миру, применяя при этом свои

вооруженные силы. Каким бы совершенным ни было оружие, главным критерием его эффективности остается человек, который им управляет. Государство тратит огромные средства на подготовку военных специалистов, однако качество их подготовки в большей степени зависит от мотивации их на обучение, желание получить новые знания, стать специалистом в своем деле. В данной статье мы рассмотрим несколько теорий по мотивации обучаемых, актуальные проблемы обучения, рассмотрим эффективность этих теорий на практике подготовки военных специалистов.

2 Материалы и методы (Materials and methods)

В зарубежной психолого-педагогической науке нет однозначного подхода к рассмотрению взаимодействия между обучающимся и обучающим, что это процесс взаимодействия двух деятельностей (учебной и профессиональной). Существуют разные подходы, которые в основном сводятся к трем вариантам взаимодействия.

Один из них заключается в том, что обучающий демонстрирует обучающимся правильные ответы, обучающиеся их имитируют (т. е. воспроизводят, повторяют и усваивают), а

обучающий при этом подкрепляет и усиливает эти правильные ответы с помощью самых разных средств, обеспечивая при этом прочность усваиваемых знаний, навыков и умений.

Второй подход заключается в том, что обучающиеся — пассивное воспринимающее устройство, которое обучающий наполняет знаниями и информацией, примерно как наполняют стакан водой из кувшина.

И наконец, третий подход, согласно которому обучающийся — активный субъект, находящийся в процессе активного взаимодействия со всем окружением. Задача обучающего в этом случае сводится к созданию наиболее благоприятных условий для этого взаимодействия, чтобы оно вело к развитию обучающегося в заданном направлении для достижения поставленной цели.

Парадокс состоит в том, что сами знания передаются, как правило, в пассивной форме, либо по схеме «формирования знаний, умений и навыков», либо по схеме «трансляции информации». В этом случае деятельность обучающего должна быть направлена на интерес обучаемого к получению знаний, к их активному поиску и усвоению. Процесс мотивации

в обучении является побуждением обучаемого к деятельности, путем реализации управляемого психофизиологического процесса, имеющего конкретные цели и задачи, являющимся активным и устойчивым во времени, основанном на способности удовлетворять потребности обучаемого.

Одним из видов мотивации является теория «Мотивации достижений», авторами которой являются Д. Атkinson и Д. Макклеланд. Согласно этой теории, мотивация определяется как соотношение с критерием качества деятельности. Люди, которые мотивируются успехом, лучше справляются с задачами, лучше их помнят, а также склонны брать новые задачи. В классическом понимании этой теории, индивид ставит себе среднесложные цели и таким образом добивается успеха. В ходе исследований было доказано что «Мотивация достижений» наиболее эффективна для представителей среднего класса, чем для представителей высшего и низшего классов [2].

В дальнейшем теория «Мотивации достижений» нашла своё развитие в трудах А. Бандуры, Б. Вайнера, Дж. Роттера, М. Селигман, Х. Хекхаузена. Исследования Т. О. Гордеевой

доказывают, что мотивация является сложным конструктором и состоит из множества факторов [3].

Американский психолог, ярчайший представитель гуманистической психологии Абрахам Маслоу рассматривает мотивацию как потребность человека в удовлетворении его потребностей, при этом он разделяет потребности на базовые и потребности более высокого порядка. Реализовав базовые потребности, личность стремится реализовать потребности более высокого порядка, так автор идеи вводит определение — метамотивация, то есть потребность в удовлетворении более зрелых и человеческих потребностей личности [4].

Вопросам мотивации в отечественной науке было посвящено много работ. Мотивацию исследовали: В. Г. Асеев, А. Б. Бакурадзе, О. С. Виханский, Е. П. Ильин, С. Б. Каверин, А. В. Карпов, А. И. Наумов, Р. Л. Кричевский, О. А. Новикова, Ю. В. Новоселов, Э. А. Уткин, Е. А. Сиденко и др.

Для отечественных исследований, посвященных проблемам мотивации (стимулов), характерным является их деление на две большие группы: материальные и моральные. В свою очередь, материальные стимулы можно,

по мысли Л. С. Бляхмана, разделить на материально-денежные и материально-неденежные. К первым будет относиться заработная плата, премии, доплаты, надбавки. Ко вторым — ценные подарки и другие виды материальных благ [5]. К материально-неденежным стимулам следует относить также различного рода условия труда: технические, санитарно-гигиенические, организационные.

Стимулы могут также классифицироваться по направленности эмоционального воздействия на работника (позитивные и негативные), по объекту воздействия (индивидуальные и коллективные).

В психологии мотивация определяется как составляющие элементы побуждения, вызывающие активность организма и определяющие ее направленность, осознаваемые или неосознаваемые психические факторы, побуждающие индивида к совершению определенных действий и определяющие их цель [6].

Большая Российская энциклопедия определяет мотивацию как совокупность побудительных психических процессов, обуславливающая поведение живого организма [7].

В. И. Долгова в работах о готовнос-

ти старшеклассников к службе в армии рассматривает мотивацию как структурный личностный компонент и основной феномен, объясняющий деятельность человека [8].

Для рассмотрения вопроса под мотивацией курсантов военного вуза будем понимать ограниченный во времени психофизиологический процесс, управляющий поведением личности, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности, при этом в дальнейшем действовать в интересах государства и общества.

Военная служба — это особый вид деятельности, который сопряжен с постоянными психическими и физиологическими нагрузками, а порой и с непосредственным риском для жизни, поэтому курсанта как будущего воина необходимо воспитывать в духе патриотизма, любви к Родине, готовности к самопожертвованию ради Отечества при выполнении поставленных задач, тогда как во всех остальных случаях главная задача личности — сохранение себя, создание комфортных условий для себя.

Вопросы мотивации учебной деятельности обучаемых не теряют своей

актуальности и в наши дни, как в нашей стране, так и за рубежом. В работе N. Savage и R. Brich на примере обследования английских студентов, обучающихся на технических специальностях, выделены факторы, влияющие на мотивацию учебной деятельности, и приводятся статистические данные отчисления обучаемых. По мнению авторов, это происходит из-за сложности инженерных дисциплин, требующих глубоких знаний, полученных до поступления в учебное заведение (хорошая базовая подготовка); поверхностного подхода студентов к обучению (ради вознаграждения, похвалы, признания). Исследователями установлено, что интерес студентов к избранной предметной области падает (внутренняя мотивация), теряет позиции пропорционально увеличению продолжительности пребывания студента в университете [9].

Схожесть проблем, возникающих как у отечественных, так и у иностранных студентов вузов, отражена в работах Е. А. Гнатышиной, Н. В. Увариной. Авторы обращают внимание на группу студентов (численностью

около 20 % от всех обучающихся), для которой характерны такие дескрипторы, как неосознанный выбор вуза и специальности, слабое развитие общеучебных умений, слабая подготовка по материалам школьного курса, неприятие норм и ценностей образовательной среды, индифферентное отношение к своему творческому и профессиональному развитию и саморазвитию [10].

Данная проблема актуальна и для российских вузов, в т. ч. и военных.

3 Результаты (Results)

Мы провели исследование, предметом которого являлось отчисляемость курсантов филиала Военного учебно-научного центра Военно-воздушных сил по отрицательным основаниям. Для анализа и сравнения было принято количество отчисленных курсантов набора 2013, 2014, 2015 и 2016 годов по причинам: нежелание учиться (как и отказ от заключения контракта о прохождении военной службы), неуспеваемость, недисциплинированность. Причина – состояние здоровья, как и прочие, не зависят от мотивации курсанта на обучение. Данные приведены в Таблице 1.

Таблица 1 — Сведения об отчислении курсантов

Table 1 — Information about the Deduction of cadets from university

Год набора	Всего отчислено, чел.	1 курс			2 курс			3 курс			4 курс			5 курс		
		Нежелание учиться, чел.	Неуспеваемость, чел.	Недисциплинированность, чел.	Нежелание учиться, чел.	Неуспеваемость, чел.	Недисциплинированность, чел.	Нежелание учиться, чел.	Неуспеваемость, чел.	Недисциплинированность	Нежелание учиться, чел.	Неуспеваемость, чел.	Недисциплинированность, чел.	Нежелание учиться, чел.	Неуспеваемость, чел.	Недисциплинированность, чел.
2013 год	28	6	4	2	3	4	2	1	3	3	-	-	-	-	-	-
2014 год	43	22	1	1	5	9	-	-	4	-	1	-	-	-	-	-
2015 год	14	7	1	2	2	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-
2016 год	31	3	7	1	15	4	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-
Итого	116	38	13	6	25	18	2	2	8	3	1	-	-	-	-	-

Отчисление курсантов происходит на 1 курсе — 49,1 % от общего числа отчисленных, на 2 курсе — 38,7 %, на 3 курсе — 11,2 %, на 4 курсе менее 1 %, на 5-ом курсе отчисленных нет. Это доказывает, что на первом и втором курсах происходит максимальное отчисление курсантов (87,8 %).

Таким образом, можно сделать вывод о том, что причинами отчисления являются:

1) низкий уровень знаний при поступлении в вуз. Так, при анализе отчисления курсантов набора 2014

года установлено, что средний балл ЕГЭ по трем дисциплинам составил менее 146 баллов у 33 отчисленных (76 %), при том, что порог для поступления в наш вуз составляет 99 баллов. Семь отчисленных курсантов по итогам сдачи вступительных испытаний состояли в конкурсном списке под номерами с 158 по 168 (он же последний по данной специальности). Отсутствие знаний по предмету не позволяет курсанту полноценно заниматься на занятиях, он теряет интерес к обучению. Пробелы в знаниях накапливаются, что и приводит к его

отчислению.

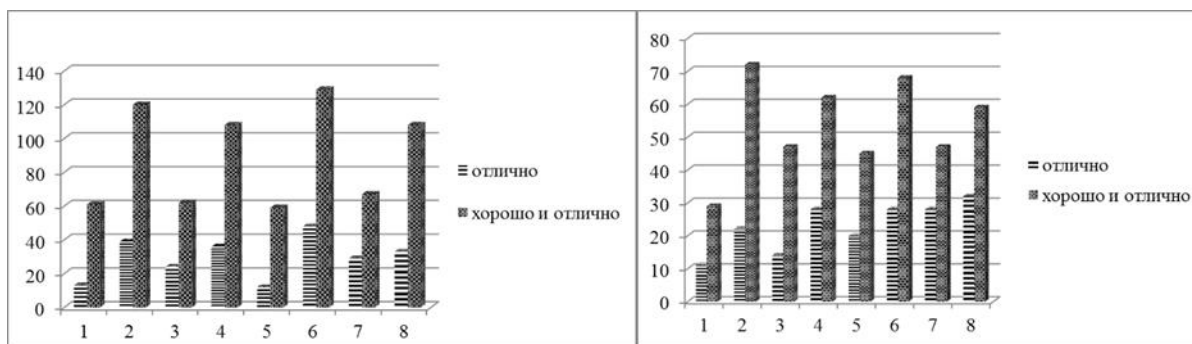
2) изменение условий и формы получения знаний, поскольку в военном вузе все регламентировано по времени, согласно распорядку дня, отсутствие свободного выхода в город, отсутствие родительской опеки также заставляют покинуть учебное заведение курсантов, не способных заниматься в новых для них условиях.

3) утрата интереса к получаемой специальности, так как многие из поступающих имеют слабое представление о будущей специальности.

К таким же выводам приходит коллектив авторов, проводивших аналогичное исследование в вузах путей сообщения Дальневосточного федерального округа [11]. Это доказывает, что причины отчисления схожи и не зависят от вуза. Расхождение только в количестве отчисленных.

Большим фактором мотивации курсантов к обучению является заключение с ними контракта о прохождении военной службы. В соответствии с руководствующими документа-

ми, контракт заключается на втором курсе. Решением начальника филиала контракты с курсантами заключаются в четыре этапа. Первый этап — 1 октября с курсантами, обучающимися только на «отлично». Второй этап — 1 декабря с курсантами, имеющими средний балл не ниже 4,5 и не имеющих троек за прошедшие сессии. Третий этап 20 февраля, когда заключаются контракты с курсантами, имеющими средний балл по прошедшим сессиям 4,0. Четвертый этап со всеми остальными в конце второго курса. Введение поэтапного заключения контракта позволило существенно повысить мотивацию курсантов к обучению, а как показатель этого уровень успеваемости. Для чистоты эксперимента рассмотрим результаты обучения курсантов двух разных факультетов одного года набора. На графиках приведено количество обучающихся на «отлично и хорошо» и на «отлично» набора 2014 года проходящих обучение по двум разным специальностям (рисунок 1).



а

б

Рисунок 1 — Сравнительная характеристика численности курсантов (а - специальность № 1, б - специальность № 2)

Figure 1 — Comparative characteristics of the number of cadets (a - specialty no. 1, b - specialty no. 2)

На рисунке видно, как от первой ко второй сессии показатель возрастает в более чем в 2 раза, однако к третьей сессии снижается до прежнего уровня, причем это происходит по обеим специальностям синхронно.

В соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 30 декабря 2011 года, денежное довольствие курсантам выплачивается по результатам сессии. Так, курсантам, имеющим только отличные оценки, выплачивается денежная надбавка в размере 25 % от должностного оклада, хорошие и отличные оценки — 15 %, удовлетворительные оценки — 5 %. Кроме того, предусмотрены и иные денежные надбавки, на них мы остановимся ниже, в связи с чем размер денежного довольст-

вия курсанта составляет от 13 728 руб. до 23 192 руб. в зависимости от результатов его деятельности [12]. Премияльная часть составляет 68 % от базовой части, что является существенным стимулом.

Насколько значим для курсантов стимул материального плана, увидим на примере установления денежной надбавки за квалификационный уровень по физической подготовке. В соответствии с приказом Министра обороны Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 725 дсп, выплачивается ежемесячная надбавка за квалификационный уровень по физической подготовленности. При сдаче нормативов, по результатам выполнения упражнений курсанту начисляется определенное количество баллов,

которые в дальнейшем суммируются. По этой сумме курсанту выставляется оценка, если сумма баллов превышает оценку отлично, то курсанту присваивается квалификационный уровень и устанавливается денежная надбавка, её размер зависит от квалификационного уровня и наличия спортивного разряда, и она устанавливается по итогам года на весь следующий год, т. е. по результатам 2 курса. Выплаты устанавливаются в период обучения на 3 курсе. Мы проанализировали ведомости на выплату денежного довольствия курсантов набора 2014 года и установили, что на 3 курсе эту надбавку получили 103 курсанта, на 4 курсе — 230 курсантов, на 5 курсе — 190 курсантов. Это при том, что количество баллов, необходимых для её получения, возрастает от курса к курсу. Например, разница в баллах между нормативами 2 и 3 курса составляет 30 баллов (первый квалификационный уровень 330 и 380, соответственно). Это довольно существенная разница, однако, даже при этом количество курсантов, выполнивших нормативы для присвоения квалификационного уровня, увеличилось более чем в два раза.

Таким образом, можно сделать вы-

вод: выплата указанной надбавки мотивирует курсанта заниматься спортом и показывать более высокие результаты при сдаче нормативов по физической подготовке.

Мотивация курсантов к обучению является ключевой в подготовке офицерских кадров. Обучение должно быть организовано в соответствии с теориями мотивации, имея при этом свою особенность.

4 Обсуждение (Discussion)

Все теории мотивации направлены на удовлетворение потребностей личности, создание для него более комфортных условий, что напрямую противоречит условиям прохождения военной службы, связанной с тяготами и лишениями, а иногда и с риском для жизни. Поэтому у будущего офицера должны быть более высокие мотивы, чем личное благополучие и какие-то материальные выгоды. Поэтому нам кажется, что материальные стимулы эффективны, но брать их за основу не следует, а использовать избирательно и только на определенных этапах, поскольку воина, ставящего в приоритет материальные блага, легко можно перекупить.

5 Заключение (Conclusion)

Ведение более масштабной агита-

ционной компании позволит принимать на учёбу абитуриентов с более высоким баллом ЕГЭ, что позволит им успешно осваивать образовательную программу.

Следует предусмотреть расширение количества занятий и факультативов военной и военно-патриотической направленности с курсантами первого и второго курсов с целью поддержания в них интереса к военной службе, разъяснения правового статуса, льгот военнослужащего и членов его семьи.

Необходимо продолжить практи-

ку заключения контрактов с курсантами по итогам деятельности за первый курс обучения и внедрения её в других военных вузах.

Возникает необходимость проведения психологического тренинга с курсантами по вопросам личностного роста, в том числе «Теории достижений», обучению приемам получения знаний, упражнений, развивающих необходимые навыки и умения.

Высокая мотивация курсантов к обучению является залогом успешного выполнения вузом государственного заказа по подготовке специалиста.

Библиографический список

1. Вегетий Флавий Ренат, Греческие полиоркеттики. СПб. : Алетейя, 1996. 350 с.
2. McClelland, David C. et al. The achievement motive. Wash., 1974. pp. 35
3. Гордеева Т. О. Психология мотивации достижения. М. : Смысл, 2006. 336 с.
4. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. М. : Смысл, 2011. 494 с.
5. Бляхман Л. С. Производственный коллектив: в помощь руководителю. М. : Политиздат, 1978. 197 с.
6. Головин С. Ю. Словарь практического психолога Минск : Харвест. 1998. 800 с.— ISBN 985-433-167-9
7. Леонтьев Д. А. Мотивация // Большая российская энциклопедия. Москва, 2012. — Том 21. - с. 329-330.
8. Долгова В. И. Власенко Е. А. Системообразующая роль мотивационного компонента в структуре психологической готовности старшеклассников к службе в армии // Вестник Южно-Уральского государственного университета. 2016. № 10. С. 147–153.
9. Savage N., Birch R., Noussi E. Motivation of engineering students in hig-her education. Journal of the Higher Education Academy “Engineering Education”. 2011. Vol. 6, no. 2. pp. 39–46. URL: <https://www.tandfonline.com/> (дата обращения 10.06.2018). DOI: 10.11120/ened.2011.06020039
10. Гнатышина Е. А., Уварина Н. В., Савченков А. В. Характеристика адаптационных процессов в вузе в условиях социокультурной динамики: сравнительный анализ адаптационных процессов иностранных и отечественных студентов вуза // Вестник Южно-Уральского государственного университета. 2018. Т. 10. № 2. С. 34–43. DOI: 10.14529/ped180205
11. Осипова Н. Г., Колодезная Г. В., Швецова А. Н. О закономерностях и причинах отчислений в вузе и мотивации учебной деятельности студентов // Образование и наука.

2018. Т. 20. № 6. С. 158–182. DOI: 10/17853/1994-5639-2018-6-158-182

12. Есть такая профессия — Родину защищать. Поступающим в высшие военно-учебные заведения Министерства обороны Российской Федерации и в военные учебные центры при федеральных государственных образовательных организациях высшего образования — Армия России, 2018. С. 48–50. URL: //mil.ru/files/morf/military/files/professiya-rodiny_zashishat.pdf (дата обращения: 10.09.2018).

YU. V. Mikryukov

ORCID № 0000-0003-0978-6495

Head of Department, Military Training and Scientific Center of the Air Force

“Air Force Academy” (branch), Chelyabinsk, Russia.

E-mail: mikr-yurik@yandex.ru

ORGANIZATION OF MOTIVATION IN MILITARY UNIVERSITY PUPILS IN THE CONDITIONS OF PROFESSIONAL TRAINING

Abstract

Introduction. The article substantiates the relevance of the development of motivation of cadets in during of the learning process and the disclosure of the reasons for its decline. Various theories of motivation known both in domestic and foreign psychologists are considered, as well as the possibility of their application in the training of cadets of military universities. The purpose of the article is to analyze the effectiveness of the activities of the command staff of a military high school to increase the motivation of cadets to the learning process.

Materials and methods. The main research methods are the analysis of scientific literature devoted to the problem of motivation; as well as diagnostic methods, including observation, description, conversations, methods of statistical data processing.

Results. The problems of losing interest in learning are typical not only for military institutions, but also for civilian universities, and their reasons are identical. Proved the effectiveness of the material incentives in the preparation of cadets.

Discussion. It is emphasized that the material motivation of the activities of the cadets is the most effective, but its use should be limited and only at certain stages.

Conclusion. It is concluded that the motivation of cadets is a specific component of the learning process, aimed at development not only in the interests of the individual, but in the interests of the state and society.

Keywords: military university, training cadets; Deduction of cadets from university; motivation, incentive, interaction, training.

Highlights:

Identified the main theories of motivation, which have proven their effectiveness in working with cadets of military universities;

Considered the reasons of the Deduction of cadets from university, as well planned measures to reduce them;

Proved the effectiveness of the system of material incentives and ways to improve it.

References

1. Vegetsiiy F.R. (1996) *Grecheskiye poliorketiki* [Greek polyorhetics]. St. Petersburg, *Aleteyya*. 350 p. (In Russian).
2. McClelland, David C. et al. The achievement motive. Wash., 1974. pp. 354
3. Gordeyeva T.O. (2006) *Psikhologiya motivatsii dostizheniya* [Psychology of achievement motivation]. Moscow, *Smysl*. 336 p.
4. Maslou A. (2011) *Novyye rubezhi chelovecheskoy prirody* [New frontiers of human nature] Moscow, *Smysl*. 494 p. (In Russian).
5. Blyakhman L.S. (1978) *Proizvodstvennyy kollektiv: v pomoshch' rukovoditelyu* [Production team: to help the manager]. Moscow, *Politizdat*. 197 p. (In Russian).
6. Golovin S.YU. (1998) *Slovar' prakticheskogo psikhologa Kharvest* [Dictionary of practical psychologist Harvest]. Minsk. 800 p. ISBN 985 433 167 9. (In Russian).
7. Leont'yev D. A. (2012) *Motivatsiya (bol'shaya rossiyskaya entsiklopediya)* [Motivation (Great Russian Encyclopedia)]. Moscow. 21, 329–330. (In Russian).
8. Dolgova V.I. Vlasenko E.A. (2016) *Sistemoobrazuyushchaya rol' motivatsionnogo komponenta v strukture psikhologicheskoy gotovnosti starsheklassnikov k sluzhbe v armii* [The backbone role of the motivational component in the structure of the psychological readiness of high school students to serve in the army] *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta*. 10, 147–153. (In Russian).
9. Savage N., Birch R., Noussi E. Motivation of engineering students in higher education. *Journal of the Higher Education Academy "Engineering Education"*. 2011. Vol. 6, no. 2. pp. 39–46. URL: <https://www.tandfonline.com/> (дата обращения 10.06.2018). DOI: 10.11120/ened.2011.06020039
10. Gnatyshina E.A., Uvarina N.V., Savchenkov A.V. (2018) *Kharakteristika adaptatsionnykh protsessov v vuze v usloviyakh sotsiokul'turnoy dinamiki: sravnitel'nyy analiz ad-*

aptatsionnykh protsessov inostrannykh i otechestvennykh studentov vuza [Characteristics of Adaptation Processes at a University in the Conditions of Socio-Cultural Dynamics: Comparative Analysis of Adaptation Processes of Foreign and Domestic University Students]. *Vestnik Yuzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta*. 10, 2, 34-43 DOI: 10.14529/ped180205 (In Russian).

11. Osipova N.G., Kolodeznaya G.V., Shvetsova A.N. (2018) *O zakonomernostyakh i prichinakh otchisleniy v vuze i motivatsii uchebnoy deyatel'nosti studentov* [On the laws and causes of deductions at the university and the motivation of students' learning activities]. *Obrazovaniye i nauka*. 20, 6, 158-182. DOI: 10/17853/1994-5639-2018-6-158-182. (In Russian).

12. *Yest' takaya professiya — Rodinu zashchishchat'* (*Postupayushchim v vysshiye voyenno-uchebnyye zavedeniya Ministerstva oborony Rossiyskoy Federatsii i v voyennoye uchebnyye tsentry pri federal'nykh gosudarstvennykh obrazovatel'nykh organizatsiyakh vysshego obrazovaniya — Armiya Rossii*) [There is such a profession — to protect the Homeland (by applicants to higher military educational institutions of the Ministry of Defense of the Russian Federation and to military training centers at federal state educational organizations of higher education — Army of Russia)]. 2018. pp. 48–50. Available at: https://mil.ru/files/morf/military/files/professiya-rodiny_zashishat.pdf (Accessed: 18.11.2017). (In Russian).