



Научно-исследовательский журнал «Современный ученый / Modern Scientist»

<https://su-journal.ru>

2025, № 9 / 2025, Iss. 9 <https://su-journal.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

УДК 371.134:378.147

## Критерии, показатели и уровни формирования традиционных ценностей будущих руководителей народного коллектива

<sup>1</sup> Сергеева Т.В.

<sup>1</sup> Мелитопольский государственный университет

**Аннотация:** в статье представлены результаты эмпирического исследования, направленного на выявление и обоснование критериев, показателей и уровней формирования традиционных ценностей у будущих специалистов среднего звена – руководителей народного коллектива. Исследование проводилось с участием 56 студентов в возрасте от 15 до 22 лет. Автор обосновывает трехкомпонентную структуру критериев: мотивационно-ценностный, когнитивный и деятельностно-практический. В работе представлены результаты констатирующего эксперимента с использованием методики диагностики мотивации А.А. Реана и В.А. Якунина в модификации Н.Ц. Бадмаевой. Выявлена положительная динамика роста мотивационных показателей от младших к старшим курсам. Результаты исследования представлены в виде таблиц, диаграмм и графиков, демонстрирующих распределение уровней сформированности традиционных ценностей и корреляционные связи между различными мотивационными шкалами. Практическая значимость исследования заключается в возможности использования разработанной диагностической системы в образовательном процессе подготовки руководителей народных коллективов.

**Ключевые слова:** критерии, показатели, уровни, традиционные ценности, руководители народного коллектива, мотивационно-ценностный критерий, диагностика, профессиональная подготовка, творческая деятельность

**Для цитирования:** Сергеева Т.В. Критерии, показатели и уровни формирования традиционных ценностей будущих руководителей народного коллектива // Современный ученый. 2025. № 9. С. 275 – 281.

Поступила в редакцию: 15 апреля 2025 г.; Одобрена после рецензирования: 18 июня 2025 г.; Принята к публикации: 11 августа 2025 г.

## Criteria, indicators and levels of formation of traditional values of future leaders of folk collectives

<sup>1</sup> Sergeeva T.V.

<sup>1</sup> Melitopol State University

**Abstract:** the article presents the results of an empirical study aimed at identifying and substantiating criteria, indicators and levels of formation of traditional values among future middle-tier specialists – leaders of folk collectives. The study was conducted with the participation of 56 students aged 15 to 22 years. The author substantiates a three-component structure of criteria: motivational-value, cognitive and activity-practical. The paper presents the results of a confirmatory experiment using the methodology for diagnosing motivation by A.A. Rean and V.A. Yakunin as modified by N.Ts. Badmaeva. A positive dynamics of growth of motivational indicators from

junior to senior courses was revealed. The research results are presented in the form of tables, diagrams and graphs demonstrating the distribution of levels of traditional values formation and correlations between various motivational scales. The practical significance of the study lies in the possibility of using the developed diagnostic system in the educational process of training leaders of folk collectives.

**Keywords:** criteria, indicators, levels, traditional values, folk collective leaders, motivational-value criterion, diagnostics, professional training, creative activity

**For citation:** Sergeeva T.V. Criteria, indicators and levels of formation of traditional values of future leaders of folk collectives. Modern Scientist. 2025. 9. P. 275 – 281.

*The article was submitted: April 15, 2025; Approved after reviewing: June 18, 2025; Accepted for publication: August 11, 2025.*

### Введение

Планирование проведения педагогического эксперимента по формированию традиционных ценностей будущих специалистов среднего звена – руководителей народного коллектива предусматривало необходимость решения ряда вопросов, таких как: выяснение содержания понятий «критерии» и «показатели» результативности любого процесса, в том числе и формирование традиционных ценностей будущих специалистов среднего звена – руководителей народного коллектива; изучение опыта разработки учеными критериев и показателей сформированности традиционных ценностей; обоснование критериев, показателей и уровней сформированности традиционных ценностей будущих специалистов среднего звена – руководителей народного коллектива в процессе профессиональной подготовки.

В словарях и энциклопедиях критерий определяется как средство рассуждения, признак, на основе которого проводится определение или классификация чего-либо, мерило оценки [12, с. 78]. Изучение научных исследований по формированию традиционных ценностей засвидетельствовало, что критерии и уровни сформированности традиционных ценностей учеными определяются как свойства, признаки исследуемого объекта и дают возможность анализировать уровень его совершенствования, развития и функционирования, а показатели – это количественные или качественные характеристики сформированности каждого критерия и признаки изучаемого объекта.

**Цель исследования** заключается в разработке и апробации системы критериев, показателей и уровней формирования традиционных ценностей у будущих руководителей народного коллектива, способствующей повышению их профессиональной компетентности и готовности к эффективной трансляции культурного наследия.

### Научная новизна исследования

состоит в том, что здесь предложена авторская трактовка понятия «традиционные ценности руководителя народного коллектива», определяемая как совокупность усвоенных и осознанных моральных, духовных и культурных ценностей, отражающих исторический опыт народа, определяющих его мировоззрение и поведение в профессиональной деятельности.

### Материалы и методы исследований

С целью определения показателей сформированности традиционных ценностей будущих специалистов среднего звена – руководителей народного коллектива нами проанализированы научные исследования, посвященные диагностированию традиционных ценностей будущих специалистов (Ахтямов Л.Д., Гехт И.А., Милькевич О.А., Михайлова Т.В., Рябцев А.В. Слостенин В.А., Чижакова Г.И., Шадрин И.Н. и др.).

В исследовании приняло участие 56 студентов – будущих педагогов Запорожской области, в возрасте от 15 до 22 лет, которые были условно разделены на группы по курсам обучения.

Для диагностики мотивационно-ценностного критерия использовалась методика А.А. Реана и В.А. Якунина в модификации Н.Ц. Бадмаевой [9, с. 154], включающая следующие шкалы мотивов: коммуникативные, учебно-познавательные, профессиональные, творческой самореализации, избегания неудачи, достижения успеха, социальные.

Критерии формирования традиционных ценностей будущих специалистов – руководителей народного коллектива согласуются с определенными группами традиционных ценностей:

— **мотивационно-ценностный** – выражает совокупность мотивов, а также устойчивых интересов и ценностных отношений к профессиональной деятельности, развитие творческих способностей, стремление к самовыражению;

— **когнитивный** – наличие и уровень знаний, умений, навыков профессиональной деятельности, наличие представлений о творчестве и творческих способностей;

— **деятельностно-практический** – сформированность пониманий и способности осуществления профессиональной деятельности, проявление креативности, оригинальности мышления в творческой деятельности.

Таблица 1

Критерии, показатели и уровни сформированности традиционных ценностей будущих специалистов среднего звена – руководителей народного коллектива.

Table 1

Criteria, indicators and levels of formation of traditional values of future mid-level specialists – leaders of the national collective.

Критерии	Показатели	Методы диагностики	Уровни сформированности
Мотивационно-ценностный	<ul style="list-style-type: none"> <li>Устойчивость системы мотивов</li> <li>Устойчивый интерес и ценностное отношение к профессиональной деятельности</li> <li>Стремление к самовыражению и творческому развитию</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Анкетирование</li> <li>Тестирование</li> <li>Методика А.А. Реана и В.А. Якунина</li> </ul>	Высокий (4,1-5,0 баллов) Средний (2,6-4,0 баллов) Низкий (1,0-2,5 баллов)
Когнитивный	<ul style="list-style-type: none"> <li>Знание особенностей профессиональной деятельности руководителя народного коллектива на основе традиционных ценностей</li> <li>Ориентация на сохранение самобытности народной песенной культуры</li> <li>Транслирование знаний и опыта поколений в учебный процесс</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Междисциплинарные проектные технологии</li> <li>Мастер-классы</li> <li>Участие в конференциях</li> <li>Творческие проекты</li> </ul>	Высокий (4,1-5,0 баллов) Средний (2,6-4,0 баллов) Низкий (1,0-2,5 баллов)
Деятельностно-практический	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проявление креативности и оригинальности мышления в творческой деятельности</li> <li>Участие в коллективной творческой деятельности</li> <li>Готовность к трансляции традиционных ценностей</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Концертно-исполнительская деятельность</li> <li>Творческие выступления</li> <li>Организация культурных мероприятий</li> <li>Практические занятия</li> </ul>	Высокий (4,1-5,0 баллов) Средний (2,6-4,0 баллов) Низкий (1,0-2,5 баллов)

### Результаты и обсуждения

Учитывая вышеупомянутые критерии, показатели, уровни был спланирован и проведен констатирующий эксперимент, результаты

которого позволили выявить текущее состояние уровней сформированности традиционных ценностей будущих специалистов среднего звена – руководителей народного коллектива.

Таблица 2

Результаты диагностики мотивации будущих специалистов – руководителей народного коллектива.

Table 2

Results of diagnostics of motivation of future specialists – leaders of the national collective.

Шкала	1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	Средний показатель
КМ (коммуникативные мотивы)	2,0	3,0	5,0	5,0	3,75
УПМ (учебно-познавательные мотивы)	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0
ПМ (профессиональные мотивы)	1,0	1,0	4,0	5,0	2,75
МТС (мотивы творческой самореализации)	1,0	1,0	4,0	5,0	2,75
МИ (мотивы избегания)	1,0	2,0	5,0	5,0	3,25
МП (мотивы престижа)	3,0	4,0	4,0	5,0	4,0
СМ (социальные мотивы)	1,0	2,0	4,0	5,0	3,0
Средний показатель по курсам	1,7	2,4	4,2	5,0	3,35

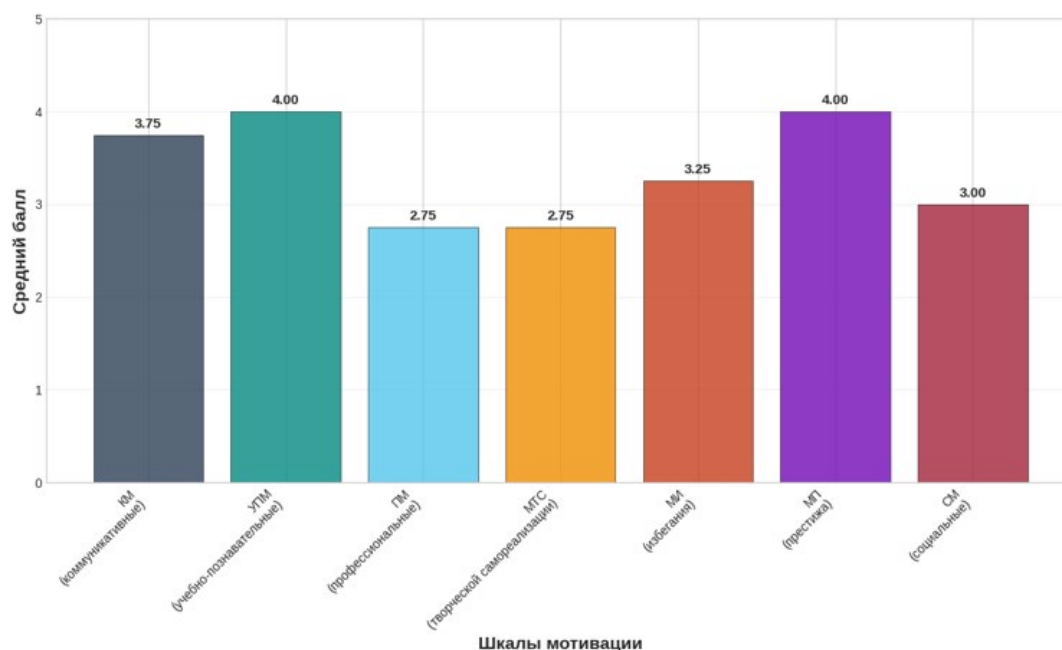


Рис. 1. Средние показатели мотивации будущих руководителей народного коллектива по шкалам.

Fig. 1. Average motivation indicators of future leaders of the national collective according to scales.

Анализ результатов диагностики мотивационных показателей показал, что наиболее высокие средние значения имеют учебно-познавательные мотивы и мотивы престижа (по 4,0 балла), что свидетельствует о стремлении студентов к качественному образованию и профессиональному признанию. Наименьшие

показатели выявлены у профессиональных мотивов и мотивов творческой самореализации (по 2,75 балла), что может указывать на недостаточную сформированность профессиональной идентичности на начальных этапах обучения.

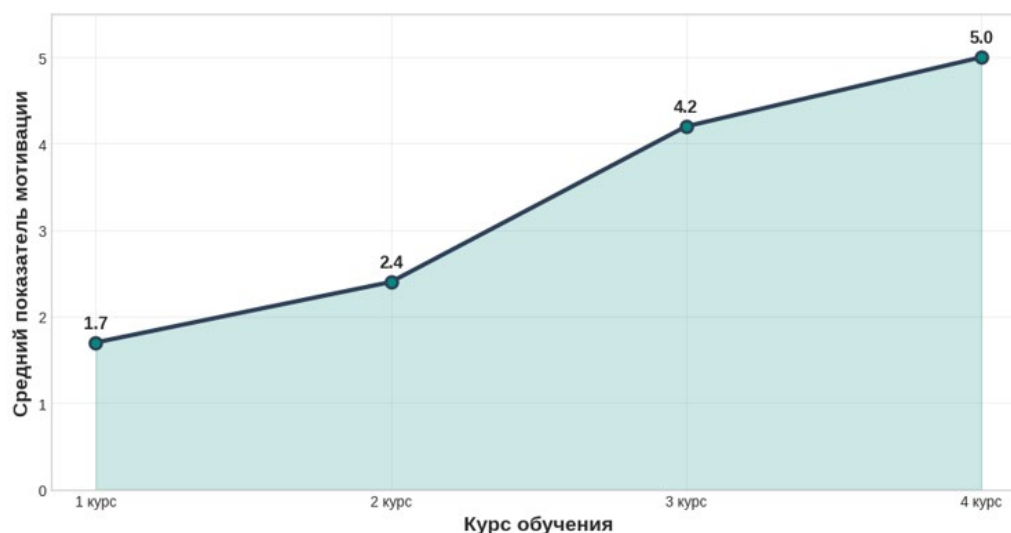


Рис. 2. Динамика роста мотивационных показателей у будущих руководителей народного коллектива по курсам обучения.

Fig. 2. Dynamics of growth of motivational indicators of future leaders of the national collective by training courses.

Анализ динамики мотивационных показателей по курсам обучения выявил устойчивую тенденцию роста от первого (1,7 балла) к четвертому курсу (5,0 баллов). Наиболее значительный прирост наблюдается между

вторым и третьим курсами (с 2,4 до 4,2 баллов), что может быть связано с началом профессионально-ориентированного обучения и практической подготовки.

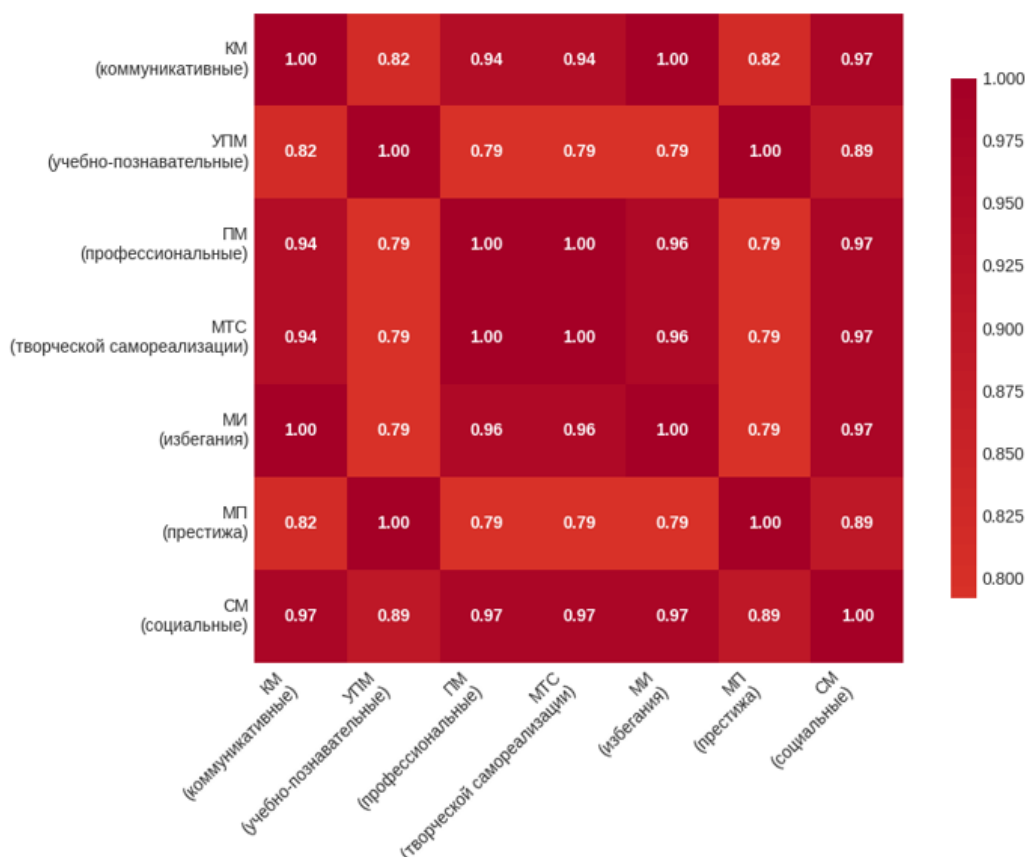


Рис. 3. Корреляционная матрица мотивационных шкал у будущих руководителей народного коллектива.  
Fig. 3. Correlation matrix of motivational scales for future leaders of the national collective.

Корреляционный анализ показал наличие значимых положительных связей между различными мотивационными шкалами. Наиболее сильные корреляции выявлены между профессиональными мотивами и мотивами

творческой самореализации ( $r = 1,0$ ), что подтверждает тесную взаимосвязь профессионального развития и творческого самовыражения в деятельности руководителя народного коллектива.

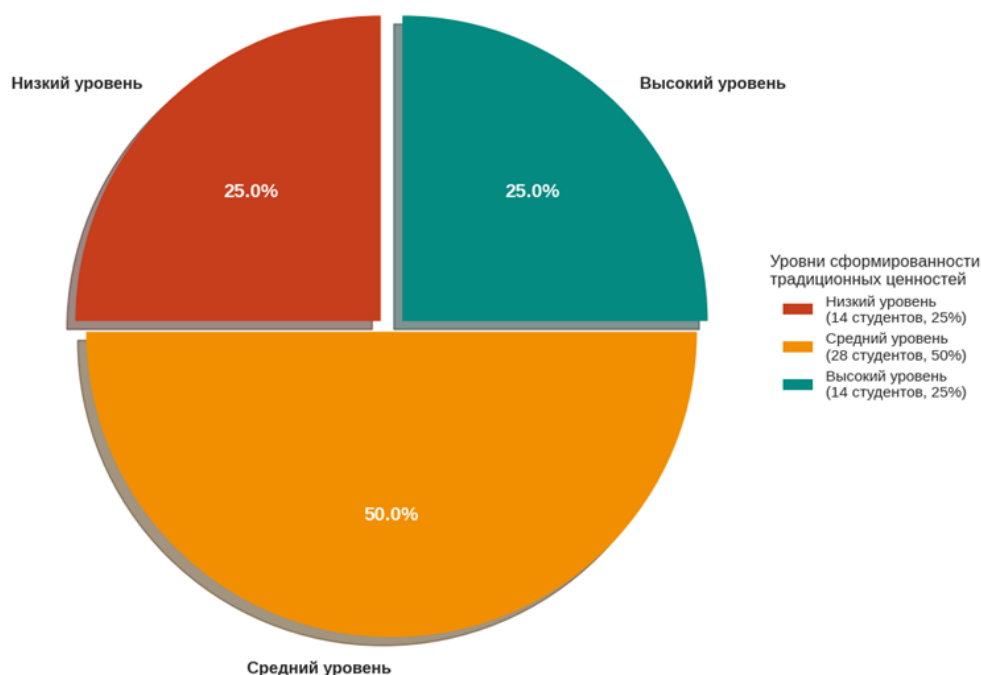


Рис. 4. Распределение уровней сформированности традиционных ценностей у будущих руководителей народного коллектива.

Fig. 4. Distribution of levels of formation of traditional values among future leaders of the national collective.

На основе комплексной диагностики было установлено распределение студентов по уровням сформированности традиционных ценностей: 25% студентов (14 человек) демонстрируют низкий уровень, 50% (28 человек) – средний уровень, и 25% (14 человек) – высокий уровень сформированности традиционных ценностей.

Низкий уровень характеризуется недостаточным осознанием значимости традиционных ценностей, фрагментарными знаниями о культуре и истории народа, отсутствием практической готовности к трансляции традиционных ценностей. Средний уровень характеризуется осознанием значимости традиционных ценностей, наличием базовых знаний о культуре и истории народа, эпизодическим проявлением готовности к трансляции традиционных ценностей. Высокий уровень отличается глубоким пониманием традиционных ценностей, систематическими знаниями о народной культуре и постоянной готовностью к их практической трансляции.

#### Выводы

Проведенное исследование позволило решить актуальную научно-педагогическую задачу, связанную с разработкой и обоснованием системы критериев, показателей и уровней формирования

традиционных ценностей у будущих руководителей народного коллектива.

Выявлена трехкомпонентная структура критериев сформированности традиционных ценностей: мотивационно-ценностный, когнитивный и деятельностно-практический, каждый из которых включает специфические показатели и методы диагностики.

Констатирующий эксперимент с участием 56 студентов показал положительную динамику роста мотивационных показателей от младших к старшим курсам (с 1,7 до 5,0 баллов), что свидетельствует об эффективности образовательного процесса в формировании профессионально значимых качеств.

Установлено, что половина студентов (50%) находится на среднем уровне сформированности традиционных ценностей, что указывает на необходимость совершенствования педагогических условий и методов формирования данных качеств в процессе профессиональной подготовки.

Полученные результаты могут быть использованы при разработке и совершенствовании образовательных программ, учебных планов и методических материалов для подготовки руководителей народных коллективов в высших учебных заведениях.

### Список источников

1. Галушкин П.А., Исаев Е.И. Самореализация личности как психологическая проблема // Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием «Самореализация личности в современном мире». М.: РУДН, 2018. С. 55 – 60.
2. Грекова В.А. Психология учебной мотивации обучающихся. Учебная мотивация основные теории и подходы // Северо-Кавказский психологический вестник. 2008. № 6/3. С. 45 – 52.
3. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. М.: Русский язык, 1981. Т. 1. А-З. 699 с.
4. Дьяченко М.И., Кандыбович Л.А. Психологические проблемы готовности к деятельности. Минск: Изд. БГУ, 1976. 176 с.
5. Ильин Е.П. Психофизиология состояний человека. СПб.: Питер, 2005. 412 с.
6. Коломинский Я.Л. Пути формирования социально-психологической готовности к труду: итоги комплексного исследования // Формирование социально-психологической готовности к труду. Минск, 1987. С. 3 – 11.
7. Кузьмина Н.В., Реан А.А. Профессионализм педагогической деятельности. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 1993. 223 с.
8. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1977. 304 с.
9. Методика для диагностики учебной мотивации студентов (А.А. Реан и В.А. Якунин, модификация Н.Ц. Бадмаевой) / Бадмаева Н.Ц. Влияние мотивационного фактора на развитие умственных способностей: Монография. Улан-Удэ, 2004. С. 151 – 154.
10. Оксфордский толковый словарь по психологии / под ред. А. Ребера. Oxford, Penguin Non-Classic, 2002. 864 с.
11. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Психология: словарь / под общ. ред. А.В. Петровского, М.Г. Ярошевского. М.: Политиздат, 1990. 494 с.
12. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 2000. 712 с.

### References

1. Galushkin P.A., Isaev E.I. Self-realization of the individual as a psychological problem. Proceedings of the All-Russian scientific and practical conference with international participation "Self-realization of the individual in the modern world". Moscow: RUDN, 2018. P. 55 – 60.
2. Grekova V.A. Psychology of educational motivation of students. Educational motivation main theories and approaches. North Caucasian Psychological Bulletin. 2008. No. 6/3. P. 45 – 52.
3. Dal V.I. Explanatory Dictionary of the Living Great Russian Language. Moscow: Russian Language, 1981. Vol. 1. A-Z. 699 p.
4. Dyachenko M.I., Kandybovich L.A. Psychological problems of readiness for activity. Minsk: Publishing House BSU, 1976. 176 p.
5. Ilyin E.P. Psychophysiology of human states. SPb.: Piter, 2005. 412 p.
6. Kolominsky Ya.L. Ways of forming social and psychological readiness for work: results of a comprehensive study. Formation of social and psychological readiness for work. Minsk, 1987. P. 3 – 11.
7. Kuzmina N.V., Rean A.A. Professionalism of pedagogical activity. SPb.: Publishing house of St. Petersburg University, 1993. 223 p.
8. Leontiev A.N. Activity. Consciousness. Personality. M.: Politizdat, 1977. 304 p.
9. Methodology for diagnosing students' academic motivation (A.A. Rean and V.A. Yakunin, modified by N.Ts. Badmaeva). Badmaeva N.Ts. Influence of motivational factor on development of mental abilities: Monograph. Ulan-Ude, 2004. pp. 151–154.
10. Oxford Dictionary of Psycholog. edited by A. Reber. Oxford, Penguin Non-Classic, 2002. 864 p.
11. Petrovsky A.V., Yaroshevsky M.G. Psychology: dictionary. edited by A.V. Petrovsky, M.G. Moscow: Politizdat, 1990. 494 p.
12. Rubinstein S.L. Fundamentals of General Psychology. St. Petersburg: Piter, 2000. 712 p.

### Информация об авторе

Сергеева Т.В., аспирант, Мелитопольский государственный университет, [taserghееva@gmail.com](mailto:taserghееva@gmail.com)