

РАЗВИТИЕ МОТИВАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МЧС РОССИИ К ОВЛАДЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛИЗМОМ

**Е.М. Проходимова, кандидат педагогических наук.
Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России**

Проведен анализ процесса развития мотивации обучающихся к овладению профессионализмом, а также рассмотрены вопросы, связанные с формированием и развитием профессионализма в различных видах социума.

Ключевые слова: профессионализм, мотивация, система образовательных организаций МЧС России

DEVELOPMENT OF THE MOTIVATION OF STUDENTS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF MINISTRY OF RUSSIA TO MASTER PROFESSIONALISM

E.M. Prokhodimova. Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia

The article describes the motivation of students in educational institutions of EMERCOM of Russian to master professionalism. The article deals with issues related to the formation and development of professionalism in the various kinds of society.

Keywords: professionalism, motivation, system of educational organization of EMERCOM of Russia

Профессионализм сотрудников МЧС России – это акмеологическая интегральная профессионально-личностная характеристика, определяющая продвижение к собственной вершине в профессиональной деятельности, формирующаяся в процессе этой деятельности в условиях современного социума. Результативностью продвижения является целостное развитие личности специалиста-профессионала, постоянно самосовершенствующегося в своей профессиональной деятельности, подходящего к ней творчески в любых условиях и ситуациях [1].

Мотивация обучающихся в системе образовательных организаций МЧС России к овладению профессионализмом представляет собой организованный процесс поэтапного целенаправленного воздействия на обучающихся, способствующий активизации его внутренних побуждений, в интересах повышения активности в профессионально-личностном росте, путем преднамеренного создания внешних побуждений (стимулов).

По структуре мотивация к овладению профессионализмом включает в себя соотношение всех видов побуждений: мотивы, потребности, стимулы, цели, интересы, ценностные ориентации, мотивационные установки, идеалы, обеспечивающие ее целостность и устойчивость, а также средства их удовлетворения. Мотивация как процесс формирования и реализации совокупности внутренних, побуждающих сил профессионально-личностного роста связана с каждым из этих побуждений.

По содержанию процесс мотивации к овладению профессионализмом включает создание нормативно-правовой базы: информационно-пропагандистскую деятельность как на государственном уровне и на уровне органов управления системой МЧС России, так и на уровне социума; педагогическое сопровождение мотивации профессионально-

личностного роста; контроль за процессом и результатами профессионально-личностного роста. Каждый из элементов обладает относительной самостоятельностью, но, находясь во взаимной связи с другими, выполняет определенные функции. В совокупности они определяют внутреннее содержание процесса, характеризуемого сложным, постоянно меняющимся соотношением разных форм, видов, методов и приемов мотивации к овладению профессионализмом.

Динамический характер мотивации к овладению профессионализмом обуславливается особенностями этапов реализации модели педагогической деятельности командиров, занимающихся профессионализацией обучающихся в системе образовательных организаций МЧС России.

В ходе опытно-экспериментальной работы выявлены противоречия, которые в современных условиях определяют степень влияния на развитие профессионально-личностного роста.

Основное противоречие состоит в несоответствии между динамикой и сложностью процессов общественного развития, потребностью общества в профессионализме системы МЧС России, с одной стороны, и характером и уровнем сформированных мотивов формирования профессионализма с другой. В данном противоречии отражено исходное диалектическое противоречие, выступающее движущей силой всякой психической деятельности – противоречие между тем, что объективно имеет значение для жизнедеятельности, и действительностью.

Наиболее общую схематическую модель системы противоречий развития мотивации к овладению профессионализмом представляет совокупность трех взаимосвязанных групп противоречий.

Первая группа общесоциального характера – отражает специфику проявления и функционирования противоречий мотивации профессионально-личностного роста на общесоциальном уровне и определяется теми объективными процессами, под воздействием которых она формируется. К их числу относятся противоречия между неустойчивым состоянием общественного сознания общества и необходимостью формирования идеалов служения Отечеству, между объективной ролью и предназначением.

Вторая группа противоречий – противоречия, определяемые характером и спецификой процессов, протекающих в структуре МЧС России, включает: противоречие между возрастающей социализацией личности и состоянием системы социальной защищенности данной категории; между ожиданиями и реальными условиями организации жизни, быта; между содержанием и организацией профессионального труда специалистов МЧС России и потребностью подготовки высококлассных специалистов-профессионалов; между контингентом обучающихся и сложившимися подходами в обучении и воспитании данной категории; между потребностью в эффективном труде и его несовершенной системой материального и морального стимулирования.

Третья группа вскрывает специфику функционирования противоречий мотивации к профессионально-личностному росту обучающихся на личностном уровне, в его сознании и включает: противоречия, возникающие в силу неравномерного развития отдельных сторон личности; между потребностями и возможностями их удовлетворения; между направленностью и формой проявления запросов личности обучающихся конкретными возможностями их удовлетворения в данных условиях; самооценкой обучающегося и мнением о нем учебного коллектива, командиров.

Понимание важности и необходимости приобретения глубоких и прочных знаний профессионального труда, мастерства – с нежеланием заниматься с полной отдачей сил из-за отсутствия навыков к постоянной и напряженной учебной работе. Стремление к дружбе, товариществу – с элементами круговой поруки. Понимание необходимости соблюдения служебной дисциплины – с проявлением нетребовательности к себе и своим друзьям.

Последовательными управленческими действиями командиров, которые целесообразно проводить с целью устранения указанных противоречий, создания условий

для отмирания консервативной стороны и постепенного перехода в противоположную – прогрессивную являются:

- признание необходимости формирования профессионализма, оценивание ее значимости и актуальности как для учебного коллектива, так и самого обучающегося; определение критериев успешности его формирования;

- выработка цели решения (инициатором является командир);

- согласование мотивов участников педагогического процесса в интересах профессионально-личностного роста (высшим уровнем развития мотивации является результат, достигнутый интегрированной реализацией всех мотивов профессионально-личностного роста);

- определение поэтапных целей для обучающихся и оказание им помощи в их осознании. Командир, ставя цель подчиненному, должен показать ему соответствие цели его личностному и профессиональному потенциалу, ее специфичность, подсказать о необходимом уровне усилий для ее достижения;

- формулирование и реализация программы повышения уровня профессионализма: кто, что, когда, как, где должен сделать и формы контроля как за достижением промежуточных результатов действий, так и окончательным достижением цели деятельности. На этом этапе командир должен управлять вниманием, удерживать интерес у подчиненных, управлять их доверием (постоянство и последовательность в требовательности, чтобы получить полное доверие подчиненных);

- контроль и коррекция деятельности. Условие контроля – не мешать выполнять обязанности по предназначению, взаимное обеспечение информацией. Операции контроля – разработка критериев, разъяснение их обучающимся, измерение результатов, оценка результатов, корректировка действий.

Основными критериями эффективности в развитии мотивации обучающихся к овладению профессионализмом являются:

- а) критерий развитости политической установки личности на профессионально-личностный рост, характеризующий уровень сформированности политических, профессиональных и морально-психологических качеств личности;

- б) критерий развитости нравственной установки личности на формирование профессионализма, характеризующий сформировавшиеся нравственные и морально-служебные качества обучающегося;

- в) критерий развитости установки на профессиональный труд, характеризующий необходимость и значимость для личности обучающегося формирования профессионализма труда, сформировавшихся социальных качеств;

- г) критерий развитости установки на жизненную перспективу, определяющий жизненную перспективу и устремления обучающегося, место профессионализма в этой перспективе.

При этом показатели выраженности данных критериев можно представить через установки личности, определяющие объективный социально-ценностный эталон, которому необходимо следовать. Сложившаяся в обществе система ценностей трансформируется на профессиональную деятельность и проявляется на личностном уровне, в отношении к профессионально-личностному росту, на практические действия и поступки, взятые в качественном и количественном измерении, свидетельствующие о способности обучающихся при формировании профессионализма в профессиональном труде в той или иной альтернативной ситуации поступать в строгом соответствии со своими мировоззренческими установками, проявляя при этом наивысшее сопротивление неблагоприятным обстоятельствам.

Уровнями развития мотивации обучающихся в системе образовательных организаций МЧС России к овладению профессионализмом являются высокий, стабильный, допустимый и низкий:

– высокий – преобладают социальная инициатива, творческая деятельность, способствующая эффективному профессионально-личностному росту и решению задач по предназначению;

– стабильный – положительное отношение к формированию профессионализма, профессиональному труду, но в целом характерна репродуктивная, общенормативная деятельность;

– допустимый – недостаточный уровень активности, но несущий в себе потенциальную инициативу в профессиональном труде на здоровой основе, добрые намерения, не подкрепленные желанием совершенствовать профессиональные знания, умения и навыки;

– низкий – скептицизм в необходимости формирования профессионализма.

Как показал формирующий эксперимент, последовательность управленческих действий и быстрота их смены определяются:

– во-первых, результатами индивидуального жизненного пути обучающихся, процессом систематизации знаний, накопленных в результате предшествующей социализации (обучения, воспитания, развития);

– во-вторых, достигнутой обучающимся к моменту обучения в системе образовательных организаций МЧС России степенью психологической, нравственной, социальной и духовно-нравственной зрелости;

– в-третьих, степенью реализации основной жизненной цели, поставленной перед собой;

– в-четвертых, степенью активности в организуемом командирами, начальниками процессе профессионализма.

Результаты опытно-экспериментальной работы позволяют выработать некоторые общие советы командирам по управлению мотивацией обучающихся к овладению профессионализмом:

– обеспечивать привлекательный характер процесса формирования профессионализма;

– четко определять цели и конечные результаты процесса профессионально-личностного роста, способы их оценки, самооценки;

– вовлекать обучающихся в процесс планирования целей и задач процесса профессионально-личностного роста;

– уважать, доверять, открыто и искренне относиться к подчиненным;

– признавать достигнутые результаты и объявлять за них благодарность в естественной и искренней форме;

– не подвергать обучающихся унижению за их ошибки или просчеты в служебной деятельности;

– делегировать ответственность за выполняемый труд и предоставлять право самостоятельно принимать решения;

– выявлять и устранять факторы, затрудняющие (препятствующие) профессионально-личностному росту;

– обеспечивать продвижение по службе, перспективу профессионально-личностного роста;

– организовывать служебную деятельность так, чтобы она вела к соревновательности между обучающимися;

– организовывать коллективное принятие решений и обеспечивать коллективную ответственность за них;

– формировать и поощрять «корпоративный дух», то есть чувство преданности коллективу подразделения, образовательной организации в целом; гордость за принадлежность к системе МЧС России.

Тенденциями, которые наметились в ходе развития мотивации у обучающихся к овладению профессионализмом, являются: совершенствование системы общественных

отношений, совершенствование социальной среды существования личности, положительное изменение личностного измерения, стиля жизни обучающихся.

При этом под тенденцией (от лат. *tendentia* – направленность) понимается направление развития объекта или его процессов [2]; направленность во взглядах или действия, стремления, намерения, свойственные кому-либо и чему-либо [3].

Так, тенденция совершенствования системы общественных отношений (политических, экономических, социальных) предполагает совершенствование деятельности государства как системы социальных институтов по максимальному профессионально-личностному росту личности сотрудников МЧС России и удовлетворению ее потребностей. Мотивационный механизм действия общественных отношений социума на личность будущего специалиста заключается в: действии социальных норм; изменении социального статуса обучающихся; совершенствовании внутренней работы личности над собой; изменении сознания.

Например, в основу действия общественных отношений на индивидуальное сознание обучающихся должно лечь уменьшение удельного веса политических компонентов за счет повышения уровня его гражданского самосознания как члена общества. Основной идеологической ценностью, которая будет оказывать формирующее воздействие на мотивацию обучающихся к овладению профессионализмом, должен стать исторический идеал.

Основным условием правомерности существования остальных ценностей должно стать служение их соответствия этому идеалу. Становление идеала как приоритетного в системе личностных ценностей будет иметь длительный срок, поскольку предполагает возникновение, закрепление и передачу определенных традиций. Мобилизующей идеей мотивации обучающихся к профессионально-личностному росту должно стать служение Родине, Отечеству, защита национальных и государственных интересов Российской Федерации.

Вторая наметившаяся тенденция – совершенствование социальной среды существования личности с тем, чтобы личность могла осваивать все богатство социальной действительности и на этой основе формировать широкий спектр общественно ориентированных потребностей, интересов, целей, ценностных ориентаций. Это происходит через совершенствование социально-педагогической инфраструктуры как составной части социальной среды образовательной организации, теоретическую и методическую подготовку командиров и начальников в вопросах мотивации обучающихся.

Так, в круг знаний профессионализма в вопросах мотивации обучающихся к профессионально-личностному росту включаются: знание мотивов формирования профессионализма; мотивационной сферы обучающихся, сущности их мотивации; знание уровней мотивации (государственный, общественный, социально-групповой, локально-групповой, личностный), структуры личностной мотивации обучающихся к формированию профессионализма; этапы мотивации обучающегося к овладению профессионализмом; критерии и уровни сформированности мотивации обучающихся к овладению профессионализмом; внешняя и внутренняя оценки мотивации обучающихся; оценка и самооценка мотивации обучающихся в профессионально-личностном росте; работа по управлению мотивацией обучающихся к овладению профессионализмом (формы, методы, приемы); мотивация профессионального самосовершенствования; стимулирование сил саморазвития, опыта самоорганизации и самосовершенствования служебной деятельности в своей профессиональной деятельности.

Анализ современного состояния профессиональной подготовки и профессионального труда специалистов показывает изменения отношения общества, сообщества к личности и к совершенствованию данных процессов у личности.

Увеличение финансовых затрат и снятие несвойственных и нехарактерных функций значительно влияет на качественное выполнение обучающимися в системе образовательных организаций МЧС России задач по предназначению, повышает уровень

их профессионализма. Все это имеет непосредственный выход на профессиональную практику и проявляется в результатах профессиональной подготовки.

Таким образом, каждый по сути своей учебной, служебной, профессиональной деятельности обучающийся участвует в борьбе двух противоположных сил: социальная среда, подобно матрице, стремится «отштамповать» себя в личности специалиста; личность сотрудника, уже сформировавшаяся на данный момент, подобно фильтру, стремится осуществить отбор внешних воздействий в соответствии с уже сложившимися ценностными ориентациями, установками, идеалами. В результате феноменология мотивации обучающихся к овладению профессионализмом представляется как отражение трех взаимосвязанных объективных процессов:

- социальная среда изменяет личность будущего специалиста;
- будущий специалист (обучающийся) изменяет социальную среду;

– в ходе диалектического взаимодействия социальной среды и личности происходит становление и развитие личности будущего специалиста, формирование его мотивации к профессионально-личностному росту.

Третья наметившаяся тенденция – положительное изменение стиля жизни будущего специалиста. Это происходит через совершенствование стимулирования профессионально-личностного роста, создание условий для профессионального самосовершенствования будущего специалиста.

Моральные (идеальные) стимулы формирования профессионализма – это не просто отражение материальных стимулов в сознании, они не сводятся только к их субъективной стороне и только к эмоционально-психологическим факторам [4]. Моральные стимулы представляют собой определенные общественные идеи, отражающие материальную и иную жизнь социума в целом. Политические, правовые, моральные, культурные, этические идеи, нормы, воспринятые и осознанные обучающимися, становятся духовными побудительными причинами их профессионально-личностного роста, основой для выработки мотивов профессионально-личностного роста [5].

Таким образом, материальные и моральные стимулы, будучи элементами системы побуждений к формированию профессионализма, неразрывно связаны между собой. Эта взаимосвязь проявляется в том, что им присущи определенные черты не только различия, но и общности. Различаются они тем, что материальные стимулы отражают уровень развития форм собственности и технического прогресса, а моральные стимулы – общественного сознания. Общим же между ними выступает то, что они, во-первых, являются побуждениями внешними; во-вторых, стимулируют формирование профессионализма, лишь, отражаясь в сознании субъекта; в-третьих, преломляясь внутренней структурой личности, они формируют мотивы профессионально-личностного роста.

Только при условии существования и сочетания взаимосвязи между материальными и моральными стимулами, возможно, с одной стороны, создание нормальных материально-бытовых условий жизни и профессионального труда специалистов, экономической и социальной стабильности а, с другой, формирование у личности таких нравственных качеств и духовного совершенства, которые будут способствовать выработке положительной направленности мотивов формирования профессионализма и самосовершенствования в профессиональном труде [6].

Основными способствующими формированию обучающихся устойчивых побуждений к профессионально-личностному росту являются: с одной стороны, позитивное отношение обучающегося к своей специальности, удовлетворенность содержанием осуществляемого труда, что, прежде всего, необходимо для обеспечения управления процессом профессионально-личностного развития обучающегося в процессе профессионального труда; а с другой – неудовлетворенность уровнем собственного профессионального развития, являющаяся важнейшим условием управления процессом его самосовершенствования в профессиональном труде [7]. Данные условия, в свою очередь,

определяют педагогические цели командиров по управлению стороной профессионально-личностного самосовершенствования обучающихся.

Таким образом, проблема профессионального самосовершенствования субъектов профессионального труда представляет собой процесс осознания, воспроизводства, реконструкции и продвижения к вершинам профессиональной компетентности. Успех этого процесса определяется мобилизацией и реализацией творческого потенциала будущего специалиста и влиянием внешних предпосылок – условий и факторов процесса формирования профессионализма и профессионального труда. Мотивация профессионального самосовершенствования здесь играет роль интегративного побудителя в продвижении к собственным вершинам профессиональной компетентности. Без устойчивой мотивации к формированию профессионализма невозможно профессионально-личностное развитие будущих специалистов.

Литература

1. Митрахович В.А. Педагогический потенциал воинского социума как механизм педагогического влияния воинского социума на профессионализм военнослужащего контрактной службы // Известия Волгоградского гос. пед. ун-та. Сер. «Педагогические науки». 2014. № 1 (86). С. 92–95.

2. Липский И.А. Социальная педагогика. Методологический анализ: учеб. пособие. М.: ТЦ Сфера, 2004. С. 61.

3. Современный толковый словарь русского языка // гл. ред. С.А. Кузнецов. М.: Ридерз Дайджест, 2004. С. 825.

4. Волковицкий Г.А. Мотивация военно-профессионального самосовершенствования. М., 1994. С. 73.

5. Митрахович В.А. Педагогическая концепция формирования профессионализма военнослужащих контрактной службы в условиях воинского социума: дис. ... д-ра пед. наук. Волгоград, 2012. 462 с.

6. Северин Н.Н. Педагогические условия, необходимые для формирования профессионализма у сотрудников ГПС МЧС России // Ученые записки ун-та им. П.Ф. Лесгафта. 2012. № 1 (83). С. 131–134.

7. Стародубцев М.П., Плаксин А.П. Педагогические условия, необходимые для эффективного формирования профессиональной готовности у сотрудников органов внутренних дел к выполнению служебных обязанностей // Ученые записки ун-та им. П.Ф. Лесгафта. 2012. № 4 (86). С. 153–156.