

Діброва А.А., курсант Львівського державного університету безпеки життєдіяльності;

Вдович С.М., кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, доцент кафедри практичної психології та педагогіки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності

ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ УКРАЇНИ З НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЙ

Формування та розвиток мотиваційної сфери, зокрема професійної мотивації, відіграє важливу роль у процесі розвитку особистості в цілому, сприяє нормальній взаємодії з навколишнім середовищем і життєдіяльності. Саме мотивація є одним з основних елементів структури особистості, яка регулює поведінку, формує світогляд, відіграє роль у виборі життєвого шляху, професійної діяльності та її подальшому вдосконаленні.

Особливо важливе питання професійної мотивації постає у діяльності працівників Державної служби України з надзвичайних ситуацій (ДСНС України), починаючи з дослідження мотивів, які спонукають до вибору такої професії та продовжуючи дослідженнями стосовно мотиваційної сфери в роботі рятувальників.

Суспільна поведінка людини, в тому числі й така її форма, як професійна мотивація, є складним соціальним явищем, детермінованим численними факторами (соціально-економічні та соціально-психологічні чинники, особистісні якості, цінності людини тощо). Професійна мотивація – це дія конкретних мотивів, які зумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних із нею, вибір місця роботи, бажання звільнитися і т. ін. [1].

Від мотивації залежить, як і в якому напрямі будуть використані різні функціональні здібності. За допомогою мотивації можна пояснити вибір між різними можливими діями, між різними варіантами сприйняття і можливим змістом мислення; крім цього, пояснюється інтенсивність і наполегливість у здійсненні обраної дії та досягнення її результатів [2].

Високомотивовані фахівці схильні виявляти значні вольові зусилля у реалізації професійного потенціалу і досягати значних результатів. Будь-яка особистість із належною мотивацією до праці схильна сумлінніше та наполегливіше працювати і, як правило, досягати помітних успіхів у своїй діяльності, на відміну від низькомотивованої людини. Вмотивованих людей характеризує любов і зацікавленість у своїй справі та своєрідна професійна самоідентичність.

Тому мотиваційна сфера для працівників ДСНС України є важливим аспектом. Вона сприяє працездатності, стабільності, вдосконаленню професійних якостей і можливостей, а найголовніше – послаблює напруження і погане самопочуття на роботі, а також запобігає «емоційному вигоранню». Це є рушійною силою для досягнення нових висот у професійній діяльності, отримання та збагачення життєвого багажу.

Особливо важливим у зв'язку з цим постає питання професійної підготовки рятувальників, а також курсантів навчальних закладів ДСНС України у подальшій роботі. Виконання відповідних завдань і певної роботи, а також впровадження у практичну діяльність відповідних заходів передбачає високий рівень професійної мотивації працівників ДСНС України.

Існують різні мотиви у професійній діяльності працівників такої небезпечної праці, але всі вони сприяють нормальній, стабільній та врегульованій роботі й подальшому зростанню. Однак можна з упевненістю сказати, що мотиви у професійній діяльності залежать від мотивів, які спонукали вибір даної професії. Все це упродовж професійної діяльності керує людиною в її діяльності.

Люди продовжують обирати цю небезпечну професію. Мотиви вибору – різні. У ролі мотивів можуть перебувати як інтереси, потяги й емоції, так і установки та ідеали. Кожна людина має свою причину вибору цієї професії. Наприклад, типи мотивів можуть бути такими:

1. Адекватний тип, який характеризується тим, що ціннісні орієнтації та пов'язані з ними професійні мотиви повністю узгоджуються із суспільно значущою поведінкою особистості.

2. Ситуаційний тип, пов'язаний із романтичною привабливістю професії або матеріальними інтересами.

3. Конформістський тип, властивий тим працівникам, які обирають професію під впливом референтної групи.

4. Компенсаторний тип, який зустрічається в осіб, які прагнуть подолати в собі слабкі сторони завдяки обраній діяльності.

5. Кримінальний тип, який характеризується явною антисоціальною спрямованістю, прагненням використовувати професію у власних цілях [1].

Г.С. Грибенюк, вивчаючи особливості психологічної підготовки майбутніх рятувальників, значну увагу приділяє провідним мотивам вибору професії «рятувальник» та відзначає, що понад третина всіх категорій досліджуваних обирають таку професію під впливом ситуаційних факторів, серед яких домінуючими є відповідна стабільність професії, матеріальна зацікавленість, зовнішній престиж і романтична привабливість [3].

Отже, можна зробити висновок, що мотиваційна сфера для працівників ДСНС України є необхідною. Вона забезпечує нормальну роботу та життєдіяльність у цілому. Мотиваційний аспект необхідний для забезпечення формування професійних і пізнавальних установок, інтересів, цілей, потреб і переконань про необхідність та значимість професійної діяльності рятувальників. Це все сприятиме ефективнішому виконанню професійних обов'язків і покращенню людських якостей загалом.

Таким чином, мотиваційний компонент стимулює працівників ДСНС України до набуття професійних знань, удосконалення умінь і навичок, а також до формування професійно важливих якостей особистості.

ЛІТЕРАТУРА

1. Москаленко А.П. Професійна мотивація працівників органів внутрішніх справ: вивчення та корекція : науково-практичний посібник / А. П. Москаленко, Д. О. Кобзін, А. А. Стародубцев ; відп. редактор проф. В. О. Соколов. – Харків : Ун-т внутр. справ, 1999. – 98 с.
2. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – С.-Пб. : Питер, 2008. – 512 с.
3. Грибенюк, Г. С. Психологічна підготовка / Г. С. Грибенюк. – Черкаси : Черкаський інститут пожежної безпеки імені Героїв Чорнобиля МНС України, 2005. – 232 с.

Єжеченко В.С., майстер виробничого навчання Бердянських курсів НМЦ ЦЗ та БЖД Запорізької області

ПІДГОТОВКА ТА ПРОВЕДЕННЯ ВІДКРИТОГО ЗАНЯТТЯ З ФУНКЦІОНАЛЬНОГО НАВЧАННЯ

Постійне удосконалення методики проведення занять з функціонального навчання повинно супроводжуватися педагогічним контролем, насамперед, проведенням відкритих занять. Відкриті заняття є невід'ємним елементом методичної діяльності педагогічного працівника, а також компонентом його атестації.

Відкриті заняття проводяться не рідше одного разу на місяць відповідно до розкладу занять з функціонального навчання. Метою їх проведення є: активізація творчої професійної діяльності педагогічних працівників, стимулювання їх безперервної фахової та загальної освіти, якісної роботи, підвищення відповідальності за результати своєї діяльності, а також здійснення педагогічного контролю, виявлення рівня професійної майстерності педагогічних працівників, обмін досвідом та надання допомоги в організації та проведенні занять.

Такий контроль базується на основних принципах: створює належну послідовність у процесі навчання, стимулює мотивацію і педагогічних працівників і слухачів, спонукає педагогічних працівників не заспокоюватися на досягнутому, а постійно самоудосконалюватися, професійно зростати, дозволяє виявити, що в їх роботі заслуговує на увагу і може бути розповсюджене, а що – потребує подальшого коригування або удосконалення.

Підготовка до відкритого заняття проводиться відповідно до вимог методики проведення занять: аналізу змісту навчального матеріалу; аналізу особливостей конкретної категорії слухачів на цьому занятті; вибору методів, форм і засобів навчання; короткого опису ходу заняття відповідно до його плану.

Під час підготовки до відкритого заняття педагогічний працівник повинен використовувати актуальну інформацію, користуватись матеріалами із сучасної педагогічної, науково-технічної та методичної літератури.