

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ВОЕННО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ КУРСАНТОВ ВУЗОВ ВВ МВД РОССИИ

Андруник А. П., Лымарев В. Н.

Пермский военный институт внутренних войск МВД России, Пермь, Россия (614112, Гремячий лог, 1), e-mail: andrunik72@mail.ru

В данной статье рассматриваются значимые для армии, а также подразделений внутренних войск проблемы военно-профессиональной мотивации курсантов вузов; подготовки будущих кадровых офицеров к деятельности по предназначению. Как психическое явление мотивация трактуется по-разному: как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих поведение; как система мотивов; как побуждение, вызывающее активность организма; как процесс психической регуляции конкретной деятельности; как процесс действия мотива; как осознанная потребность. В статье формулируются общие методологические основания сущности и содержания военно-профессиональной мотивации курсантов вузов ВВ МВД России, а также раскрываются основные критерии, позволяющие объективно оценить уровень военно-профессиональной мотивации курсанта.

Ключевые слова: военно-профессиональная мотивация, личности военнослужащего, структура военно-профессиональной мотивации, критерии оценки уровня мотивации курсантов.

NATURE AND SCOPE OF PROFESSIONAL MILITARY UNIVERSITY STUDENTS MOTIVATION MIA RUSSIA

Andrunik A. P., Limarev V. N.

Perm Military Institute of the Internal Troops for Ministry of Home Affairs of Russia, Perm, Russia (614112, Gremyachy, 1). e-mail: andrunik72@mail.ru

This article discusses important for the army, as well as internal forces problems of military-professional motivation of students of universities, training future staff officers to work as intended. Motivation as a mental phenomenon is interpreted in different ways: as a set of factors that support and guide the behavior, as a system of motivation, how motivation drives an organism, as a process of mental regulation of specific activities, the process of the motif, and as recognized need. The paper identifies the overall methodological grounds the nature and content of professional military schools motivate students MVD of Russia, as well as reveals the basic criteria to objectively evaluate the level of professional military student motivation.

Key words: military and professional motivation, personality, soldier, military structure of professional motivation, criteria for evaluating the level of motivation of students.

В ходе своего исторического развития человечество шло по пути совершенствования учебно-воспитательного процесса, чтобы сделать его планомерным, управляемым, эффективным и универсальным.

Успешное реформирование и дальнейшее развитие Министерства внутренних дел РФ, выполнение священного долга по защите Отечества непосредственно связаны с подготовкой офицерского корпуса, способного руководить боевой подготовкой подчиненных, воспитывать военнослужащих, постоянно профессионально самосовершенствоваться, повышать свои педагогические знания и культуру, методическое мастерство.

Мотивация занимает ведущее место в структуре личности и является одним из основных понятий, которое используется для объяснения поведения и деятельности человека. Процесс теоретического осмысления явлений мотивации далек от своего завершения, поэтому находит свое отражение как в непрекращающемся росте научных

публикаций на эту тему, так и в многозначности трактовок основных понятий в этой области научного знания [1].

Как психическое явление мотивация трактуется по-разному: как совокупность факторов, поддерживающих и направляющих поведение; как система мотивов; как побуждение, вызывающее активность организма; как процесс психической регуляции конкретной деятельности; как процесс действия мотива; как осознанная потребность и т.д.

В основе формирования мотивов всегда лежат определенные потребности, которые является главной побудительной силой поведения, источником активности, основания для сложной системы мотивации. Потребности и формирующиеся на их основе мотивы определяют отношение курсанта к деятельности. Мотивы связаны и с направленностью личности, т.е. с совокупностью важнейших целей, которые ставит человек в жизни (рис. 1).

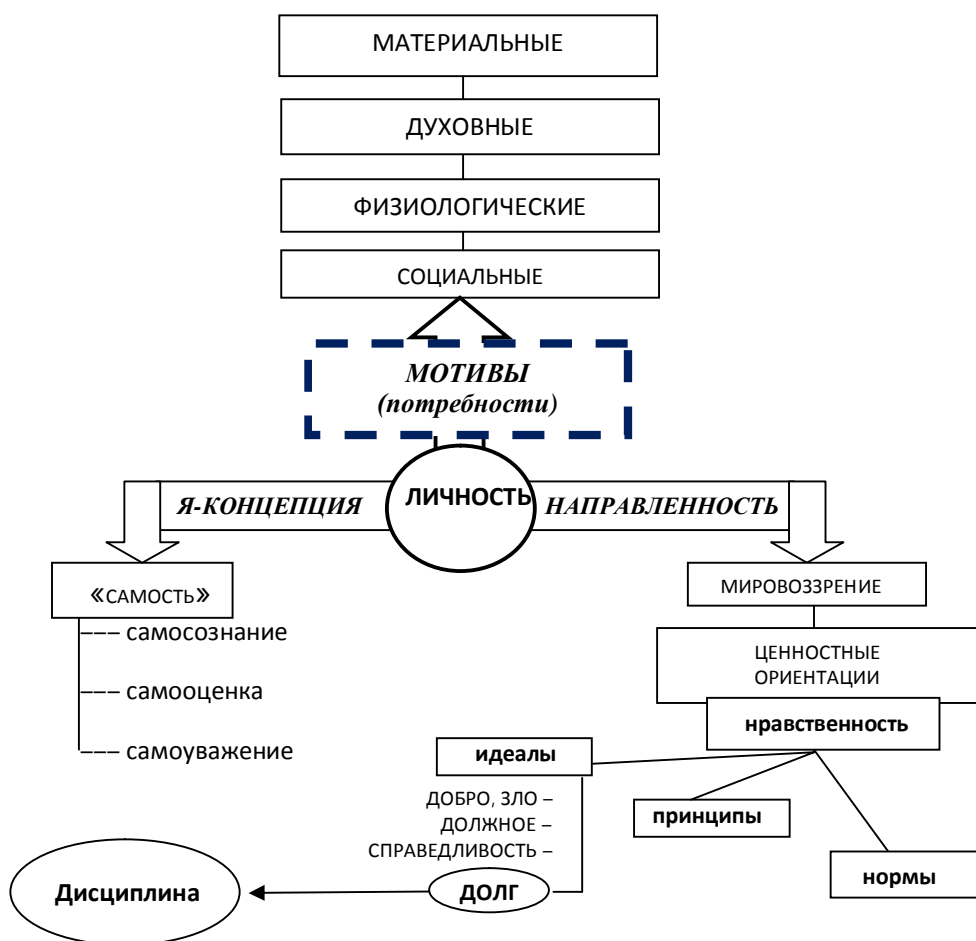


Рис. 1. Место мотива в структуре личности

Однако постановка этих целей зависит от возникновения мотивов определенной деятельности. При этом цель не теряет своей самостоятельности, не превращается в мотив. Только становясь мотивом, потребность, наконец, приобретает свою полную психологическую определенность.

Каждый вид человеческой деятельности характеризуется своими специфическими побудительными мотивами, в которых своеобразно трансформируются особенности профессиональной деятельности людей.

Военно-профессиональная мотивация – это процесс субъективного преобразования личностью военнотружущего условий и факторов социальной среды в результате осознания и принятия их содержания и значимости в активные побудительные силы, лежащие в основе мышления, поведения, поступков и воинской деятельности в целом. Смысл военно-профессиональной мотивации заключается в том, чтобы отыскать и найти именно такие стимулы, которые соответствуют основной, закреплённой в жизни установке личности.

В педагогической, психологической, социологической науках общепризнанным является положение об отсутствии единой, удовлетворяющей все области знаний классификации мотивов. Типологии мотивов могут различаться в зависимости от целей исследования, подхода к рассмотрению вопроса и т.д.

В рамках цели нашего исследования представляется, что классификация мотивов может быть сведена к следующим группам:

- в первую группу можно включить мотивы, связанные с важнейшими сферами жизни общества. Здесь могут быть выделены идейные мотивы (связанные с позицией личности по отношению к экономике), политические (связанные с внешней и внутренней политикой), военные, военно-политические, нравственные, эстетические и др.;

- ко второй группе мы отнесли мотивы, связанные с деятельностью. Сюда входят мотивы таких важнейших видов деятельности, как общественно-политическая, профессиональная, учебно-познавательная, профессиональная.

По времени проявления могут быть выделены постоянные, длительные или кратковременно действующие мотивы. Первые действуют на протяжении всей жизни человека (например, связанные с удовлетворением естественных потребностей); вторые – в течение многих лет (определяются познавательной потребностью личности); третьи – в течение ограниченного временного интервала (определяются стремлением к познанию чего-то нового).

По силе проявления мотивы разделяются на сильные, составляющие особо действенную мотивацию, умеренные, которые характеризуются средней силой проявления, и слабые, оказывающие на деятельность малозначимое влияние.

По широте воздействия мотивы делятся на широкие социальные (направленные на интересы общества), средние групповые, корпоративные (направленные на интересы определённой социальной группы) и узколичностные (направленные на интересы конкретной личности) [2].

По отношению к личности военнослужащего и его поведению различают мотивации: внешнюю и внутреннюю. Внешняя мотивация – конструкт для описания детерминации поведения в тех ситуациях, когда факторы, которые его инициируют и регулируют, находятся вне личности или вне ее поведения. Общеизвестным является положение, что внешняя мотивация, как правило, основана на наградах, поощрениях, наказаниях или других видах внешней стимуляции, которые инициируют и направляют желательное или тормозят нежелательные векторы поведения воинов. Внутренняя мотивация – конструкт, описывающий такой тип детерминации поведения военнослужащего, когда инициирующие и регулирующие его факторы проистекают изнутри личностного «я» и полностью находятся внутри самого поведения. Внутренне мотивированная деятельность не требует поощрений, а военнослужащие вовлекаются в эту деятельность ради нее самой, но не для получения каких-либо благ. Такая деятельность является самоцелью, а не средством для достижения иной цели.

По проявлению в поведении военнослужащего мотивы могут быть реальными (или актуальными) и потенциальными. Под реальными мы понимаем такие мотивы воинской деятельности, которые органически побуждают поведение и саму деятельность. Под потенциальными мотивами – такие, которые сформировались у личности военнослужащего, но пока не проявляются в практической деятельности.

Кроме того, в научной литературе мотивы классифицируют и на основании их функций:

- 1) реально действующие неосознанные мотивы, выполняющие только побудительную функцию;
- 2) реально действующие осознанные мотивы, выполняющие побудительную, смыслообразующую и объяснительную функции;
- 3) «осознанные» мотивы, выполняющие либо объединительную, либо смыслообразующую функции [4].

Под воздействием объективных условий и субъективных факторов у курсантов формируется мотивационная готовность к профессиональной деятельности. Эта готовность представляет собой целостную, относительно устойчивую систему психологических образований личности, которые, актуализируясь в тех или иных обстоятельствах, создают соответствующие состояния психики и побуждают военнослужащего к деятельности, регулируют его поведение. В зависимости от силы и характера проявления мотивационной готовности в ней можно выделить три уровня:

1. Высокий уровень мотивации, который характеризуется ярко выраженной потребностью в военно-профессиональном самосовершенствовании, преобладанием

социальной инициативы и творческой деятельности, способствующих эффективному решению учебно-боевых задач, а также твердой установкой на службу в ВВ МВД России.

2. Средний уровень мотивации, отличающийся такой мотивационно-ценностной структурой, в которой военно-корпоративные ценности не являются главными, определяющими в деятельности военнослужащего.

3. Низкий уровень мотивации, который характеризуется весьма слабым проявлением либо отсутствием в системе ценностных ориентаций и установок на службу в ВВ МВД России.

Социальную включенность личности курсанта как проявление уровня ее мотивационной готовности определяют мотивационная фиксированность социальных норм и мотивационная фиксированность ролевых требований. Мотивационная фиксированность социальных норм показывает, какая часть социальных норм из всей их совокупности отвечает интересам личности, требованиям военной службы. А мотивационная фиксированность ролевых требований – какую из обязанностей личность выполняет с профессиональным интересом [3].

Курсанты, у которых социальная включенность в профессиональную деятельность реализована полностью, имеют высокий уровень мотивационной готовности. Поэтому те, у кого социальная включенность реализована частично, имеют средний уровень мотивационной готовности, а у кого социальная включенность не реализована, имеют низкий уровень мотивационной готовности к военно-профессиональной деятельности.

Показателем непосредственного проявления того или иного уровня мотивационной готовности личности выступает ее самореализованность. Именно через согласованность ее интересов с условиями и ролевыми требованиями профессиональной деятельности этот показатель характеризует ту часть структурных элементов мотивационной готовности личности (ее интересов), которая реализуется в ролевых требованиях и условиях профессиональной деятельности, а также отражает полноту реализации профессиональных интересов, социальных ожиданий и притязаний личности в существующих условиях воинского труда.

Для более точного выявления уровней военно-профессиональной мотивации курсантов к деятельности необходима система критериев, классификация которых основывается на исследованиях, проводимых в этой области военными педагогами и психологами. Первая группа критериев – *внешние*. К ним относятся:

- особенности деятельности и поведения личности; результаты деятельности; дисциплинированность; стремление к профессиональному самосовершенствованию и самоутверждению; обладание профессиональными знаниями, умениями, навыками;

стремление к выполнению обязанностей; работоспособность на службе, адекватность действий в ситуации решения задач военно-служебного плана;

- действия и отношение руководителей, старших, доверие с их стороны; поощрение; повышение в должности и звании;

- отношение офицерского коллектива в целом (уважение, доверие), авторитет среди сослуживцев и подчиненных.

Результатом действия данных критериев может служить достижение высоких результатов деятельности и признание их со стороны окружающих.

Вторая группа критериев – *внутренние*. К ним относятся:

- преобладание в иерархическом расположении структуры мотивационной готовности мотивационных образований широкого социально значимого плана;

- степень адекватности самооценки, оценки руководящего состава;

- положительная самооценка хода и результатов деятельности курсанта;

- самооценка отношения к коллективу сослуживцев, ее адекватность коллективной оценке личности молодого офицера;

- оптимальный уровень притязаний личности [2].

Результатом действия внутренних критериев мотивационной готовности выступает удовлетворенность личности результатами своей деятельности и своим положением в офицерском коллективе.

В ходе исследований, проведенных среди курсантов Пермского военного института ВВ МВД России, выделены основные структурные компоненты их мотивационной готовности к профессиональной деятельности, а именно:

- смысловой компонент, включающий те смысловые образования, которые детерминируют общую линию поведения и деятельности;

- ценностный компонент, в состав которого входят мотивационные образования, имеющие ценность, значимость для личности и влияющие в основном на выбор путей, средств и способов реализации деятельности.

Смысловой компонент мотивационной готовности молодых офицеров проявляется в понимании ими:

- необходимости приобрести твердые знания, умения и навыки;

- возможности достижения материального достатка в условиях службы;

- целесообразности добиваться авторитета среди коллег и подчиненных;

- высокой общественной значимости службы и необходимости готовить себя и своих подчиненных к обеспечению правопорядка;

- условий успешного продвижения по службе;

- необходимости трансформировать знания и умения, полученные в вузе МВД РФ, в практические дела.

Ценностный компонент основывается на стремлении:

- самоутвердиться в профессиональном отношении;
- лидировать среди равных в офицерской среде;
- поддерживать и наращивать уровень профессиональных достижений путем самосовершенствования;
- добиться высоких результатов в службе;
- иметь высокое самоуважение и самооценку;
- получить моральное и материальное вознаграждение;
- избежать ответственности и наказания [5].

Исследование подтвердило тот факт, что на мотивационную готовность курсантов вузов ВВ МВД России к профессиональной деятельности в определенной степени оказывают влияние испытываемые ими эмоциональные состояния, которые выявляются в ходе комплексного диагностирования. Эмоции, чувства, эмоциональные состояния, как известно, повышают или понижают силу мотивационных образований, входящих в структуру мотивационной готовности [2].

В настоящее время особую значимость приобретают научные разработки целевых моделей формирования мотивационной готовности к службе курсантов в процессе их обучения и воспитания в военном вузе и программы по их реализации. В основе моделирования лежит определенное противоречие – несоответствие между существующей реализованной моделью и требованиями, которые предъявляют к профессиональным качествам выпускника вуза. Кроме того, несоответствие возникает из-за упущений в деятельности субъектов воспитания и проявляется в разнице между существующим и желательным уровнем мотивационной готовности будущих офицеров к службе в МВД РФ.

Таким образом, эффективность формирования военно-профессиональной мотивации курсантов определяется условиями и характером службы, соотношением в ней положительных и негативных явлений, особенностями и формами влияния на сознание личности, а также спецификой общественно-психологических процессов в воинских коллективах.

Список литературы

1. Андруник А. П. Укрепление позиций гуманистических принципов в превентивно-воспитательной деятельности офицерского состава // Проблемы обеспечения безопасности

потенциально опасных объектов: Сборник научных трудов. Т. 6 (Ч.2). – М.: ВА РВСН им. Петра Великого, 2009. – С. 40-48.

2. Балаховский А. А. Военно-педагогическое творчество: сущность, содержание и условия оптимизации (Философско-методологический анализ). – М: ВПА, 1988. – 152 с.

3. Илькевич Б. В., Фоминых Ю. Ф. Изменение основных компонентов общей и военно-профессиональной мотивации курсантов в ходе обучения // Военно-инженерное образование: новые педагогические и информационные технологии: Сб. трудов I научно-методич. конференции (Пермь, ПВИ РВ, 3–4 ноября 1999 г.). – Пермь: ПВИ РВ, 2001. – С. 94-97.

4. Кудрявцев Ю. М. Психологическая подготовка курсантов в условиях военного вуза (второе высшее образование) // Обучение и воспитание на пороге XXI века. – Новосибирск, 2000. – С. 121-138.

5. Липский И. А. Методология военной педагогики: структура, модель, прогноз развития. Ч. 2. – СПб.: СПВВИУС, 1994. – 128 с.

Рецензенты:

Лурье Л. И., доктор педагогических наук, профессор, заведующий кафедрой теории и методики профессионального образования ПВИ ВВ МВД России, г. Пермь.

Загоруйко И. Ю., доктор экономических наук, кандидат юридических наук, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и коммерческого права Пермского института (филиала) Российского государственного торгово-экономического университета, г. Пермь.