

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ ВОЛЕВОГО КОМПОНЕНТА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ИНТЕРЕСА У МОЛОДЫХ СОТРУДНИКОВ ВНЕВЕДОМСТВЕННОЙ ОХРАНЫ

Сугатова А.С.

ФГКОУ ВПО «Барнаульский юридический институт МВД России», Барнаул, Россия (656039, Барнаул, ул. Чкалова 49), e-mail: sugatovaas@list.u

В статье конкретизировано понятие профессионального интереса, в сокращенной форме представлен механизм реализации комплексной модели формирования профессионального интереса у молодых сотрудников вневедомственной охраны в процессе психологического сопровождения оперативно-служебной деятельности и в рамках морально-психологической подготовки. Подробно расписан процесс формирования волевого компонента профессионального интереса у молодых сотрудников вневедомственной охраны в рамках реализации комплексной модели формирования профессионального интереса. Определены основные характеристики волевого компонента, отмечена необходимость формирования данного компонента у молодых специалистов. Основу статьи составляет логика и особенности формирования волевого компонента профессионального интереса у молодых сотрудников в подразделениях вневедомственной охраны; оценка уровня сформированности волевого компонента у участников контрольной и экспериментальной групп, анализ полученных данных. Автором представлены факторы, непосредственно способствующие формированию волевого компонента, на примере продемонстрировано внедрение механизма формирования компонента в практическую деятельность.

Ключевые слова: комплексная модель формирования, профессиональный интерес, волевой компонент, уровень сформированности.

THE MECHANISM OF FORMATION OF THE VOLITION COMPONENT OF PROFESSIONAL INTEREST AMONG PRIVATE SECURITY YOUNGER EMPLOYEES

Sugatova A.S.

FGKOU VPO «The Barnaul legal institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia», Barnaul, Russia (656039, Barnaul, Chkalov's street of 49), an e-mail: sugatovaas@list.ru

The article contains a detailed explanation of the professional interest as a concept. It further introduces the mechanism of the complex model of formation of professional interest, in an abbreviated form. This mechanism is represented with the example of private security younger employees in the process of psychological accompanying of their daily services and duties, the mechanism is shown in the framework of their moral and psychological preparation as security employees. The article describes the mechanism of formation of the volition component of professional interest among private security younger employees in the framework of realization of the complex model of the professional interest. The characteristics of the professional component are defined, the need of formation of this component among younger employees is pointed out. The foundation of the article is made up of the logics and peculiarities of formation of the volition component of professional interest among private security younger employees; assessment of the volition component maturity level among the participants of the control and experiment groups, and analyzes of data received. The authors presents factors that directly contribute to formation of the volition component; the author provides a demonstrative example of embedding the mechanism of the volition component formation into practical activity

Keywords: complex model of formation, professional interest, motivational component, volition component, will component, maturity level.

В настоящий момент проблема повышения профессионализма сотрудников органов внутренних дел встает достаточно остро. Процесс реформирования системы органов внутренних дел, начатый в 2011 году находится на стадии реализации, и будет иметь успех только в случае целенаправленной и систематической работы по повышению профессиональной квалификации личного состава. Важным аспектом в данном случае

является морально-психологическая подготовка молодых сотрудников, поступающих на службу в органы внутренних дел. В работе представлен механизм формирования волевого компонента профессионального интереса, как неотъемлемого этапа профессионального становления молодых сотрудников подразделений вневедомственной охраны.

Теоретической базой нашего исследования послужили работы С.А. Беличевой, И.В. Горлинского, В.Я. Кикоть, В.И. Коваленко, Л.В. Кузнецовой, П.И. Образцова, А.М. Столяренко, Б.А. Федулова и др., направленные на оптимизацию подготовки специалистов правоохранительной системы. В контексте нашего исследования мы опирались на понятие профессионального интереса, сформулированное О.В Черниковой [1]. Однако в своей работе мы несколько углубили данное понятие применительно к предмету исследования – профессиональному интересу сотрудников вневедомственной охраны. Таким образом, под профессиональным интересом сотрудников вневедомственной охраны мы будем понимать интегративную характеристику личности, включающую в себя мотивированное, эмоциональное, познавательное и ценностно-целевое отношение личности к профессиональной деятельности, характеризующееся волевой активностью в развитии способностей и профессионально-личностных качеств сотрудника подразделений вневедомственной охраны, которое проявляется в стремлении субъекта к активной вовлеченности в процесс деятельности и самореализации в ней.

Для формирования профессионального интереса высокого уровня, который способствует эффективной самореализации в выбранной профессии, необходимо создание и внедрение комплексной систематизированной модели, способствующей развитию пяти компонентов профессионального интереса: мотивационного, эмоционального, волевого, познавательного и потребностно-деятельностного.

Реализация комплексной модели формирования профессионального интереса представляет собой четыре логически взаимосвязанных блока: 1) целевой блок предусматривает постановку целей и задач опытно-экспериментальной работы; 2) организационный блок предполагает организацию исследовательского процесса; 3) содержательный блок отражает объем того, чем овладевают сотрудники в процессе подготовки, а также то, что должно быть у них сформировано и развито, к чему они должны быть подготовлены; 4) результативный блок включает качественно-количественный анализ и интерпретацию результатов опытно-экспериментальной работы, их сопоставление с прогнозируемыми и желаемыми результатами, корректировку гипотезы в связи с итогами эксперимента, описание хода и результатов опытно-экспериментальной работы.

Одной из составляющих процесса формирования профессионального интереса молодых сотрудников вневедомственной охраны является этап формирования волевого компонента.

Для преодоления различного рода трудностей, с которыми сталкиваются сотрудники в процессе овладения профессиональными умениями и навыками и формирования профессионально-личностных качеств, необходимо наличие навыков волевого самоконтроля, который проявляется в активном участии сотрудников в субъект-субъектном процессе служебной деятельности, в рациональном целенаправленном поиске способов решения профессиональных задач, способствующих овладению профессией.

С.П. Крягжде выделяет волевой компонент в структуре профессионального интереса, который выражается в том, что личности становится недостаточно интереса, вызванного у неё внешними факторами, она самостоятельно планирует деятельность, которая бы вызывала положительные эмоциональные переживания, но уже не от процесса созерцания, а от процесса непосредственного осуществления деятельности. Основопологающим мотивом, в данном случае выступают положительные эмоции, возникшие при реализации профессиональной деятельности.⁵

Рассматриваемый компонент служит регулятором в эмоциональных переживаниях. При этом, устойчивый профессиональный интерес, активизируя все психические свойства личности, помогает расставить ценностно-целевые ориентиры на данном этапе профессионального совершенствования молодых сотрудников, преодолеть трудности, способствует воспитанию волевых качеств личности.

Потребности и интересы, реализующиеся в стремлениях, выступают источниками волевого процесса. Человек либо сосредоточен на выполняемом действии, либо преодолевает трудности, возникшие на пути следования к цели.

Основопологающим фактором преодоления возникших на пути человека трудностей, являются присущие ему убеждения и мировоззрение. Если индивид в своей деятельности руководствуется принципами, в которых он уверен, процесс принятия решения становится более оперативным и эффективным. Испытывая неуверенность в своих убеждениях, личность легче поддастся неблагоприятным воздействиям социального окружения.

В одних и тех же условиях люди, обладающие разным набором волевых характеристик, демонстрируют различное поведение. За поведение человека отвечает определенный вектор в его сознании.

Таким образом, важной составляющей формирования волевого компонента профессионального интереса становится целеполагание. Поскольку, если цель ясно сформирована и желанна, то личность, стремящаяся к достижению цели способна преодолеть большое количество трудностей. В рамках освоения профессии сотрудника вневедомственной охраны большую значимость приобретает характер целей, которые ставят перед собой молодые сотрудники.

Для того, чтобы желанная цель была достигнута, она должна иметь достаточный уровень побудительной силы и толкать личность к реализации цели. Именно поэтому на этапе профессионального отбора определяется базовый уровень профессионального интереса и мотивы служебной деятельности.

В силу человеческой природы личные цели являются для индивида наиболее значимыми. Если эти цели подчинены высокоморальным принципам и служат на благо общественного развития, такой образец поведения является результатом длительного самосовершенствования личности. Соответственно, задачей психолога и руководства роты в рамках формирования профессионального интереса молодых сотрудников вневедомственной охраны становится развитие и корректировка навыков целеполагания сотрудников, интеграция личных и общественно важных целей.

Для того чтобы такое положение вещей стало возможным, с одной стороны, проблема служения общественному долгу должна быть базой всех теоретических и практических занятий по профессиональной, служебной и морально-психологической подготовке, а также оперативно-служебной деятельности. С другой стороны, корректировку целеполагания целесообразно осуществлять следующим образом:

- 1) Уже на первых этапах профессионального обучения, выделяя общественно важные основы деятельности, такие как верность долгу, трудолюбие, активность, самостоятельность, настойчивость, необходимо подчеркивать положительный эффект названных характеристик непосредственно для самой личности, в межличностном взаимодействии и в служебном порядке поощряя проявление волевых качеств.
- 2) Четко и структурировано представить сотруднику возможности профессиональной самореализации молодых сотрудников в подразделениях вневедомственной охраны, перспективы продвижения по карьерной лестнице.
- 3) По запросу составить план профессионального самосовершенствования для каждого сотрудника, учитывая личностные особенности и стремления сотрудника, определив промежуточные цели. При этом необходимо, чтобы промежуточные цели с одной стороны были достаточно доступны для достижения, с другой стороны, они, всё же, должны требовать проявления воли, чтобы не обесценивать главные цели.
- 4) При составлении индивидуального плана определить положительные и отрицательные последствия выполнения и игнорирования поставленных задач. Важной особенностью здесь является эффект морального порицания социальным окружением и самопорицания.

Кроме того, важно научить молодых сотрудников разделять объективные и субъективные трудности, возникающие в процессе достижения цели. При своевременном распознавании и правильной классификации такие трудности преодолеваются легче.

Поскольку объективные трудности связаны с характеристиками самого объекта, постольку для их преодоления необходимо усвоить определенные профессиональные навыки и осуществлять тренировку в конкретном виде деятельности. В данном случае это могут быть боевые приемы борьбы, навыки решения правовых задач.

Преодоление субъективных трудностей требует от личности определенных психологических навыков, в частности, способности регулировать собственное эмоциональное состояние. Этот аспект формирования волевого компонента профессионального интереса находит свое выражение в проведении занятий по морально-психологической подготовке и осуществлении индивидуальных психологических консультаций, что способствует обогащению сотрудников необходимыми психологическими знаниями и формированию навыков психической саморегуляции.

Для определения эффективности внедрения модели формирования профессионального интереса, в частности её волевого компонента нами были использованы первичные и вторичные методы математико-статистического анализа. Основанием для интерпретации получаемых результатов выступали критерии и показатели формирования профессионального интереса сотрудников вневедомственной охраны, выделенные нами на основе теоретико-методологического исследования.

Анализ данных, полученных в ходе формирующего этапа эксперимента, свидетельствует о том, что в экспериментальной группе произошли положительные изменения, поскольку в ней была апробирована модель и реализован комплекс педагогических условий формирования профессионального интереса сотрудников вневедомственной охраны. Достоверность различий между уровнем профессионального интереса контрольной и экспериментальной групп до опытно-экспериментальной работы и после определялась с помощью критерия хи-квадрат.

Таблица 1

Сравнительная таблица волевого компонента

волевой компонент (до эксп.), %			волевой компонент (после эксп.), %		
Уровни	ЭГ	КГ	Уровни	ЭГ	КГ
Высокий	4,84	6	Высокий	25,81	10
Средний	29,03	34	Средний	43,55	36
Низкий	32,26	36	Низкий	14,52	38
Критический	33,87	24	Критический	16,12	16
Всего	100	100	Всего	100	100
$\chi^2_{\text{экс}} = 2,40$			$\chi^2_{\text{экс}} = 18,19$		

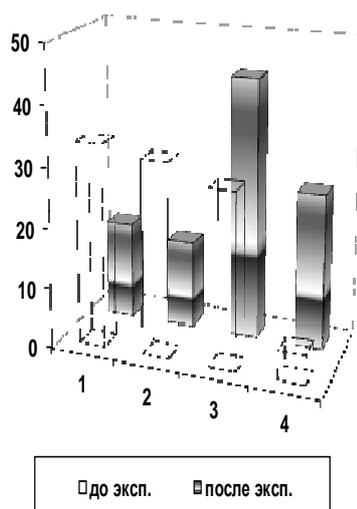


Диаграмма 1: по вертикали: процентное соотношение волевого компонента в экспериментальной группе; по горизонтали: уровни готовности: 1) критический; 2) низкий; 3) средний; 4) высокий

При сравнении сформированности волевого компонента (табл. 1) у сотрудников в экспериментальной и контрольной групп до эксперимента по критерию хи-квадрат экспериментальное значение $\chi^2_{\text{экс}} = 2,40$, а критическое значение $\chi^2_{\text{кр}} = 7,8$, при уровне значимости $P=0,05$. Мы видим, что критическое значение хи-квадрат больше экспериментального ($7,8 > 2,40$) следовательно, мы не можем утверждать, что между результатами в исследуемых группах имеются статистически значимые отличия. Экспериментальное значение критерия хи-квадрат после эксперимента $\chi^2_{\text{контр}} = 18,19$, а $\chi^2_{\text{кр}} = 7,8$, при уровне значимости $P=0,05$. Экспериментальное значение критерия больше критического ($18,19 > 7,8$). Этот факт означает, что между экспериментальной и контрольной группами после эксперимента появились различия.

Результаты диагностического исследования, фиксирующие изменения уровня профессионального интереса в рамках волевого компонента после экспериментального воздействия свидетельствуют, что количество сотрудников, которые относятся к низкому (32,26 %) и критическому (33,87%) уровням, снизилось до 14,52% и 16,12% соответственно.

Таким образом, основной инструмент формирования профессионального интереса – это целенаправленная работа сотрудников вневедомственной охраны над собой, которая способствует личностному совершенствованию и профессиональной самореализации.

Сотрудников, которые изначально демонстрировали средний уровень сформированности волевого компонента профессионального интереса, мы целенаправленно стимулировали в их стремлении к общению, обогащению информацией, саморазвитию.

Сотрудники, относящиеся к среднему уровню сформированности волевого компонента профессионального интереса, осознают, что их успешность и продвижение по службе непосредственным образом зависит от того, как они владеют теоретическими и практическими навыками несения службы – от знания нормативно-правовых актов до непосредственного взаимодействия с гражданами. А пренебрежение своими служебными обязанностями является серьезным препятствием в достижении целей профессиональной деятельности.

В результате педагогического воздействия на учебные группы молодых сотрудников вневедомственной мы могли регистрировать следующие изменения, происходившие в профессиональном самосознании сотрудников: они научились самостоятельно ставить и достигать как основные, так и промежуточные цели, уважительно относиться к потребностям коллег по экипажу, взводу, роте, адекватно оперировать личными желаниями и служебными интересами.

Молодые сотрудники, характеризующиеся высоким уровнем развития волевого компонента профессионального интереса более грамотно и профессионально подходили к решению задач оперативно-служебной деятельности, демонстрировали теоретическую и практическую подготовленность, способность применить теоретические знания на практике. Важным аспектом в формировании их профессионального образа стала психологическая подготовленность. Сотрудники демонстрировали коммуникативную компетентность, которая проявлялась, в частности, в применении навыков бесконфликтного взаимодействия как с коллегами по экипажу, так и с гражданами, в более продуктивном восприятии невербальной информации и пр.

Проведя экспериментальное исследование волевой сферы личности, можно констатировать, что её развитие способствует возрастанию интереса к наращиванию теоретической, нормативно-правовой базы, приобретению практических навыков, таких как хорошая физическая подготовка, боевые приемы борьбы, стимулирует использование приобретенных профессиональных навыков, психологической грамотности в решении задач оперативно-служебной деятельности.

Анализ данных, полученных в ходе внедрения комплексной модели формирования профессионального интереса, в частности его волевого компонента, свидетельствует о том, что в экспериментальной группе произошли положительные изменения, поскольку в ней

была апробирована модель и реализован комплекс педагогических условий формирования профессионального интереса сотрудников вневедомственной охраны.

Таким образом, можно сделать вывод, что заявленный механизм формирования волевого компонента профессионального интереса у молодых сотрудников вневедомственной охраны является достаточно эффективным и закладывает основу для дальнейшей успешной профессиональной самореализации сотрудника.

Список литературы

1. Черникова О.В. Формирование профессионального интереса к педагогической деятельности у студентов вуза [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / О.В. Черникова. – Великий Новгород, 2006. – 186 с.
2. Бабанский Ю.К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса. Методологические основы/ Ю.К. Бабанский. – М.: Просвещение, 1977. – 192 с.
3. Белкин А.С. Основы возрастной педагогики: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений [Текст] / А.С. Белкин. – М.: Издательский центр «Академия», 2000. – 192 с.
4. Столяренко Л.Д. Психология и педагогика: учебник [Текст] / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин, В.Е. Столяренко. 2-е изд., перераб. и доп. Ростов на Дону: Феникс, 2009. – 636 с.
5. Крягжде С.П. Управление формированием профессиональных интересов. // Вопросы психологии. – 1985. - № 3. – С. 23-30.

Рецензенты:

Федулов Б.А., д.п.н., профессор кафедры тактико-специальной подготовки, Барнаульский юридический институт МВД России, г. Барнаул;

Кузнецова Л.В., д.п.н., доцент, профессор кафедры административного права и административной деятельности ОВД, Барнаульский юридический институт МВД России, г. Барнаул.