

## **ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КУРСАНТА ДСНС ШЛЯХОМ СТИМУЛЮВАННЯ ЦІННІСНОГО СТАВЛЕННЯ ДО ПРОФЕСІЇ**

*Демент М.О., к.п.н., доцент*

*Національний університет цивільного захисту України*

Основним шляхом формування ціннісного ставлення курсанта до професійної діяльності є педагогічне стимулювання. Дослідники по-різному визначають поняття «стимулювання». Стимулювання – (від лат. stimulus – стрекало, палиця) – спонукання через заохочення, винагороду. Це форма опосередкованого впливу на поведінку особистості на відміну від наказів, розпоряджень, завдань, норм, які є елементами примусового управління. Стимули – це зовнішні чинники, збуджувальна причина поведінки. Основні положення стимулювання діяльності особистості загальновідомі: необхідність задоволення її потреб, винагороди за затрачені зусилля, визнання та схвалення досягнень людини.

Як відомо, стимулами можуть бути: матеріальні умови і форми отримання матеріальних благ, що спонукають особистість до активної діяльності (виробничі умови, заробітна плата, премії, додаткова відпустка тощо); моральні – певна система моральних заохочень, що включає різні форми соціальної оцінки цієї діяльності; соціальні – засновані на задоволенні потреб у самореалізації, певному соціальному оточенні тощо. Отже, мотиви – це, власне, стимули, які пройшли через свідомість особистості, або самостимули. Система стимулів виявляється через внутрішні особисті мотиви, які залежать від життєвого досвіду, моральних якостей, переконань, звичок.

Проблему стимулювання фахівців, вважає дослідниця Л. Литвинюк, слід розглядати у трьох аспектах: психологічному, оскільки ефективність процесу стимулювання особистості залежить від урахування її потреб і мотивів діяльності, а також спричиняє зміни в мотиваційному полі людини; педагогічному, бо мета використання стимулів полягає в тому, щоб викликати позитивні зміни в поведінці та діяльності фахівців, що являє собою педагогічну взаємодію; соціальному, оскільки стимулювання покликане підвищити продуктивність праці сучасного фахівця в нових соціально-економічних умовах

Так, цілеспрямоване педагогічне стимулювання повинно спиратися на особистісно значуще для фахівця: об'єктивні явища навчально-виховного процесу, які викликають зацікавленість фахівця і пізнання яких сприяє задоволенню його професійних потреб; індивідуальні потреби людини. Безперечно, наслідком урахування особистісно значущих для фахівця факторів є підвищення якісних показників ефективності його діяльності; стимулювання залежить від ставлення особистості до людей (адміністрації, колег, студентів, курсантів), ставлення до себе, до предметів оточуючого світу, зокрема до навчального закладу. Позитивне ставлення до людей створює атмосферу взаєморозуміння, спонукає до співпраці. Самооцінка визначає рівень домагань особистості, формує усвідомлене бажання самостверджуватися, вдосконалюватися.

Безперечно, усвідомлення переваг і специфіки навчального закладу зміцнює корпоративний дух працівника, що спонукає його до пошуку нових форм і методів роботи з метою підвищення рейтингу закладу; стимулювання викликає такі позитивні психічні стани: усвідомлення значущості своєї професії, стан радості від успіхів у роботі, творчого натхнення, що призводять до зростання фізичної енергії і працездатності особистості. Так, процес стимулювання зміцнює особистісний стан професійної зацікавленості, який сприяє активній діяльності з максимальними витратами на це фізичних і розумових зусиль.

До методів педагогічного стимулювання відносяться ті, що спрямовані створювати ситуацію успіху особистості, викликати та підкріплювати позитивні емоції з метою активізації її діяльності та мобілізації зусиль задля підвищення професійного рівня, та ті, що спонукають до

відповідальності у досягненні зазначеної мети. Загальновідомі методи стимулювання: методи заохочення (морального та матеріального), методи здорової конкуренції, методи моделювання перспективи, методи контролю тощо.

Вважається, що педагогічне стимулювання курсантів є процесом організації вмотивованих умов діяльності, спрямованих на включення особистості курсанта. Необхідна також підготовка викладачів і командирів курсантських підрозділів до стимулювання курсантів. Безперечно, підготовка курсантів, командирів підрозділів, професорсько-викладацького складу є частиною єдиної професійно-педагогічної підготовки і сприяє формуванню психолого-педагогічних знань і умінь, виконанню комплексу навчально-виховних завдань, що дозволяють ефективно впливати на формування готовності до професійної діяльності курсантів.

Так, метою стимулювання є адаптація курсантів до умов навчальної і професійної діяльності, сприяння їх професійному та особистісному становленню як висококваліфікованих фахівців, спроможних ефективно вирішувати покладені на них завдання і обов'язки. Стимулювання забезпечується шляхом поєднання форм і методів психології та педагогіки з урахуванням індивідуальних особливостей, рівня спеціальних знань, інтелекту та особистого ставлення до навчально-виховного процесу кожного курсанта.

Не викликає сумніву, що для курсантів система стимулювання має включати:

- предмет стимулювання – ціннісне ставлення до професійної діяльності курсанта;
- суб'єкти стимулювання в навчальній та позанавчальній діяльності курсантів (викладачі, офіцери, психологи);
- психолого-педагогічні засади формування професійної діяльності: глибокий інтерес до змісту навчальної і службової діяльності курсанта, відчуття гідності за приналежність до офіцерського корпусу, мотивації досягнення успіху і професійного самовдосконалення, психологічний тренінг;
- етапи стимулювання: попередній (професійний відбір), формуючий (1-4 семестри), розвиваючий (4-8 семестри).

З урахуванням визначеної структури можна визначити такі основні напрями педагогічного стимулювання ціннісного ставлення курсантів до професійної діяльності: 1) проведення інформаційної роботи з метою розкриття її значення у формуванні готовності до професійної діяльності; 2) стимулювання у курсантів сприятливого емоційного настрою на професійну діяльність; 3) використання у навчально-виховній роботі з курсантами різноманітних активних форм і методів (диспутів, ділових ігор, тренінгів тощо), які позитивно впливають на розвиток професійно-особистісних якостей курсантів: активності, сумлінності, ініціативності, відповідальності, мотивації професійної діяльності, засвоєння курсантом спонукань, ідеалів, змісту професійної спрямованості особистості, які згодом стають внутрішніми.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Демент М. О. Експериментальна перевірка мотиваційної сфери у професійній підготовці майбутніх офіцерів МНС / М. О. Демент // Вища освіта України. Теоретичний та науково-методичний часопис: зб. наук. праць. – К. : Гнозис, 2011. – Додаток 2. – №3. – Том VI (31). – С. 113–118.

2. Демент М. О. Сформованість професійної мотивації в ході педагогічного експерименту майбутніх офіцерів державної служби України з надзвичайних ситуацій / М. О. Демент // Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності : зб. наук. праць. – № 7. – Львів : ЛДУ БЖД, 2013. – С. 254–260.

3. Литвинюк Л. В. Педагогічне симулювання професійного зростання вчителів загальноосвітніх навчальних закладів : автореф. дис. ... канд. пед. наук.: 13.00.04 / Л. В. Литвинюк. – Кіровоград, 2007. – 21 с.

4. Тимошук Г. В. Сутність і структура ціннісного ставлення майбутніх економістів до професійної діяльності / Г. В. Тимошук // Педагогічна освіта: теорія і практика. – 2014. – Вип. 17. – С. 241–249 / Режим доступу : <http://nbuv.gov.ua/UJRN/znppo>