



ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ МОТИВАЦИИ БЕЗОПАСНОГО ПОВЕДЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

УДК 378

<http://doi.org/10.24412/1997-0803-2023-6116-107-113>

А. И. Юдина

Московский государственный институт культуры,
Химки, Московская область, Российская Федерация,
e-mail: yudinaannaivanovna@mail.ru

А. В. Григорьева

Кузбасский государственный технический университет (филиал в г.Белово),
Белово, Кемеровская область, Российская Федерация,
e-mail: grigorieva_av@mail.ru

Аннотация: Актуальность изучения мотивации безопасного поведения заключается в том, что, по прогнозам ученых, доля молодых специалистов в общей численности рабочей силы России в ближайшие годы будет существенно сокращаться. Проведя всесторонний теоретический анализ практического педагогического опыта, авторы статьи доказывают влияние мотивации безопасного поведения молодых специалистов на повышение безопасности труда на производстве. Разработаны педагогические условия, благоприятствующие развитию мотивации безопасного поведения при профессиональной подготовке молодых специалистов, в том числе ориентированные на использование в системе непрерывного образования. Выявлены характеристики профессиональной образовательной среды, способствующие процессу развития мотивации безопасного поведения. Сделан вывод о необходимости регулярной оценки и коррекции мотивации безопасного поведения молодых специалистов с учетом предложенных педагогических условий.

Ключевые слова: педагогические условия, мотивация, безопасное поведение, молодые специалисты, непрерывное образование, профессиональная среда.

Для цитирования: Юдина А. И., Григорьева А. В. Педагогические условия развития мотивации безопасного поведения молодых специалистов // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. 2023. №6 (116). С. 107–113. <http://doi.org/10.24412/1997-0803-2023-6116-107-113>

ЮДИНА АННА ИВАНОВНА – доктор педагогических наук, профессор, проректор по учебно-методической и воспитательной деятельности, Московский государственный институт культуры

ГРИГОРЬЕВА АНАСТАСИЯ ВЛАДИМИРОВНА – магистрант, Московский государственный институт культуры; начальник учебно-методического отдела, Кузбасский государственный технический университет (филиал КузГТУ в г. Белово)

YUDINA ANNA IVANOVNA – DSc in Pedagogy, Professor, Vice-Rector for Educational, Methodical and Educational Activities, Moscow State Institute of Culture

GRIGORIEVA ANASTASIA VLADIMIROVNA – undergraduate student, Moscow State Institute of Culture; Head of the Educational and Methodological Department, Kuzbass State Technical University (Belovo branch)

© Юдина А. И., Григорьева А. В., 2023



PEDAGOGICAL CONDITIONS FOR THE DEVELOPMENT OF MOTIVATION FOR SAFE BEHAVIOR OF YOUNG PROFESSIONALS

Anna I. Yudina

Moscow State Institute of Culture,
Khimki, Moscow region, Russian Federation,
e-mail: yudinaannaivanovna@mail.ru

Anastasia V. Grigorieva

Kuzbass State Technical University (Belovo branch),
Belovo, Kemerovo region, Russian Federation,
e-mail: grigorieva_av@list.ru

Abstract: The relevance of studying the motivation for safe behavior lies in the fact that, according to experts, the share of young professionals in the Russian workforce will decrease significantly in the coming years. Based on theoretical analysis and the study of practical pedagogical experience, the authors of the article show the influence of motivation for safe behavior of young professionals on ensuring safety at work, and propose pedagogical conditions that promote the development of motivation for safe behavior in the professional training of young professionals, including those focused on use in the system of continuing education. Some characteristics of the professional educational environment that contribute to the process of developing motivation for safe behavior have been identified. The conclusion is made about the need for regular assessment and correction of the motivation for safe behavior of young specialists, taking into account the proposed pedagogical conditions.

Keywords: pedagogical conditions, motivation, safe behavior, young professionals, continuing education, professional environment.

For citation: Yudina A. I., Grigorieva A. V. Pedagogical conditions for the development of motivation for safe behavior of young professionals. *The Bulletin of Moscow State University of Culture and Arts (Vestnik MGU-KI)*. 2023, no. 6 (116), pp. 107–113. (In Russ.). <http://doi.org/10.24412/1997-0803-2023-6116-107-113>

В современном мире значение безопасного поведения как глобальной ценности приобретает особое значение в отношении профессиональной подготовки молодых специалистов. Одним из направлений повышения безопасности труда является организация безопасного поведения работника в процессе трудовой деятельности. Под этим подразумевается выработка внутреннего стремления выполнять все требования правил и норм без внешнего принуждения.

Мероприятия, проводимые на предприятиях, не обеспечивают достаточный уровень безопасного труда. Анализ данных показывает, что главной системной причиной травматизма является умышленное игнорирование требований безопасности, несоблюдение производственной и технологической дисципли-

ны. Такое отношение к труду показывает низкий уровень развития мотивации безопасного поведения молодых специалистов.

В соответствии с Распоряжением Правительства РФ от 29.11.2014 N 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года», «молодой специалист» – это «гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет, имеющий среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией» [8]. Согласно данным, приведенным НИУ ВШЭ, в России к 2030 году доля трудоспособного населения в возрасте младше 40 лет – в качестве рабочей силы – сократится до 37,4%. В складывающей-



ся ситуации проблема развития мотивации безопасного поведения молодых специалистов особенно актуальна.

Разрыв взаимовыгодных связей образования и реальных секторов экономики, отсутствие практического опыта и навыков безопасного поведения молодых специалистов на производстве приводит к тому, что работодатели не удовлетворены компетенциями выпускников образовательных организаций в отношении требований безопасности на рабочих местах. На сегодняшний день одной из педагогических проблем становится поиск новых технологий, направленных на развитие мотивации безопасного поведения еще на этапе обучения.

Педагогический анализ сущности безопасного поведения молодых специалистов и студентов рассмотрен в научных трудах таких ученых как В. А. Бодров, А. Л. Журавлев, С. Э. Косынкина, Н. П. Кудяшев, Е. О. Лазебная, Т. Л. Nikolaeva, О. В. Писарь, Е. Ю. Половнева, К. Г. Эрдынеева, Н. Е. Харламенкова.

Анализ состояния данного вопроса в педагогической теории и практике показывает, что проблемы сложно разрешимы традиционными педагогическими методами. Всё это диктует нам необходимость внедрения педагогических условий, способствующих укреплению и развитию мотивации безопасного поведения молодых специалистов.

Мотивация безопасного поведения представляет собой набор ценностей, норм и практик, направленных на обеспечение безопасности в определенной среде, будь то рабочее место, общество или другая область. Эта концепция стремится создать атмосферу, где люди сознательно и активно соблюдают правила и процедуры, направленные на предотвращение рисков и защиту от потенциальных рисков.

В своей работе Котик М. А. рассматривает психологию безопасности как отрасль психологической науки. В качестве объекта он выделяет «различные виды предметной деятельности человека, связанные с опасностью: а) психические процессы, порождаемые дея-

тельностью и влияющие на ее безопасность; б) психическое состояние человека, сказывающееся на безопасности его деятельности; в) свойства личности, отражающиеся на безопасности деятельности» [6, с. 37].

Ряд исследователей выделяет ценности и нормы, разделяемые членами организации, при принятии которых формируется соответствующее поведение. Галкина Т. П. отмечает, что безопасное поведение – это «совокупность ценностей, убеждений, отношений, общих для всех сотрудников данной организации, предопределяющих их нормы поведения» [4, с.71].

Шейн Э. Г. считает, что безопасное поведение может изучаться на трех уровнях: уровне артефактов, уровне ценностей и уровне базовых представлений. Именно уровень базовых представлений играет главную роль при определении сущности культуры безопасного поведения [11].

В соответствии с этими формулировками Грачев А. А. отмечает, что «понимание культуры безопасного поведения предполагает формирование ценностей безопасности, норм безопасного поведения и базовых представлений, реализующих ценности и нормы» [5, с. 227].

На основе анализа научной литературы мы можем утверждать, что именно развитие мотивации безопасного поведения молодых специалистов играет ключевую роль в обеспечении безопасности на производстве. На наш взгляд, теоретические основы и практика развития мотивации безопасного поведения обучающихся не в полной мере используются в образовательных организациях и необходимо создание определенных педагогических условий, способствующих мотивации безопасного поведения на рабочем месте при профессиональной подготовке молодых специалистов.

Именно цели, содержание, методы, формы, средства представляют педагогические условия всех составляющих процесса обучения и воспитания. Божович Л. И. рассматривает педагогические условия как совокупность мер, направленных на повышение эффективности педагогической деятельности



[2]. Андреев В. И. считает, что педагогические условия – это «обстоятельства процесса обучения, которые являются результатом целенаправленного отбора конструирования и применения элементов содержания, методов, а также организационных форм обучения для достижения определенных дидактических целей» [1, с. 17].

Понятие «педагогические условия» можно рассматривать как комплекс мер, которые направлены на реализацию поставленных целей. Взаимодействуя, педагогические условия ставят барьер проникновению процессов, затрудняющих обеспечение требуемой результивности. В связи с этим цель нашего исследования заключалась в изучении теоретических положений и практического педагогического опыта для создания педагогических условий, представляющих совокупность педагогических и психологических компонентов, обеспечивающих возможность развития мотивации безопасного поведения молодых специалистов.

В исследовании, проведенном на угольных предприятиях АО «Сибирская угольная энергетическая компания», мы выявили закономерность: именно ориентация на безопасное поведение для всех категорий работников и руководителей выступает одной из ведущих мотивационных установок.

Педагогические условия развития мотивации безопасного поведения молодых специалистов представляют собой важный инструмент для формирования сознательного и ответственного отношения к собственной безопасности и безопасности окружающих.

На основе изучения и теоретического анализа педагогической литературы по проблеме исследования, изучения практического педагогического опыта деятельности коллектива филиала КузГТУ в г. Белово, а также результатов наблюдения, анкетирования педагогов и представителей работодателей нами разработаны педагогические условия развития мотивации безопасного поведения молодых специалистов:

1. Разъяснение и принятие стимулов повышения мотивации безопасного поведения всеми участниками образовательного процесса. В данном процессе особое значение приобретает сознательное понимание рисков и возможных опасностей на рабочем месте. Это происходит через усвоение знаний о последствиях несоблюдения правил безопасности.
2. Изучение интересов и основных мотивов деятельности будущих специалистов в реализации идей безопасного поведения на рабочем месте; создание модели успешности и продуктивности в выборе оптимального поведения.
3. Определение здоровьесберегающих компонентов личностного развития будущих специалистов для разработки педагогических подходов и средств.
4. Стимулирование интереса к соблюдению правил безопасного поведения и развитие мотивационных установок осуществляются за счет организации и проведения совместных мероприятий с работодателями: привлечение специалистов и экспертов по безопасности для проведения лекций и мастер-классов, проведение конкурсов профессионального мастерства и проектов, посвященных безопасности и др.
5. Тренинги и симуляции с целью отработки правильной реакции на чрезвычайные ситуации для выработки навыков безопасного поведения.
6. Развитие потребностей молодых специалистов в самовыражении, самоутверждении, социализации, признании для всестороннего становления личности, готовой к осознанному общественно полезному труду, где решающее значение имеет безопасность индивида и общества.

В системе непрерывного образования и профессионально-трудовых отношениях необходимо пролонгировать педагогическую



помощь и поддержку молодых специалистов в решении задач безопасного поведения.

Следует отметить, что развитие мотивации безопасного поведения будущих специалистов необходимо для решения задач безопасной и продуктивной профессиональной деятельности. Для этого следует развивать навыки профессионального общения, используя опыт традиционной и инновационной педагогики.

В рамках организации образовательного процесса используются современные интерактивные методы обучения: применение современных технологий для создания интерактивных уроков и тренингов; использование кейс-метода для анализа реальных аварийных ситуаций на предприятиях; организация сценариев, которые моделируют ситуации опасности; проведение ролевых игр для обучения правильному реагированию на экстремальные ситуации и др.

Определенные нами педагогические условия развития мотивации безопасного поведения молодых специалистов, ориентированные на использование в системе непрерывного образования, подтверждаются мнением Свишаренко В. Г. о том, что непрерывное образование – основа и функция, модель и конструкт самоорганизации развития личности и общества в целом [9].

С целью выявления результативности педагогических условий в области мотивации безопасного поведения молодых специалистов, нами осуществлялась диагностика уровня становления безопасного поведения в начале исследования, на промежуточном этапе и в конце исследования. За основу мы взяли методику многофакторного исследования особенностей личности Р. Б. Кеттелла. В качестве L-данных указанной методики применялась анкета, разработанная с учетом опросника «Уровень организационной культуры И. Д. Ладанова [7]. Q-данные были получены с помощью методики «Оценка мотивации организационного поведения» [11]. В качестве Т-данных использовались результаты теста IT-компании ООО "ЭйчТи Лаб" SafetyStart,

позволяющего определить пригодность сотрудника к работе на опасном производстве, выявить причины небезопасного поведения.

В рамках исследования нами были определены следующие уровни формирования безопасного поведения обучающихся:

1. *Реконструктивный*, который отражает неустойчивость в безопасном поведении: интерес к безопасному поведению при работе был ситуативным и фрагментарным и зависел от организации учебной деятельности обучающегося.
2. *Вариативный* уровень характеризуется в проявлении обучающимися самостоятельности в решении профессиональных задач, предлагающими свои способы решения проблем безопасности на производстве.
3. *Продуктивный* уровень отличается высокой степенью сформированности безопасного поведения. Обучающиеся были активны в решении вопросов безопасности, были способны к генерированию идей, умению размышлять и оценивать результаты принятых решений в аварийных ситуациях.

Результаты первого этапа диагностики, проведенной среди обучающихся первого курса, показали следующее:

- 61% обучающихся обладают *реконструктивным* уровнем сформированности безопасного поведения, при этом имеются трудности в отношении осознанности соблюдения норм и правил безопасности.
- 34% обучающихся показали *вариативный* уровень овладения безопасным поведением; они готовы самостоятельно принимать решения по организации безопасного труда и соблюдению норм и правил безопасного поведения, способны контролировать эмоции в аварийных ситуациях.

И только 5% обучающихся обладают *продуктивным* уровнем. Но на первом курсе это, как правило, субъективные мнения обучающихся, их социальные представления



о будущей профессии и рисках, а также – эмоциональные реакции.

Анализ результатов опытно-экспериментальной работы по развитию мотивации безопасного поведения показал, что среди молодых специалистов, участвующих в эксперименте, наблюдается значительный рост обучающихся, находящихся на вариативном уровне (в конце эксперимента составил 48% обучающихся) и на продуктивном уровне (20% обучающихся) за счет снижения обучающихся с реконструктивным уровнем. Из приведенных результатов следует, что педагогические условия развития мотивации безопасного поведения молодых специалистов обеспечивают результативность становления безопасного поведения.

Немаловажное значение для развития мотивации безопасного поведения молодых специалистов занимает профессиональная среда рабочего места. Развитие надлежащих навыков, знаний и соблюдение безопасных практик на рабочем месте напрямую влияют на уменьшение рисков производственных несчастных случаев и создают безопасное рабочее окружение для всех работников. Приведем лишь некоторые характеристики такой профессиональной среды.

1. Лидерство – это способность управлять командой, вовлечение всех членов коллектива в рабочую деятельность, создание различных условий для развития мотивации безопасного поведения молодых специалистов.
2. Коммуникация – своевременность и достоверность информации, доведение сообщений о потенциальных

опасностях и рисках, способах их предотвращения.

3. Чувство личной и коллективной ответственности в вопросах безопасности, осознанного принятия решений, способствующих снижению рисков на производстве.

Для оценки эффективности реализации педагогических условий для развития мотивации безопасного поведения молодых специалистов требуется систематический контроль теоретических знаний правил охраны труда и промышленной безопасности, а также мониторинг трудовой деятельности, который выражается в проведении регулярных проверок наличия и использования средств индивидуальной защиты, своевременного анализа и устранения выявленных нарушений безопасности.

В рамках реализации педагогических условий для развития мотивации безопасного поведения молодых специалистов должна осуществляться обратная связь и коррекция ошибок, что способствовало бы постоянному улучшению данного процесса. При реализации данных педагогических условий и обеспечении их эффективности необходимо учитывать особенности и специфику различных отраслей производства.

Развитие мотивации безопасного поведения молодых специалистов требует системного и целенаправленного подхода. Педагогические условия должны акцентировать внимание на развитии не только технических навыков, но и на формировании сознательного и ответственного отношения к вопросам безопасности.

Список литературы

1. Андреев В. И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития, 2-е изд. Казань: Центр инновационных технологий, 2000. 608 с.
2. Божович Л. И., Конникова Т. Е. Нравственное формирование личности школьника в коллективе. Москва: Просвещение, 2000. 312 с.
3. Войнов Д. И. Проблемы и перспективы работающей молодежи в Российской Федерации как субъекта гражданского общества // Теории и проблемы политических исследований. 2022. Том 11. № 4A. С. 94–103.



4. Галкина Т. П. Социология управления: от группы к команде: Учеб. пособие по специальности "Менеджмент". Москва: Финансы и статистика, 2003. 222 с.
5. Грачев А. А. Организационный подход к формированию культуры безопасности работника // Знание. Понимание. Умение. 2014. № 1. С. 276–287.
6. Комик М. А. Психология и безопасность. Таллинн: Валгус, 1989. 447 с.
7. Ладанов И. Д. Психология управления рыночными структурами: Преобразующее лидерство. Москва: УЦ «Перспектива», 1997. с. 155.
8. Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 N 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года». [Электронный ресурс]. URL: https://www.consultant.ru/law/podborki/kto_yavlyaetsya_molodym_specialistom/
9. Свинаренко В. Г., Сорокин С. В., Тарасевич М. В. Педагогические условия в системе детерминант, моделей, педагогических конструктов // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 10. [Электронный ресурс]. URL: <https://web.sciencedata.ru/issues/2017/10/84442>
10. Спивак В. А. Корпоративная культура. Санкт-Петербург: Питер, 2001. 352 с.
11. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп: учебное пособие. Москва: Изд-во Института психотерапии, 2002. С. 74–76.
12. Шейн Э. Г. Организационная культура и лидерство. Москва [и др.]: Питер, 2011. 330 с.

*

Поступила в редакцию 29.11.2023