

Анализ процессов и тенденции в высшем профессиональном образовании позволил установить, что подготовка профессиональных кадров в системе высшей школы проявляется в виде расширения открытости данной сферы для обмена образовательными ценностями, услугами, практикой как в рамках мирового и европейского сообществ, так и в процессе более тесного непосредственного взаимодействия образовательных систем ближнего зарубежья в силу сохраняющейся общей ментальности на постсоветском пространстве, расширения в перспективе социально-экономического партнерства между странами СНГ.

Соответствие целевых, функциональных и деятельностных основ современной образовательной политики в области высшего профессионального образования в Беларуси общецивилизационным тенденциям, конструктивным изменениям, взаимоприемлемому контексту стран СНГ определяет её сущность, содержание, особенности, обусловленные потребностями рынка труда, возможностями образовательной сферы, ожиданиями личности и общества.

В целом в Республике Беларусь формируется результативная модель образования, способная достигать качественно уровня образования и подготовки кадров на различных ступенях, что позволит занять достойное место в современном образовательном мире. Стратегическая цель государственной политики в области образования - повышение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики, современным потребностям общества и каждого гражданина.

#### **Список использованной литературы**

1. Гомьен, Д. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: право и практика / Д. Гомьен, Д. Харрис, Л. Зваак. М.: МНИМП, 1998.
2. Арефьев, А.Л., Дмитриев, Н.М. Зарубежные научно-учебные стажировки // М.: ЦСП, 2003.
3. О Государственной программе образование и молодежная политика устойчивого развития села на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 28. марта. 2016 г., № 250 : // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

**УДК 37.018.46:658.345**

*Гурина А.Н., канд. техн. наук, доцент*

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск*

### **УЧЕБНАЯ МОТИВАЦИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**Ключевые слова:** мотивация, специалист по охране труда, взрослый обучающийся, дополнительное образование.

**Аннотация:** эффективность организации на агропредприятиях дополнительного обучения работников во многом зависит от компетентности специалистов по

охране труда, их профессиональной подготовки, их стремления к саморазвитию и реализации своего потенциала, так как современные информационно-коммуникативные технологии диктуют необходимость обучения людей практически в течение всей жизни. Уровень обучения специалистов по охране труда, с учетом размеров и оснащенности предприятия, стажа работы, тесно связан с показателями производственного травматизма, которые возрастают при снижении уровня образования. Поэтому сегодня во все мире придадут большое значение дополнительному образованию.

Движущим фактором развития системы дополнительных образовательных услуг для взрослых выступают их запросы, которые не всегда продиктованы лишь профессиональными мотивами. Это могут быть потребности в дополнительном образовании, которые обусловлены стремлением личности к самосовершенствованию, расширению жизненного кругозора, желанием обрести большую уверенность в себе, раскрыть свой потенциал. Взрослые люди получают удовлетворение от обучения, если в дальнейшем у них есть возможность применить полученные результаты для улучшения своей деятельности. Помимо этого, они стремятся активно участвовать в образовательном процессе, привнося в обучающие ситуации собственный опыт и свои жизненные ценности, стараясь соотнести обучающую ситуацию со своими целями и задачами. Взрослые осваивают новые знания и навыки с разной скоростью и нуждаются в индивидуализации обучения, повышении самооценки и чувства собственного достоинства. Поэтому при организации их обучения необходимо учитывать все специфические особенности, характерные для них как для взрослых обучающихся. Следовательно, при их подготовке целесообразнее применять андрагогическую модель, основанную на андрагогических принципах обучения (приоритета самостоятельной деятельности обучающегося, совместной деятельности обучающегося с обучающим, опоры на опыт обучающегося, индивидуализации, системности, контекстности, элективности, осознанности обучения, актуализации результатов обучения, развития образовательных потребностей) [1–2]. В рамках этой модели обучения взрослый несет ответственность за определение области своего обучения, выбор методов, планирование сроков, а также за оценку результатов.

Немаловажное значение при дополнительном обучении взрослых отводится выбору методов обучения. В последнее время все большей популярностью пользуются доказавшие свою эффективность активные методы обучения взрослых: презентации, семинары, деловые и ролевые игры, бизнес-тренинги, кейсы, дискуссии в малых группах, моделирование и выполнение проектов, обучение действием и т. д. Однако для того, чтобы использование данных методов было результативно, необходимо представлять мотивационную сферу обучающихся. Так, обучение охране труда делается доступным для работников с низким уровнем подготовки, при этом вызывается отрицательное отношение не только к обучению, но и к охране труда в целом работников более высокого уровня подготовки. Одним из приоритетных направлений повышения безопасности агропроизводства является совершенствование процесса обучения работников охране труда. Особенностью такого подхода является то,

что даже при относительно высоких знаниях всех обучаемых и низких знаниях всего одного-двух из них, последние могут косвенно, но с большой вероятностью привести к несчастным случаям. Поэтому для оценки знаний специалиста по охране труда непосредственно на производстве не должен применяться критерий «знает плохо», тем более «не знает». Адаптация такого подхода системы подготовки по охране труда должна осуществляться по двум параметрам – состоянию знаний обучаемого и скорости усвоения материала [3].

Мотивация учения в психологии определяется как частный вид мотивации, включенный в учебно-профессиональную деятельность. Как и любой другой вид мотивации, мотивация учебной деятельности определяется целым рядом специфических для нее факторов [4]:

- самой образовательной системой, образовательным учреждением;
- организацией образовательного процесса;
- субъективными особенностями обучающегося (возраст, пол, интеллектуальное развитие, способности, уровень притязаний, самооценка, тип его взаимодействия с другими учениками и т.п.);
- субъективными особенностями педагога, его отношением к учащимся, к делу;
- спецификой учебного предмета.

Американский ученый К.О. Хоуле одним из первых западных исследователей предложил для андрагогов типологию обучающихся с точки зрения преобладания у них определенных мотивов: а) обучающиеся, ориентированные на цель; б) обучающиеся, ориентированные на деятельность; в) обучающиеся, ориентированные на обучение ради самого обучения [5]. Предложенная типология послужила основой для многих других попыток классифицировать мотивационную сферу взрослого. Например, Б. Моршгайн и Дж. Смарт разработали типологию, которая состоит из шести групп мотивов, приводящих взрослых людей к участию в образовательных программах [6]:

- социальные взаимоотношения (эта группа мотивов отражает желание познакомиться с новыми друзьями или представителями противоположного пола);
- внешние ожидания (подчинение желаниям или директивам какого-то авторитетного лица);
- социальное благополучие (желание служить другим людям или своей общине);
- профессиональное продвижение (эта группа мотивов связана с требованиями профессиональной карьеры, продвижением по службе);
- избавление / поощрение (мотивы, приводящие к рассмотрению обучения как способа облегчить свою жизнь, уйти от домашних забот или заведенного порядка на работе);
- познавательный интерес (обучение ради самого познания).

Обобщая многочисленные подходы к классификации мотивационной сферы личности взрослого человека, все мотивы можно свести к трем основным группам [6]:

- 1) мотивы, связанные с работой и общественной жизнью – новые профессиональные требования, продвижение по службе, увольнение, участие в общественных, религиозных организациях и др.;
- 2) мотивы, вытекающие из изменений в личной жизни – женитьба, развод, рождение ребенка, потеря любимого и др.;

3) мотивы, связанные с проведением досуга – общение, встреча с новыми людьми, познавательные интересы, разного рода хобби и др.

Перечисленные мотивы способствуют участию взрослых в образовательных программах, однако важной задачей андрагога является использование и развитие имеющейся мотивации взрослого учащегося, это особая мотивация на решение жизненных, профессиональных проблем, обогащение опыта, полезность, мотивация достижений, заинтересованность. Слушатели, обучающиеся охране труда, как правило, обладают самомотивацией по отношению к знаниям и навыкам, нацеленным на решение конкретных производственных задач на их рабочем месте. Для большинства слушателей наиболее востребованным результатом их обучения являются получение концентрированной информации об актуальных требованиях в сфере охраны труда; отработка навыков безопасного труда, необходимых в текущей производственной деятельности.

В обучении специалистов по охране труда важна самомотивация, которая может быть направлена не только на формирование безопасного поведения, но и на такие категории безопасности, как: развитие творческой инициативы; повышение качества труда, дисциплины, культуры процессов труда; рост ответственности работников не только за индивидуальные, но и за групповые результаты; развитие состязательности как между работниками, так и между подразделениями, что в итоге повышает надежность функционирования предприятия. Среди конкретных мотив, побуждающих специалистов по охране труда совершенствовать свои знания, можно выделить следующие: желание эффективно реализовывать политику предприятия; оперативно решать целевые задачи; активно участвовать и творчески инициировать разработку и обеспечение эффективного функционирования системы управления охраной труда; успешно внедрять трудовоохранные мероприятия; создавать рабочие места с безопасными условиями труда и др.

Немаловажное значение для формирования учебной мотивации у специалистов по охране труда играет и мотивационное регулирование на самом агропредприятии, направленное на создание таких условий, при которых работнику было бы интересно не только заниматься конкретной трудовой деятельностью, но возникла бы естественная потребность получать новые знания, чтобы эффективнее выполнять свою работу.

Одним из факторов организации системы дополнительного обучения взрослых, в том числе и специалистов по охране труда, является формирование, обеспечение и сохранение образовательной мотивации, наличие которой является важнейшим условием эффективности обучения. При этом наиболее значительный успех в развитии образовательной мотивации происходит в процессе принятия решения о необходимости прохождения обучения. Именно на этом этапе определяется мотивационная направленность, влияющая на процесс выбора содержания и формы обучения.

#### **Список использованной литературы**

1. Мисун, Л.В. Организационно-технические мероприятия для повышения безопасности и улучшения условий труда операторов мобильной сельскохозяйственной техники : монография / Л.В. Мисун, В.А. Агейчик, А.Л. Мисун, А.Н. Гурина. – Минск : БГАТУ, 2012. – 192 с.

2. Змеев, С.И. Андрагогика. Основы теории, истории и технологии обучения взрослых / С.И. Змеев. – М. : ПЕР СЭ, 2007. – 272 с.

3. Мисун, Л.В. Производственный травматизм в агропромышленном комплексе Республики Беларусь и эффективная система обучения охране труда / Л.В. Мисун, А.Н. Леонов, А.Н. Макара (А.Н. Гурина) // Агропанорама. – 2011. – № 3. – С. 43–48.

4. Маркова, А.К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте: пособие для учителя / А.К. Маркова. – М.: Просвещение, 1983. – 96 с.

5. Houle, C.O. The Literature of Adult Education: A Bibliographic Essay / C.O. Houle. – Wiley : University of Michigan, 1992. – 441 с.

6. Митина, А.М. Содержание учебной мотивации взрослых / А.М. Митина // Актуальные вопросы профессионального образования. – 2008. – № 5 (43). – С. 61–63.

**УДК 658.386**

*Сырокваи Н.А., ст. преподаватель*

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск*

## **ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА**

**Ключевые слова:** перспективный план, аттестация, кадровый резерв, численность, план

**Аннотация:** способность выявлять и готовить к работе на высокой должности будущих руководителей является важнейшим фактором успеха в конкурентной борьбе. Те организации, которые научились управлять этим процессом, получают колоссальную отдачу от времени и средств, вложенных в работу с резервом.

В Единый перспективный кадровый резерв Беларуси в настоящее время включены около 1,5 тыс. человек. Перспективный кадровый резерв (ПКР) можно рассматривать как некий предварительный этап, в рамках которого будущий руководитель не только раскрывает, но и развивает свои способности. Согласно Указу Президента №354 «О работе с руководящими кадрами в системе государственных органов и иных государственных организаций» от 26 июля 2004 года в резерв могут быть зачислены студенты вузов и специалисты в возрасте до 31 года, которые проявляют лидерские и организаторские задатки, способности к управленческой деятельности. В отличие от резерва руководящих кадров, где числятся уже фактически подготовленные управленцы на определенные руководящие должности, в перспективный резерв включаются те, кто еще только проявляет задатки будущего руководителя [1].

Есть должности, которым организация уделяет особое внимание. Это должности руководителей, оказывающие исключительное влияние на развитие организации. Способность выявлять и готовить к работе на высокой должности будущих руководителей является важнейшим фактором успеха в конкурентной борьбе. Поэтому современные организации создают специальные системы подбора, разви-