

УДК 159.9: 614.842.82

## **ЦЕННОСТНО-МОТИВАЦИОННАЯ СФЕРА КАК ОСНОВА ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВКИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТА ПРОТИВОПОЖАРНОЙ СЛУЖБЫ**

**А.С. Карабин<sup>1</sup>, Е.Ю. Пряжникова<sup>2</sup>, Е.Б. Фанталова<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Московский учебный центр федеральной противопожарной службы

<sup>2</sup>Финансовый университет при правительстве РФ

<sup>3</sup>Московский государственный психолого-педагогический университет

Изучены особенности ценностно-мотивационной сферы как основы профессиональной подготовки и переподготовки сотрудников федеральной противопожарной службы (далее – ФПС) в Учебном центре ФПС. Представлены результаты исследования особенностей ценностно-мотивационной сферы в ходе психологической подготовки и профессионального обучения специалистов противопожарной службы. Отражена структура внутреннего ценностного конфликта и склонность к риску у слушателей ФАУ ДПО «Московский учебный центр ФПС». Установлены связи между локусом контроля и особенностями структуры мотивации и ценностей. Специфика структуры ценностей и общая интернальность определены как основы профессионального становления в системе обучения ФПС.

**Ключевые слова:** *психологическая готовность, профессиональное обучение, специалист противопожарной службы, ценностно-мотивационная сфера.*

Психологическая работа по развитию человеческих ресурсов в современном техногенном мире становится ведущим инструментом обеспечения комплексной безопасности в сферах труда, связанных с риском и созданием безопасных систем жизнедеятельности.

Эффективность профессионализации в сфере деятельности, связанной со спасением и чрезвычайными ситуациями, в целом детерминирована ценностями и индивидуальными смыслами, формирующими устойчивые мотивы, определяющие особенности профессионального поведения пожарного, спасателя или специалиста по безопасности. Ценностно-мотивационная сфера предопределяет структуру и специфику профессионального поведения [4], структуру внутреннего конфликта в самореализации и специфику поддержания и восстановления психического здоровья [1]. В некоторых зарубежных исследованиях рассматривается то, как субъективные ценностные нормы становятся сильными определяющими факторами для пожарных в ситуациях, когда нужно принять на себя риск. Основой этих прикладных моделей служат теория спланированного поведения и концепция самоэффективности [3]. В России исследований субъективных

ценностных норм и профессионального поведения, их взаимосвязей с успешностью деятельности не так много, а применительно к сфере пожарной деятельности практически нет. Подход к исследованию ценностей как изучению противоречия в субъективной оценке значимости и достижимости той или иной ценности, предложенный Е.Б. Фанталовой, значим для изучения психологических особенностей деятельности и профессионального поведения пожарного.

Измерения особенностей склонности к риску, мотивации достижения, локуса контроля и структуры ценностей были проведены на группе слушателей в системе ФПС МЧС России. Участники исследования – 57 человек мужского пола в возрасте от 20 до 40 лет.

Данное исследование было направлено на выявление взаимосвязи структурных компонентов ценностно-мотивационной сферы слушателей Учебного центра ФПС. В данной статье представлены результаты корреляционного и факторного анализа данных, направленного на выявление интегрированных структур ценностей и мотивационных переменных.

Система дезинтеграций по 12 исследуемым ценностям отражает прямые связи внутренних конфликтов по одним ценностям с внутренними конфликтами по другим и перекрестные связи внутреннего конфликта с внутренним вакуумом. Например, внутренний конфликт по ценности материального благополучия связан с внутренним вакуумом по ценности красоты природы и искусства ( $r = -0,272, p < 0,003$ ), что объясняет выявленные ранее особенности в данных частотного анализа. Внутренний конфликт, ощущаемый по ценности материального благополучия, коррелирует с вакуумом по ценности познания как возможностью расширения своего образования, кругозора, интеллектуального развития ( $r = -0,394, p < 0,002$ ). Выявленный паттерн дезинтеграций достаточно тревожный и демонстрирует очень узконаправленное понимание ценности материального благополучия у испытуемых исследуемой выборки.

Структуры внутреннего конфликта в ценностной сфере оказываются связанными с мотивационными компонентами. Корреляция общего индекса дезинтеграции с мотивацией избегания неудач ( $r = 0,240, p < 0,008$ ) свидетельствует о связи состояния внутреннего конфликта с защитным поведением, стремлением избежать неприятностей. Возможно, эта корреляция отражает опыт реальных неудач в профессиональной деятельности или жизнедеятельности в целом.

Интенсивные проявления сопереживания и высокий уровень эмпатии связаны с интенсивностью внутреннего конфликта по ценности доступности активной жизни ( $r = 0,194, p < 0,036$ ), что свидетельствует о субъективном противопоставлении активной и деятельной жизни проявлениям эмпатии. Высокий уровень эмпатийности противоположен

стремлению принятия, о чем свидетельствует соответствующая отрицательная корреляция ( $r = -0,215, p < 0,02$ ). Это может свидетельствовать о том, что у испытуемых с высоким уровнем эмпатии удовлетворена потребность в принятии группой и мотивационная напряженность в этом направлении низкая и стремится к нулю при росте уровня эмпатии. С другой стороны, возможно, что испытуемые специфично понимают принятие и приобщение к другому человеку и к группе – как неэмпатийный процесс.

Анализ значимых корреляционных связей ценностно-мотивационных параметров и социо-биографических характеристик позволил определить специфику связанности ценностно-мотивационных компонентов с категорией обучения в Учебном центре ФПС (рядовые пожарные и лица среднего начальствующего состава – офицеры-пожарные). Принадлежность к группе офицеров связана с мотивационными переменными, такими как мотивация избегания ( $r = 0,200, p < 0,028$ ), интернальный локус контроля ( $r = 0,353, p < 0,000$ ). В то же время склонность к риску ( $r = -0,251, p < 0,06$ ) и уровень эмпатии ( $r = -0,257, p < 0,005$ ) коррелируют с принадлежностью к группе офицеров отрицательно.

Выявлена отрицательная связь мотивации избегания и удовлетворенности работой ( $r = -0,237, p < 0,009$ ), а также мотивации достижения с ощущением дискомфорта ( $r = -0,271, p < 0,003$ ), что указывает на возможности психологической работы с мотивационными структурами по достижению комфортного эмоционального состояния сотрудника ФПС, которое, в свою очередь, обеспечит релевантное выполнение деятельности и прирост эффективности труда в сложных условиях, связанных с оценкой риска и безопасности.

В целом выявленные корреляционные связи демонстрируют особенности в ценностно-мотивационной сфере, которые могут служить предпосылками проблем в профессиональном поведении и развитии сотрудника, деятельность которого связана с обеспечением пожарной безопасности.

Факторный анализ ценностного выбора служил не только целям снижения размерности данных, а также был выполнен для определения того, какие выбираемые ценности формируют целостные структуры и насколько эти латентные структуры выражены у испытуемых выборки.

В результате сформирована трехфакторная структура ценностей как основа профессионализации сотрудников ФПС. Факторы «Рабочее взаимодействие», «Духовность» и «Целеустремленность» составляют базовую основу ценностной структуры испытуемых исследуемой выборки (рис. 1).

Фактор «Рабочее взаимодействие» включает параметры «Работоспособность» (значение 0,872), «Моральная поддержка» (0,777),

«Дружелюбие» (0,463). Данный фактор отражает особенности взаимодействия, объединяя деятельностную и коммуникативную составляющие ценностной системы.

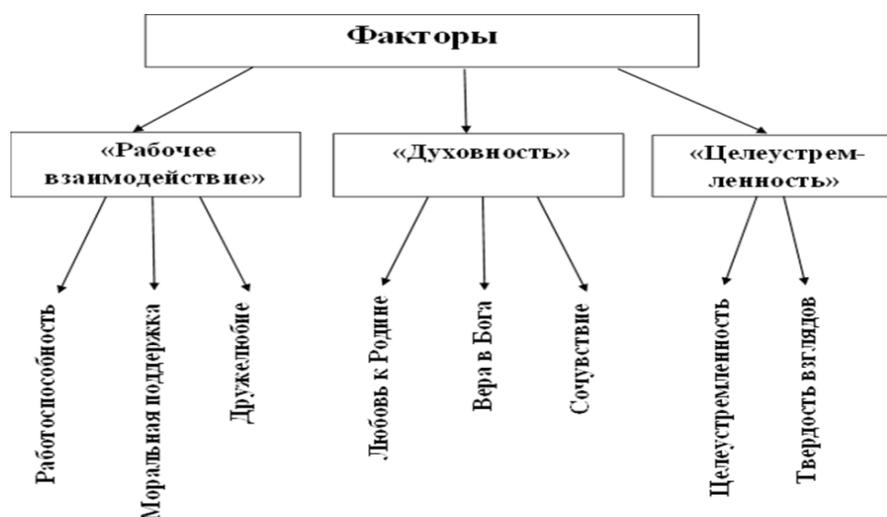


Рис. 1. Трехфакторная структура ценностей специалиста по пожарной безопасности.

Фактор «Духовность» сформирован по следующим параметрам: «Любовь к Родине» (0,833), «Сочувствие к другим людям» (0,822) и «Вера в Бога» (0,402). Таким образом, структура данного фактора отражает единое восприятие веры в Бога и сочувствия к людям.

Фактор «Целеустремленность и твердость» обозначен по его составляющим, так как в него входит два параметра: «Целеустремленность» (0,706) и «Твердость взглядов» (0,771).

Анализ сопряженности факторов с социо-биографическими переменными, такими как категория обучения, наличие семьи, образование, возраст и стаж, показал равномерную выраженность факторов в группах пожарных рядового состава и пожарных офицерского состава. При проведении однофакторного дисперсионного анализа выраженности факторов в стаже и возрасте в группе пожарных офицеров обнаружена особенность преимущественно сильного и очень сильного проявления фактора «Духовность» по мере роста стажа.

В целом выявленная факторная структура отражает специфику структуры ценностей сотрудников ФПС и обозначает динамику усиления ряда ценностей по мере профессионализации.

В ходе исследования особенностей ценностно-мотивационных структур различных категорий учащихся Учебного центра ФПС выявлены основные различия между исследуемыми подгруппами офицеров-пожарных и рядовых пожарных, проходящих там

переподготовку и профессиональную подготовку. Индивидуальные особенности ценностно-мотивационной сферы выявлены на основе результатов кластерного анализа данных и позволили охарактеризовать выборку носителей целостных паттернов ценностно-мотивационных свойств, выделить группы с проблемами в развитии ценностно-мотивационной сферы.

Результаты дисперсионного анализа продемонстрировали, что принадлежность к категории обучения (группа переподготовки пожарных офицерского состава или профессиональной подготовки рядовых пожарных) обуславливает значимые различия в ряде переменных (см. таблицу). Совместное действие параметров стажа и категории обучения дает различия в показателях фактора «Рабочее взаимодействие» ( $F = 3,161, p < 0,014$ ).

Различия, обусловленные фактором принадлежности к категории обучения

Переменные, имеющие значимые различия	Среднее значение по группе «Рядовые пожарные»	Среднее значение по группе «Офицеры-пожарные»	Уровень значимости
Страх отвержения группой	107,33	113,65	$p < 0,037$
Уровень развития эмпатии	71	59	$p < 0,017$
Склонность к риску	10,22	2,5	$p < 0,051$
Субъективная удовлетворенность работой	7,88	6,71	$p < 0,003$

В группе офицеров-пожарных проявляется тенденция неэмпатийного общения, сопровождающегося страхом быть отвергнутым, что свидетельствует о том, что испытуемые всей выборки в целом, и группа офицеров в особенности, не рассматривают механизмы эмпатии как способы эффективного общения и достижения принятия группой. Данная особенность требует вмешательства психологов и педагогов, направленного на формирование и развитие навыков понимания других людей и общения, основанного на понимании индивидуальности другого человека, основ продуктивного рабочего взаимодействия.

Кластерный анализ данных был направлен на выявление типологии носителей ценностно-мотивационных признаков по исследуемой выборке. Полученные типы характерны для всей выборки и только в некоторых случаях прямо соотносятся с категорией рядовых пожарных (профессиональная подготовка) или офицеров-пожарных (переподготовка).

Кластеризация испытуемых в пространстве факторов «Рабочего взаимодействия», «Целеустремленности и твердости», «Духовности» позволила выявить четыре типа соотношения ценностных факторов у

испытуемых (рис. 2). При этом выделен один монолитный кластер, состоящий из собственно офицеров-пожарных, в то же время группа рядовых пожарных распадается на три кластера и включает кластер испытуемых с отрицанием всех ценностей.

Полученные результаты подчеркивают различия между группами пожарных и офицеров в ценностной сфере как доминирование ценностного фактора по той или иной категории обучения и позволяют идентифицировать группу с проблемами в развитии ценностно-мотивационной сферы.



Рис. 2. Распределение испытуемых кластерных подгрупп в пространстве признаков факторов «Рабочее взаимодействие», «Духовность», «Целеустремленность».

Результаты кластерного анализа по параметрам уровня развития эмпатии, страха отвержения и стремления к принятию группой приобрели особое значение, так как ранее в результате корреляционного и дисперсионного анализа данных выборка была охарактеризована как проблемная в отношении сферы эмпатии. В данном случае к группам с проблемами в структуре ценностно-мотивационной сферы относятся офицеры. Высокое стремление к принятию при низком уровне эмпатии у представителей офицерской группы и ростом уровня страха отвержения по мере роста эмпатии может быть связано с руководящей ролью, ответственностью и функционалом, предполагающим управление группой, более выраженными карьерными ориентациями, чем у рядовых пожарных. Но подобная ситуация требует вмешательства психологов и работы как с тренинговыми группами, сформированными по результатам кластерного анализа полученных данных, так и индивидуально с каждым. Кластер рядовых пожарных – 58 человек (50 % от всей выборки), кластеры офицеров-пожарных составляют 25 % лиц с высоким уровнем стремления к принятию и низким уровнем эмпатии и 25 % с высоким уровнем развития эмпатии и страха быть отвергнутыми группой (рис. 3).

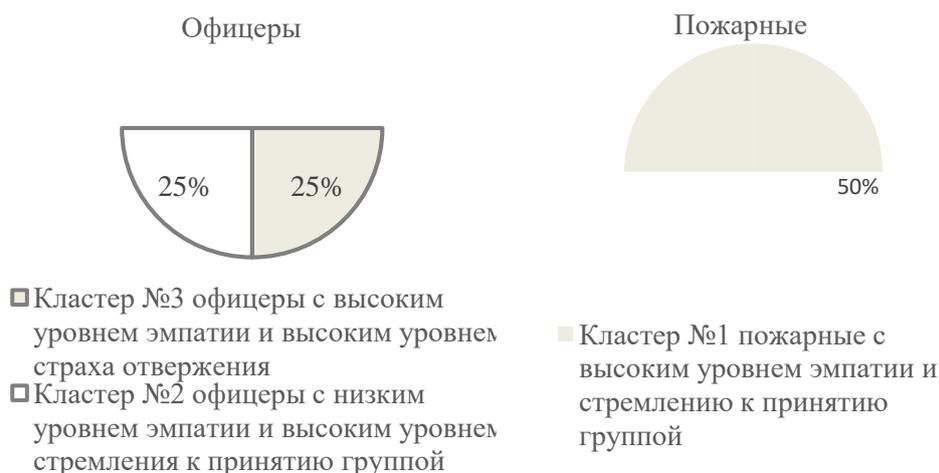


Рис. 3. Кластерная типология соотношения коммуникативных параметров мотивации.

Полученные данные в отношении параметров склонности к риску и мотивации достижения и избегания неудачи указывают, что именно профессиональная группа рядовых пожарных и за редким исключением офицеров-пожарных субъективно связывают риск и мотивы достижения. Низкий и средний уровни склонности к риску у офицерской группы свидетельствуют в пользу более рационального принятия ситуации опасности и понимания различий между достижениями и преодолением риска. Кластерный анализ данных ориентирует на работу с переменной «склонность к риску» именно в группе рядовых пожарных (рис. 4).

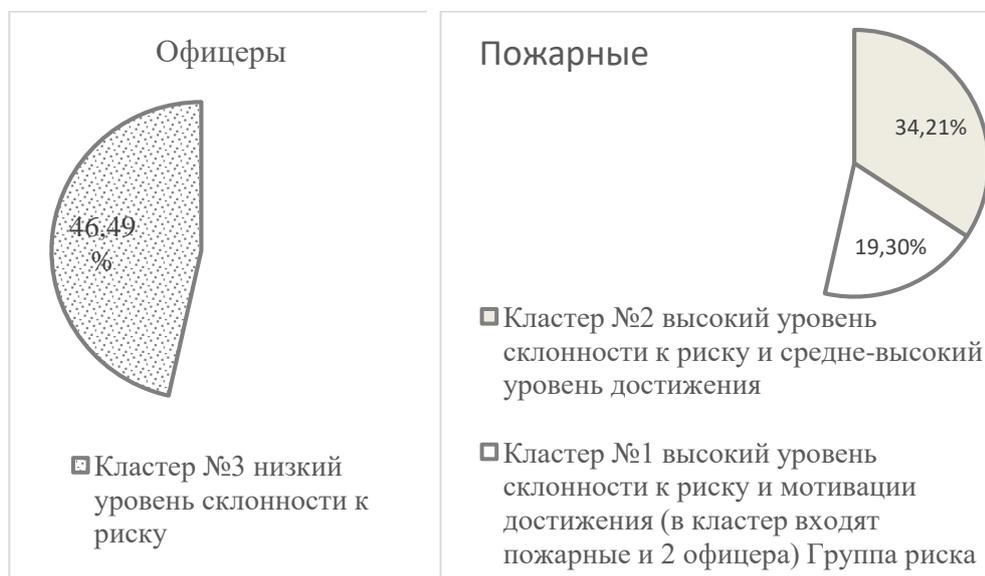


Рис. 4. Кластерная типология соотношения мотивационных параметров и склонности к риску.

Результаты кластерного анализа также раскрывают сущность склонности к риску как параметра, связанного с ориентацией на внешние факторы, такие как удача, благоприятные обстоятельства, содействие других и тому подобное, то есть с экстернальностью (рис. 5). На рис. 5 наглядно показано, как сочетаются исследуемые признаки. В качестве группы с проблемами в развитии ценностно-мотивационной сферы идентифицируем второй кластер, поскольку тенденция связывать риск и достижение может оказаться весьма деструктивной в сфере пожарной безопасности, особенно при недостаточности интернального локуса контроля. Представители первого кластера также могут демонстрировать проблемы в профессиональном развитии по причине выраженного экстернального локуса контроля, но их профессиональное поведение прогнозируется как осторожное, поскольку они проявляют в большинстве своем низкую склонность к риску и не слишком высокий уровень мотивации достижения.

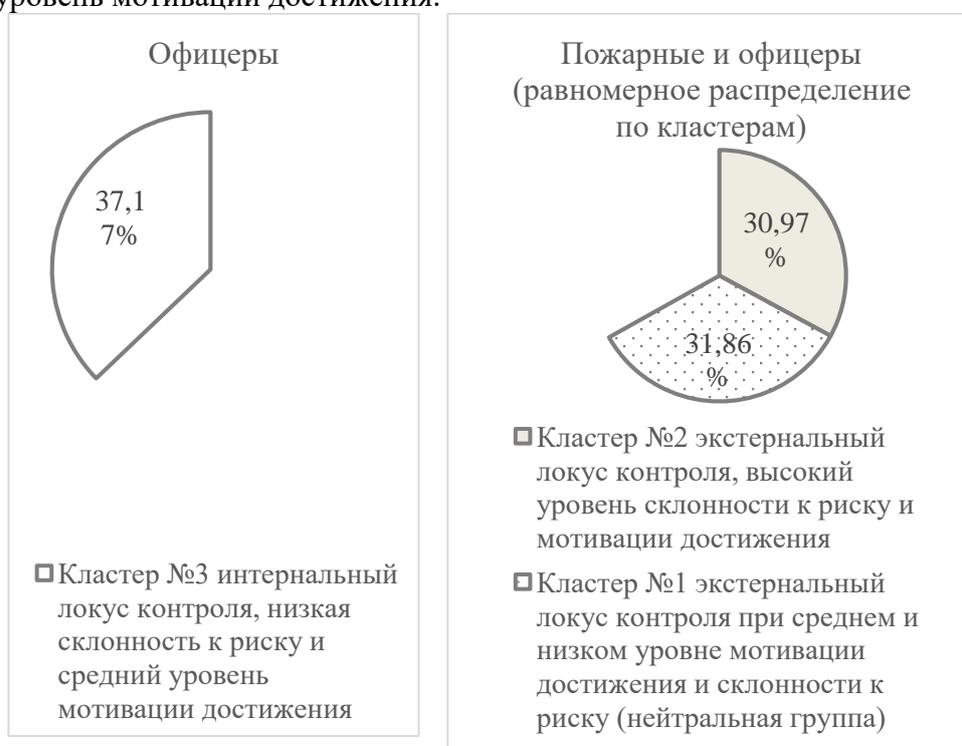


Рис. 5. Типология признаков мотивации достижения, локуса контроля и склонности к риску.

Преимущества кластерного анализа как метода обработки данных проявляются в том, что психолог или педагог-практик может формировать целостные подгруппы по результатам измерений для коррекционной и консультативной работы и, соответственно, проводить мониторинг в отношении каждого участника процесса обучения.

## **Список литературы**

1. Фанталова Е.Б. Диагностика и психотерапия внутреннего конфликта: монография. М. – Берлин: Директ-Медиа, 2015. 72 с.
2. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М.: Изд-во Института психотерапии, 2002. 490 с.
3. Reinhardt-Klein J. Firefighters: attitudes, beliefs, and behaviors that contribute to high-risk behaviors // Dissertation University of Illinois at Urbana-Champaign, 2010. 115 p.
4. Vansteenkiste M., Sierens E., Soenens B., Luyckx K and Lens W. Motivational Profiles From a Self-Determination Perspective: The Quality of Motivation Matters. URL: <http://www.mucfps.ru>

## **VALUE-MOTIVATIONAL SPHERE AS A BASIS OF PSYCHOLOGICAL PREPARATION AND PROFESSIONAL TRAINING OF FIRE SERVICE SPECIALIST**

**A.S. Karabin<sup>1</sup>, E.Yu. Pryzhnikova<sup>2</sup>, E.B. Fantalova<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Moscow Training Center FPS

<sup>2</sup>Financial University under the Government of the Russian Federation

<sup>3</sup>Moscow State University of Psychology and Education

The purpose of the work is to identify the peculiarities of the value-motivational sphere as the basis of professional training and retraining of employees of the federal Fire Service at the FPN Training Center. This article presents the results of the study of the peculiarities of the value-motivational sphere in the course of psychological preparation and professional training of fire service specialists. The structure of internal value conflict and propensity to risk among listeners of the Moscow Training Center of The Federal Fire-Fighting Service Are Reflected. The analysis of the research results allowed to establish links between the locus of control and peculiarities of motivation and values structure. Specificity of the structure of values and general internality are defined as bases of professional formation in system of training of FPN.

**Keywords:** *psychological readiness, professional training, fire service specialist, value-motivational sphere.*

*Об авторах:*

КАРАБИН Артем Сергеевич – заведующий отделением специальных дисциплин ФАУ ДПО «Московский учебный центр ФПС» (117574, Москва, ул. Голубинская, д. 6А), e-mail: karabinart@mail.ru

ПРЯЖНИКОВА Елена Юрьевна – доктор психологических наук, профессор кафедры «Управление персоналом и психология» ФГБОУ ВО «Финансовый университет при правительстве Российской Федерации» (127083, Москва, ул. Верхняя Масловка, д. 15), e-mail: e-pryazhnikova@yandex.ru

ФАНТАЛОВА Елена Борисовна – кандидат психологических наук, доцент, профессор кафедры нейро- и патопсихологии развития ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет» (129090, Москва, Спасский тупик, д. 6, стр. 1), e-mail: elenafantal@yandex.ru