

# КОМПЛЕКСНАЯ МЕТОДИКА ПОДГОТОВКИ МЛАДШЕГО НАЧАЛЬСТВУЮЩЕГО СОСТАВА ВУЗА МЧС РОССИИ

**А.А. Баранов, кандидат педагогических наук;**

**А.С. Евдокимов.**

**Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России**

Рассмотрена комплексная методика отбора и подготовки младшего командного состава вуза МЧС России, включающая в себя последовательные схемы-алгоритмы всех этапов подготовки потенциальных сержантов – от абитуриентских сборов до рассмотрения кандидата аттестационной комиссией. Обоснована необходимость внедрения единой методики в процесс подготовки сержантов, предложены схемы оценивания каждого направления деятельности младшего командира в подчиненном подразделении.

*Ключевые слова:* младший командный состав, отбор сержантов, подготовка сержантов

## COMPREHENSIVE METHODS OF TRAINING THE JUNIOR OFFICERS OF THE UNIVERSITY OF EMERCOM OF RUSSIA

A.A. Baranov; A.S. Evdokimov.

Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia

The article deals with a comprehensive methodology for the selection and training of junior officers of university of EMERCOM of Russia includes sequential circuits-algorithms of all stages in the training of potential sergeants from among applicants for the admission fees to the candidate's attestation Commission. The necessity of introduction of uniform methodology in the process of training sergeants, the proposed scheme of assessment of each direction of a junior officer in a subordinate unit.

*Keywords:* younger command structure, selection of sergeants, training of sergeants

Вуз МЧС России, как и любая система, предполагает наличие внутренней структуры, которая будет обеспечивать порядок взаимодействия составных элементов системы как единого целого. Наименьшей из структурных единиц в вузе МЧС России является учебная группа. Управление деятельностью данной структурной единицы осуществляют лица сержантского состава, которые выбираются непосредственно из состава учебной группы. Таким образом, перед офицерами факультетов, работающими с личным составом, стоит задача организации эффективного управления подразделениями, не имея в распоряжении людей, специально подготовленных и обученных для руководства подчиненными. Следовательно, существует проблема развития управленческих, организаторских, педагогических и других профессионально-важных навыков у наиболее перспективных в этом направлении курсантов в более короткие сроки.

Успешная деятельность младшего командного состава достигается выполнением следующих условий [1]:

1) отбор из общей массы вновь поступивших курсантов первого года обучения лиц, которые по личностным характеристикам являются наиболее перспективными для дальнейшей подготовки в качестве командира группы или отделения;

2) всесторонняя теоретическая подготовка отобранных кандидатов, включающая как изучение нормативной базы, так и изучение теоретических основ работы с подчиненным личным составом;

3) поддержание физической формы кандидатов на соответствующем уровне;

4) выработка и развитие практических управленческих навыков, таких как строевая подготовка, организация учебной, спортивной, культурно-досуговой работы группы, качественное несение службы и т.д.

Практика показывает, что подготовка сержантского состава в вузах системы МЧС России по выделенным направлениям носит, как правило, эпизодический характер и полностью зависит от профессионализма и опыта задействованного в подготовке офицерского состава. Не существует единой методики подготовки младшего командного состава, охватывающей все ее этапы, начиная от абитуриентских сборов и заканчивая оценкой фактической управленческой деятельности вновь подготовленного командира [2, 3].

Между тем выработка последовательных алгоритмов процесса отбора и подготовки младших командиров является весьма актуальной, так как подавляющее большинство курсовых офицеров, непосредственно работающих с курсантами, составляют командиры взводов, еще не имеющие многолетнего опыта как жизненного, так и профессионального. Не имея в распоряжении четких и последовательных схем действий по подготовке сержантов на курсе, они вынуждены искать решения данного вопроса самостоятельно, фактически ставя эксперимент на каждом новом наборе курсантов и анализируя его результаты. Эффективные методы работы по подготовке сержантов вырабатываются, таким образом, методом проб и ошибок, что не позволяет говорить о должном уровне рациональности.

Для решения данной проблемы на основе многолетнего положительного опыта подготовки командиров групп и отделений на факультете инженерно-техническом Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России была разработана комплексная методика отбора и подготовки младшего командного состава. Целями данной методики является отбор наиболее перспективных в плане подготовки на должность младшего командного состава курсантов, упорядоченное, структурированное и последовательное привитие им профессиональных знаний, умений и навыков по установленному алгоритму и, как следствие, получение в результате в установленные сроки необходимого количества грамотных сержантов, способных эффективно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности.

Методика отбора и подготовки младшего командного состава представляет собой единую структуру, состоящую из четырех тематических блоков. Каждый блок содержит набор направлений деятельности потенциального сержанта, сходных по методике их оценки. Блоки имеют фиксированную очередность, обусловленную оптимизацией трудозатрат на процесс оценивания, с учетом возможного отсева определенного процента не справившихся с заданиями кандидатов.

Общая схема методики представлена на рис. 1.

На абитуриентских сборах происходит предварительное назначение исполняющих обязанности младшего командного состава на основе исходной информации о кандидате: происхождение, род занятий до поступления, опыт руководства людьми, результаты тестирований в ходе профессионального психологического отбора, результаты прохождения медкомиссии, а также индивидуальной беседы с начальником курса. Каждый критерий оценивается в баллах. Кандидаты, набравшие наибольшее количество баллов, предварительно назначаются на должности младшего командного состава, в дальнейшем с ними проводится подготовка к официальной аттестации на должность.

Первым видом подготовки является теоретическая подготовка. Кандидаты под руководством командиров взводов в часы самостоятельной подготовки изучают нормативно-правовую базу, историю и структуру министерства и университета, Строевой устав Вооруженных Сил Российской Федерации, порядок организации воспитательной работы и т.д. По окончании срока изучения – четыре–шесть недель – предусмотрен зачет. Он включает в себя три этапа: 1) тестирование на компьютере по изученным вопросам; 2) устный ответ уполномоченному офицеру – на данном этапе рассматриваются вопросы, качественную отработку которых представляется затруднительным организовать в виде тестирования; 3) тестирование по русскому языку.

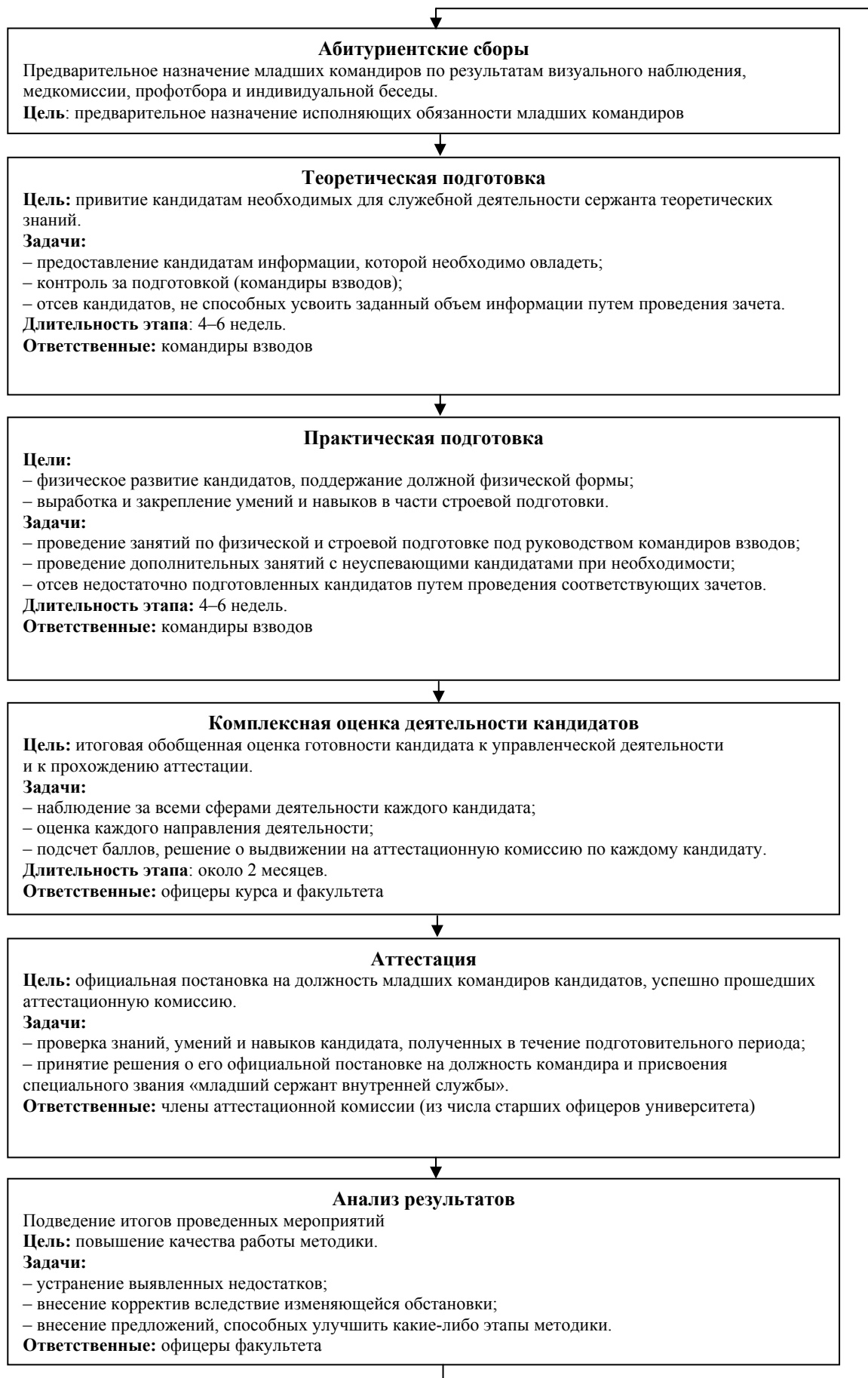


Рис. 1. Общая схема комплексной методики отбора и подготовки младшего командного состава

По результатам зачета кандидат может быть либо допущен до дальнейшей подготовки, либо исключен из списков кандидатов.

Структура теоретического зачета представлена на рис. 2.

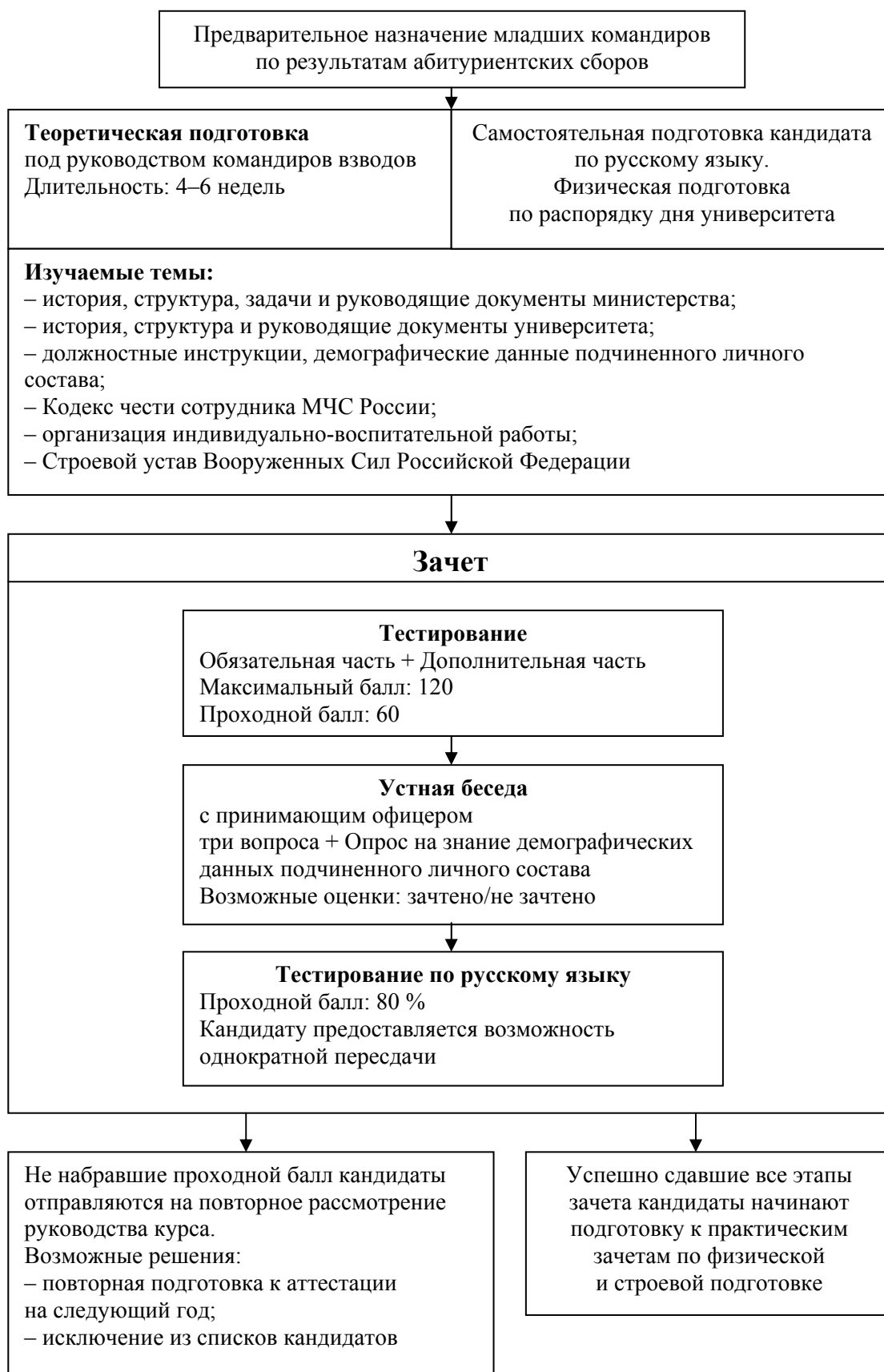


Рис. 2. Теоретический зачет

Практические зачеты включают в себя сдачу нормативов по физической подготовке и демонстрацию навыков строевой подготовки (рис. 3). Нормативы, в свою очередь, включают в себя три упражнения: бег на 100 м, бег на 3 000 м, подтягивания на перекладине. Оценка нормативов производится согласно установленным нормативным документам по физической подготовке.

### Практическая подготовка



Рис. 3. Практические зачеты

Строевая подготовка состоит из двух разделов: одиночные строевые приемы и управление строем. Оценка производится комиссией, которая формируется из офицеров руководства факультета, а также наиболее подготовленных начальников курсов. По итогам сдачи практических зачетов кандидат либо допускается до комплексной оценки деятельности, либо исключается из списков кандидатов.

Кандидаты, успешно справившиеся с теоретическими и практическими этапами, переходят к заключительной стадии оценки – комплексной оценке деятельности (рис. 4).



Рис. 4. Комплексная оценка деятельности

В течение всего предаттестационного периода оценивается их фактическая деятельность на должности младшего командира. Оценивается как деятельность самого кандидата – исполнительская дисциплина, учеба, несение службы в суточных нарядах, проявление им необходимых личностных качеств, так и показатели подчиненного ему подразделения по основным направлениям деятельности – учебная работа, боеготовность, служебная дисциплина, моральный климат, поддержание внутреннего порядка и т.д. Каждый показатель имеет строгие правила балльной оценки, что обеспечивает объективность оценивания и достоверность результатов сравнения кандидатов между собой.

Результатом последовательного прохождения кандидатом рассмотренных этапов является его полноценная подготовка по всем основным направлениям деятельности. При этом баллы, полученные кандидатом в процессе подготовки, будут наглядно отражать его сильные и слабые стороны, что позволит офицерскому составу безошибочно определить направления работы, требующие повышенного внимания, и внести необходимые коррективы в подготовку каждого конкретного кандидата. Помимо этого, балльные оценки позволят легко выделить наиболее преуспевающих кандидатов и при необходимости произвести перестановки на должностях соответственно уровню подготовки кандидатов (командир отделения/командир группы).

По итогу реализации разработанной методики на аттестационную комиссию выводятся кандидаты, показавшие как высокий (не менее 60–80 %) уровень усвоения теоретического материала, так и в достаточной степени, проявившие себя грамотными руководителями (на этапе оценки практической деятельности). Баллы, полученные на каждом этапе подготовки, будут давать наглядное представление о личности кандидата и его навыках, что существенно оптимизирует работу комиссии.

Таким образом, разработанная комплексная методика отбора и подготовки младшего командного состава обеспечивает всестороннее профессиональное развитие будущего сержанта в течение всего периода подготовки – от абитуриентских сборов до рассмотрения его аттестационной комиссией. Сержантский состав, прошедший все стадии теоретической и практической подготовки, является связующим звеном между курсантами и офицерами, обеспечивающим эффективное функционирование курсантских подразделений в образовательной деятельности вуза, что, в свою очередь, является залогом успешного выполнения вузом основной задачи – обеспечения министерства высококвалифицированными специалистами [4].

### **Литература**

1. Боровых А.С., Чейда И.И. Формирование у курсантов профессионально значимых качеств личности. Иваново: ИПТУ МВД России, 1998.
2. Активные методы обучения и качество подготовки специалистов в вузе: межвузовский сборник научных трудов. Л., 1990.
3. Каган В.И., Сыченков И.А. Основы оптимизации процесса обучения в высшей школе. М.: Высш. шк., 1987.
4. Концепция кадровой политики МЧС России: Приказ МЧС России от 19 мая 2004 г. № 225. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

### **References**

1. Borovyh A.S., Chejda I.I. Formirovanie u kursantov professional'no znachimyh kachestv lichnosti. Ivanovo: IPTU MVD Rossii, 1998.
2. Aktivnye metody obucheniya i kachestvo podgotovki specialistov v vuze: mezhvuzovskij sbornik nauchnyh trudov. L., 1990.
3. Kagan V.I., Sychenkov I.A. Osnovy optimizacii processa obucheniya v vysshej shkole. M.: Vyssh. shk., 1987.
4. Konceptsiya kadrovoj politiki MCHS Rossii: Prikaz MCHS Rossii ot 19 maya 2004 g. № 225. Dostup iz sprav.-pravovoj sistkmy «Konsul'tantPlyus».