

# **ФОРМЫ, МЕТОДЫ И СРЕДСТВА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СОТРУДНИКОВ ВОЕНИЗИРОВАННЫХ ГОРНОСПАСАТЕЛЬНЫХ ЧАСТЕЙ МЧС РОССИИ**

**М.Т. Лобжа, доктор педагогических наук, профессор, заслуженный  
работник высшей школы Российской Федерации;**

**Н.А. Николовская.**

**Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России**

Рассмотрены вопросы дополнительной профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России как элемента непрерывного образования. Показано, что практическое применение комплексных активных методов способствует формированию психологической и профессиональной подготовленности сотрудников. Выбранные методы являются доступными и эффективными для полноценного осуществления профессиональных планов.

*Ключевые слова:* профессиональная подготовка, дополнительное профессиональное образование, стажировка, коучинг, ротация кадров

## **FORMS, METHODS AND MEANS OF CARRYING OUT VOCATIONAL TRAINING OF EMPLOYEES OF THE MILITARIZED MINE-RESCUE PARTS OF EMERCOM OF RUSSIA**

M.T. Lobzha; N.A. Nikolovskaya. Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia

The questions of further training of State fire service of EMERCOM of Russia as part of continuing education. It is shown that the practical application of integrated active methods promotes the formation of the psychological and professional training of employees. Selected methods are available and effective for the full implementation of professional plans.

*Keywords:* vocational training, additional professional education, training, coaching, rotation of shots

На современном этапе развития общества, науки, появления новых высоких технологий повышается риск возникновения масштабных катастроф, аварий, бедствий, в связи с чем особую остроту приобретает поиск ресурсных возможностей специалистов, участвующих в ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, а именно – специалистов пожарно-спасательных формирований.

Учитывая современные условия, приобретая особую значимость, на первый план выходит задача формирования личностных и профессиональных качеств у сотрудников ГПС МЧС России. Качественно меняется характер требований к уровню индивидуальной подготовленности и профессиональной деятельности сотрудников. Усложнился характер профессиональной деятельности сотрудников ГПС МЧС России при ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, повысилась ответственность при принятии решений. Возникла необходимость овладения новыми методами работы по руководству подчиненными в особых условиях службы.

В послании Президента России Д.А. Медведева Федеральному собранию (2009 г.) отмечается, что «...благополучие России в относительно недалеком будущем будет напрямую зависеть от наших успехов в развитии рынка идей, изобретений, открытий, от способности государства и общества находить и поощрять талантливых и критически мыслящих людей, воспитывать молодежь в духе интеллектуальной свободы и гражданской активности» [1]. Такая постановка проблемы перед государством требует совершенствования системы профессиональной подготовки специалистов практически всех отраслей,

не является исключением и подготовка сотрудников ГПС МЧС России, их профессиональная подготовка нуждается в реформировании.

На основании изучения опыта профессиональной подготовки сотрудников, анализа философской, психолого-педагогической и научно-методической литературы можно сделать вывод о необходимости повышения степени развития профессиональных и личностных качеств у сотрудников ГПС МЧС России в процессе профессиональной подготовки на разных уровнях.

Решающим фактором повышения профессиональной подготовки является профессиональное образование и профессиональное обучение кадров.

В нашей стране, как и во всем мире, возрастает роль дополнительного профессионального образования. Именно оно призвано дополнять ранее полученные знания, восполнять пробелы в навыках, умениях и компетенциях специалистов, объективно образующихся по причине постоянного изменения технологий, профессиональных методов и правовой базы. Знания, приобретенные человеком ранее в учреждениях профессионального образования, объективно нуждаются в постоянном развитии и пополнении, а в некоторых случаях – в кардинальном изменении вслед за меняющимися аспектами экономических и правовых отношений.

Система профессионального обучения персонала, с одной стороны, должна быстро реагировать на изменения потребностей производства в рабочей силе, а с другой – предоставить работникам возможность для обучения в соответствии с их интересами. Отсюда вытекает повышение требований к совершенствованию системы подготовки кадров, к ее гибкости и способности быстро менять содержание, методы, организационные формы в соответствии с потребностями производства.

Дополнительное профессиональное образование рассматривается как элемент непрерывного образования, включающий в себя:

- совокупность взаимодействующих преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов;

- совокупность государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки обучающихся по отдельным дополнительным профессиональным образовательным программам и направлениям;

- сети реализующих их образовательных учреждений, независимо от их организационно-правовых форм, типов и видов;

- систему органов управления образованием и подведомственных им учреждений и организаций.

Одним из неотъемлемых звеньев в системе непрерывного дополнительного профессионального образования является внутрифирменное обучение, под которым понимается непрерывный процесс формирования у сотрудников организации специфических профессиональных знаний, навыков, умений и компетенций посредством специальных методов обучения. Именно оно позволяет в существенной степени реализовать цели дополнительного профессионального образования.

К основным видам внутрифирменного профессионального обучения можно отнести:

- повышение квалификации;
- профессиональную переподготовку;
- стажировку;
- самообразование.

В Рекомендации Международной организации труда № 88 термин «профессиональное обучение» означает любой вид обучения занятию [2].

Направления совершенствования системы профессиональной подготовки определяются через алгоритм педагогического воздействия на сотрудников ГПС МЧС России с использованием средств, методов и форм профессиональной подготовки.

К формам обучения стоит отнести:

*Профессиональное обучение на рабочем месте, которое состоит из:*

– наставничества (занятия специалиста со своим персоналом в ходе ежедневной работы);

– делегирование (передача сотрудникам четко очерченной области задач с полномочиями принятия решения по оговоренному кругу вопросов, при этом менеджер обучает подчиненных в ходе выполнения работы);

– упражнений (специальная программа упражнений трудовых приемов и операций, выстроенная по степени их сложности).

Заключительным этапом обучения является самостоятельное выполнение задания.

*Профессиональное обучение вне рабочего места* более эффективно, имеет большую теоретическую направленность, дает разностороннюю подготовку, но требует значительных затрат. Данная форма обучения может быть реализована следующим образом:

– обучение на территории организации, осуществляемое специалистами самой организации;

– обучение на территории организации, осуществляемое приглашенными преподавателями и специалистами;

– обучение на территории внешней образовательной организации (проводится внешними учебными структурами).

*Обучение персонала с отрывом от работы* может включать:

– лекции, презентации (используются для изложения теоретических знаний и практического опыта);

– конференции, семинары (активный метод обучения, участие в дискуссиях развивает логическое мышление и вырабатывает способы поведения в различных ситуациях);

– решения производственно-экономических проблем с помощью моделирования процессов, происходящих на аналогичных предприятиях (слушатели распределяют между собой роли аналогичных фиктивных организаций, с помощью исходных данных они должны принять соответствующие решения для нескольких стадий производства продукции и услуг).

*Программированные курсы* обучения разрабатываются таким образом, чтобы обеспечить самостоятельное приобретение знаний и навыков обучающимся за счет пошагового усвоения материала. Материал подается в удобной для усвоения последовательности, и тут же предусмотрены задания, контрольные вопросы или задачи, позволяющие контролировать усвоение каждого фрагмента материала. В целом обучение ведется при максимальной активности обучаемого и непрерывном контроле и самоконтроле в процессе обучения.

Для общетехнической подготовки используются активные методы обучения: решение технических и технологических задач (расчеты режимов обработки, регулировки, разработка технологических процессов, изготовление приспособлений, выбор наиболее рациональной конструкции изделия и технологического процесса изготовления).

Для обучения преобразовательной деятельности применяют различные методы: репродуктивный, проблемный, поисковый, исследовательский, самостоятельной работы, практический, проектный и др.

Комплексными активными методами профессиональной подготовки являются морфологический анализ, метод проектов, метод мозговой атаки, метод компьютеризации, деловые игры, учебный эксперимент и др.

Методы обучения классифицируют по дидактическим задачам (объяснение, отработка, контроль), по характеру познавательной деятельности (репродуктивные и продуктивные), по способу сообщения знаний (информирующее изложение, проблемное сообщение, дедуктивное наблюдение и самостоятельный эвристический поиск).

При организации учебного процесса необходимо использовать самые разнообразные активные методы обучения, направленные на пробуждение как внешней, так и внутренней активности сотрудников.

Практика показывает, что для обучения сотрудников следует рационально сочетать активные методы и возможности активизации традиционных методов. Рассмотрим более подробно некоторые активные методы профессионального обучения персонала.

*Стажировка* позволяет овладеть как теоретическими знаниями, так и практическими навыками и умениями. Сотрудник, проходящий стажировку, наблюдает за работой опытных специалистов, выполняет определенную работу под их руководством и таким образом осваивает навыки и умения для решения более широкого круга профессиональных задач. Стажировка проводится как непосредственно на предприятиях, так и в других организациях.

*Коучинг* – профессиональная помощь человеку в определении и достижении его личных целей. Нередко с коучингом отождествляют наставничество, но это разные методы. Коучинг – это краткосрочные деловые отношения линейного руководителя с сотрудником более низкой профессиональной ступени, направленные на изменение некоторых поведенческих проявлений и на освоение специфических навыков и умений. Наставничество же строится на более долгосрочных отношениях более опытного в профессиональном отношении сотрудника с начинающим работником с целью передачи опыта и информации об организации, зачастую не прописанной в уставе организации (передача знаний в области профессии, корпоративной культуры, традиций).

*Ротация кадров* – перемещения работников с одного рабочего места на другое с целью приобретения ими новых знаний, навыков, умений, компетенций. Этот метод позволяет:

- расширить область профессиональных знаний и умений сотрудника;
- освоить новые знания, навыки, умения и компетенции;
- обеспечить полную взаимозаменяемость сотрудников;
- выявить наклонности работника, его сильные и слабые стороны;
- повысить ценность персонала организации.

*Программное и компьютерное обучение* предполагает поэтапную подачу материала и обеспечение на каждом этапе обратной связи, позволяющей контролировать степень его усвоения. В ходе обучения материал подается небольшими блоками в напечатанном виде либо на мониторе компьютера. После прохождения каждого блока обучающийся должен ответить на вопросы, которые призваны оценить глубину понимания пройденного материала. Обучающийся имеет возможность получения обратной связи, показывающей правильность его ответов.

Основными преимуществами этого метода являются:

- предоставление обучающимся наиболее удобного для них темпа обучения;
- повышение мотивации большинства обучающихся, которая стимулирует их активное участие в процессе обучения;
- сокращение сроков обучения.

Но необходимо учитывать, что существует множество видов профессиональной деятельности, где обучение с помощью компьютерных программ нерентабельно и неэффективно. Кроме того, практическая деятельность зачастую требует не только знаний, но и профессиональных навыков и умений, которым нельзя научиться на компьютере.

*Тренинг* – систематическая тренировка в целях совершенствования определенных навыков, умений и поведения участников тренинга.

В тренингах обычно широко используются деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных ситуаций, групповые дискуссии и т.д.

Так, например, деловые игры обучают манере вести себя в различных производственных ситуациях. Выделяют следующие типы деловых игр:

- ролевые игры (сотрудник ставит себя на чье-то место с целью получения практического опыта и получает оценку правильности своего поведения);
- имитационные игры (так называемые «штабные учения», когда создается ситуация и имитируется работа подразделения);

– моделирующие игры (условная замена реальности с сохранением ее избранных черт, выработка решений).

Деловая игра – это имитация реальной производственной (управленческой или экономической) ситуации. Создание упрощенной модели рабочего процесса позволяет каждому участнику в реальной жизни, но в рамках определенных правил, сыграть какую-либо роль, принять решение, совершить действия.

Ролевые игры наиболее часто используются при обучении руководителей разных уровней и кадрового резерва. Они предполагают воспроизведение ситуаций, близких по своему содержанию к тем, в которые слушатели попадают в процессе межличностного взаимодействия с коллегами, руководством и подчиненными. Слушатели, не принимающие непосредственного участия в игре, выступают в роли наблюдателей. После окончания ролевых игр их ход тщательно анализируют и обсуждают. Преимущество этого метода состоит в том, что он предоставляет возможность производить эксперименты с использованием навыков общения в безопасной ситуации.

Поведенческое моделирование заключается в том, что обучающемуся представляют поведенческую модель (пример для подражания), а он затем должен максимально точно ее воспроизвести. Этот метод применяется либо на индивидуальной основе (обучающийся-наставник), либо в небольших учебных группах по 10–12 участников. Метод довольно гибок и позволяет учитывать индивидуальные особенности персонала.

Разбор практических ситуаций – это анализ и групповое обсуждение реальной проблемы (представленной письменным описанием, видеofilmом и т.п.), существующей в данной или другой организации, и принятие решения по ней. При этом обучаемые играют активную роль, знакомятся с опытом других сотрудников, развивают навыки и умения принятия решений. Здесь не допускается увлечения дискуссиями и доминирования в них отдельных лиц, что требует высокого профессионализма руководителя. Данный метод позволяет научить участников анализировать информацию, структурировать ее, выявлять ключевые проблемы, искать альтернативные пути решения, оценивать их, выбирать наиболее оптимальные решения и выработать программу действий. Он позволяет развивать навыки и умения анализа, диагностики и принятия решений, которые помогут работнику при решении схожих проблем в своей работе.

Высокая эффективность формирования профессиональных навыков и умений у сотрудников ГПС МЧС России к эффективным совместным действиям в чрезвычайных ситуациях обеспечивается применением обучающих игр, направленных на:

- уяснение задач проведения аварийно-спасательных работ на объектах;
- ведение учета населения, перемещенного в результате эвакуации;
- осуществление взаимодействия при организации тушения пожаров;
- обеспечение общественного порядка и охрану материальных ценностей;
- выявление причин и условий, способствующих нарушению правил пожарной безопасности;
- организацию совместных профилактических мероприятий для предупреждения чрезвычайных ситуаций;
- осуществление совместных неотложных действий на месте ликвидации чрезвычайных ситуаций по спасению людей;
- оказание им первой медицинской помощи при авариях, катастрофах, пожарах и стихийных бедствиях.

В целом тренинги – этот способ предполагает минимизацию объема теоретического материала, он в большей степени ориентирован на практическую отработку навыков и умений.

Выделяют несколько типов тренингов:

- навыки (развивающие важные навыки и умения, необходимые в конкретных деловых процессах: управлении проектами, ведении переговоров, проведении презентаций, подборе персонала);

– командообразующие (направленные на повышение результативности работы коллектива и организации в целом – построение команды, повышение эффективности коммуникаций, руководство, управление конфликтами);

– тренинги профессионально-личностного роста (способствующие развитию личности, реализации делового потенциала).

Тренинги обычно проводятся для определенной категории сотрудников: для руководителей высшего звена, руководителей среднего звена или рабочих и специалистов. Однако некоторые обучающие программы не имеют четкой должностной ориентации и полезны всем категориям персонала, например, тренинг эффективного управления рабочим временем.

Важно подчеркнуть, что почти всеми учеными, занимающимися проблемой профессионального развития, признается, что человек достигает вершины своего профессионального развития на стадии осуществления самостоятельной профессиональной деятельности. Поэтому профессиональное развитие зависит от особенностей деятельности и индивидуальных возможностей конкретного человека. Из этого следует, что процесс профессионального развития является индивидуальным и неповторимым для каждого человека.

Если сотрудники ГПС МЧС России хотят полноценно осуществить свои профессиональные планы, они должны рассчитывать, прежде всего, на свои, уже приобретенные знания, собственную мобильность, обусловленные индивидуально-психологическими личностными качествами.

*Вывод:* практическое применение комплексных активных методов профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России в виде психологического, информационно-психологического и психолого-педагогического обеспечения будет способствовать целенаправленному формированию профессиональной направленности, психологической и профессиональной подготовленности сотрудников. Выбранные методы являются удобными в применении и эффективными.

### **Литература**

1. Послание Президента Рос. Федерации Дмитрия Медведева Федеральному Собранию Рос. Федерации 2009 г. Доступ из информ.-правового портала «Гарант».

2. Международный кодекс по управлению безопасностью (МКУБ). URL: <http://internationallaw.ru/175> (дата обращения: 13.08.2015).

3. Кязимов К.Г. Профессиональное обучение персонала. URL. <http://www.velib.com>. (дата обращения: 13.08.2015).

4. Северин Н.Н. Педагогическая концепция многоуровневой системы профессиональной подготовки сотрудников ГПС МЧС России к деятельности в чрезвычайных ситуациях: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. СПб., 2013. 57 с.