

ОСОБЕННОСТИ СЛУЖЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕРЖАНТОВ УЧЕБНЫХ ГРУПП ВУЗА МЧС РОССИИ

Л.В. Медведева, доктор педагогических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации;

А.С. Евдокимов;

А.С. Константинова.

Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России

Рассмотрена функционирующая в настоящее время система отбора и подготовки младших командиров учебных групп, приведен анализ деятельности сержантского состава инженерно-технического факультета Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России, проанализированы причины имеющихся недостатков и предложен способ их устранения. Обоснована необходимость внесения качественных изменений в процесс отбора и подготовки сержантов.

Ключевые слова: сержанты, младший командный состав, подготовка младших командиров, методика подготовки сержантов

FEATURES OF OFFICE ACTIVITY OF SERGEANTS OF EDUCATIONAL GROUPS OF UNIVERSITY OF STATE FIRE SERVICE OF EMERCOM OF RUSSIA

L.V. Medvedeva; A.S. Evdokimov; A.S. Konstantinova.

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

In article nowadays functioning system of selection and training of commanders of educational groups is considered, the analysis of activity sergeant's structure of engineering faculty of Saint-Petersburg university of state fire service of Emercom of Russia, the reasons of the available shortcomings are analysed and the way of their elimination is offered. Need of entering of high-quality changes into process of selection and training of sergeants is proved.

Keywords: sergeants, younger command structure, training of sergeants, technique of training of sergeants

Такая социальная прослойка, как сержанты учебных групп, является в своем роде уникальной, присущей только военным и военизированным учебным заведениям, в том числе вузам МЧС России. В гражданских учебных заведениях не существует аналога деятельности лиц младшего командного состава, когда человек, не имеющий специального педагогического образования, руководит коллективом численностью от 6–10 (командир отделения) до 20–35 (командир группы) человек и несет за него ответственность, установленную должностной инструкцией и нормативно-правовыми актами университета и МЧС России [1].

Лица младшего командного состава, должным образом отобранные и подготовленные, являются в своем роде элитой среди всего личного состава курса в силу высоко развитых личных профессионально важных качеств (ПВК), позволяющих эффективно выполнять служебные задачи. Чтобы добиться всестороннего совершенствования знаний, умений и навыков всего личного состава в целом, сержант должен в каждой из сфер жизни обучающихся быть примером для подчиненных, мотивируя их постоянно повышать свой уровень развития. Чтобы быть таким примером, которому рядовой личный состав будет стремиться соответствовать, командир должен заработать определенный авторитет, стать в коллективе неформальным лидером, а для этого кандидату на роль сержанта необходимо обладать определенными личными качествами, такими как

целеустремленность, непреклонность, принципиальность, верность своему слову, честность, организованность, высокое умственное и физическое развитие [1, 2].

Существует еще ряд особенностей деятельности сержанта учебной группы, обусловленных специфичностью условий обучения в военизированном (военном) вузе [1, 2]:

- младший командир должен быть для своих подчиненных одновременно руководителем, учителем и воспитателем, будучи при этом их сверстником;

- работа младшего командира не нормирована по времени, она происходит круглосуточно, поскольку он учится и проживает вместе со своим личным составом;

- поступая в вуз МЧС России (как и в любой военизированный вуз), человек попадает в непривычные для себя и зачастую стрессовые условия из-за резкой смены гражданской обстановки и быта на служебные; на сержантов таким образом ложится повышенная нагрузка – им приходится одновременно с приспособлением к новым условиям осваивать незнакомую профессию командира;

- ввиду отсутствия до поступления какой-либо специальной педагогической подготовки, сержант учится руководить подчиненным личным составом непосредственно в процессе образовательной и служебной деятельности, одновременно с этим он осваивает профессиональные сферы образования шире и глубже, чем рядовые курсанты, так как должен обучать их.

Содержание методов отбора кандидатов на должности сержантского состава обуславливается набором функций, осуществление которых ложится на плечи младших командиров курсантских подразделений. К важнейшим из них относятся [3]:

- организация и контроль повседневной деятельности подчиненного личного состава;
- воспитание личного состава, привитие ему традиционных моральных ценностей сотрудников МЧС России;

- обучение подчиненных в сфере профессиональной деятельности, повышение уровня грамотности подчиненных как специалистов ГПС МЧС России;

- развитие у подчиненных стремления к самосовершенствованию и самообразованию;

- пресечение и коррекция неприемлемого поведения и взаимоотношений подчиненного личного состава;

- обеспечение благоприятного морально-психологического климата в подразделении и т.д.

Суть системы подготовки младшего командного состава вуза МЧС России состоит в том, чтобы в сжатые сроки подготовить из вновь поступивших лиц, не имеющих специальных знаний, умений и навыков, грамотных руководителей, способных достаточно успешно выполнять обязанности младших командиров. Задачами функционирования системы подготовки младшего командного состава являются [4, 5]:

- выявление в общем потоке абитуриентов людей, обладающих набором личностных характеристик, максимально подходящих для успешного выполнения должностных обязанностей младшего командира и дальнейшая выработка у этих лиц знаний, умений и навыков в сфере профессиональной подготовки;

- развитие у лиц младшего командного состава начальных педагогических навыков, позволяющих побуждать подчиненный личный состав к всестороннему развитию своих качеств и вести непрерывный контроль состояния личностных характеристик подчиненных;

- максимальное развитие у сержантского состава мотивации на эффективную реализацию командных функций управления, преданности государственным интересам Российской Федерации и задачам Министерства с целью передачи положительных качеств всему личному составу и посредством этого качественной подготовки будущих офицеров;

- создание полноценного связующего звена между курсантами и офицерами в лице младших командиров.

Если проанализировать функционирующие в настоящее время системы подготовки младших командиров в вузах МЧС России, то можно увидеть ряд общих закономерностей и выделить следующие основные этапы, принципы которых так или иначе наблюдаются в системах подготовки младшего командного состава во всех вузах подобного профиля:

1) предварительный этап, на котором в ходе профотбора, помимо диагностики способностей абитуриентов с целью определения исходного уровня их подготовленности к предстоящей служебной деятельности, происходит выявление лиц, потенциально способных по своим психологическим качествам выполнять функции младшего командного состава и проходить дальнейшую подготовку в данном направлении;

2) реализация мероприятий процесса подготовки, когда применяются на практике методы, способы и средства выработки и дальнейшего развития у выбранных лиц знаний, умений и навыков, сопровождающих повседневную деятельность командира;

3) аттестация – проверка высшими офицерами из числа руководящего состава вуза степени усвоения кандидатами на должности младшего командного состава необходимых знаний, умений и навыков с целью выявления преуспевших в подготовке и постановки их на должности младшего командного состава приказом начальника университета.

В настоящее время система отбора кандидатов на должности сержантского состава и педагогического сопровождения их до этапа аттестации на должность на факультете инженерно-техническом Санкт-Петербургского университета ГПС МЧС России построена на следующих принципах [2]:

- в период абитуриентских сборов руководством курса проводятся личные беседы с поступающими, посредством которых выясняется наличие у абитуриента какого-либо опыта руководящей либо организаторской деятельности до поступления, а также его готовность исполнять обязанности младшего командира на курсе. Особое внимание обращается на лица, занимавшие в прошлом командные должности в Вооруженных Силах Российской Федерации в период службы в армии либо обучения в военизированных образовательных учреждениях (в кадетском корпусе, Суворовском училище или другом учебном заведении с программами начальной военной подготовки) [3];

- принимаются во внимание результаты, показанные абитуриентом на профессиональном отборе. Учитывая результаты личной беседы и профотбора, руководством курса принимается решение о наиболее подходящих для исполнения обязанностей командира лицах из числа абитуриентов, и впоследствии эти курсанты назначаются исполняющими обязанности командира группы или отделения;

- назначенные лица исполняют обязанности командиров групп и отделений, параллельно приобретая профессиональные знания, умения и навыки, большей частью в процессе практической деятельности, методом проб и ошибок. Дальнейшее выявление лиц, способных успешно исполнять обязанности командира, прекращается, смена кандидатов на должности сержантов производится только в случае допущенных грубых дисциплинарных проступков либо в случае систематического невыполнения должностных обязанностей кандидатом;

- с периодичностью раз в квартал руководством факультета проводятся сержантские сборы, на которых подводятся итоги деятельности младшего командного состава учебных групп, проводится информирование по актуальным темам, а также проверяется уровень физической и теоретической профессиональной подготовки сержантского состава. Успешно прошедшие сержантские сборы лица допускаются до аттестации на получение очередного специального звания либо аттестации на должность.

Особенностью данной системы является тот факт, что значительная ее часть зависит от субъективного фактора – определяется непосредственно офицерами руководящего состава курса и факультета. Таким образом, в настоящее время эффективность системы подготовки сержантского состава факультета может значительно варьироваться в зависимости от профессионализма, опыта и объема работы в данном направлении офицерского состава, занимающего в данный момент руководящие должности курса и факультета. Не существует единой упорядоченной методики подготовки сержантского состава, методических рекомендаций. Отбор кандидатов на должности младшего командного состава осуществляется с двух позиций: субъективная оценка деятельности и уровня развития профессионально важных качеств кандидатов руководством курса и психодиагностическое

обследование, проводимое отделом психологического обеспечения учебного процесса. Подготовка кандидатов на аттестацию проводится эпизодически, в периоды, непосредственно предшествующие мероприятиям сержантских сборов. Подобная эпизодичность подготовки (сержантские сборы проводятся раз в квартал) не позволяет говорить о должной ее эффективности.

При всем этом необходимо учесть следующие аспекты, также снижающие эффективность функционирования системы подготовки младшего командного состава:

- практически полное отсутствие современных компьютерных технологий, применяемых в целях оптимизации и повышения качества подготовки кандидатов на должности сержантского состава;
- недостаточный уровень педагогических навыков и опыта у младших офицеров курса, на которых лежат обязанности по обеспечению подготовки к аттестации кандидатов на командирские должности.

На сегодняшний момент на факультете инженерно-техническом достаточное количество младших командиров было снято с должности как не справляющиеся со своими должностными обязанностями; большинство командиров, занимающих должности, имеют дисциплинарные взыскания. По опросам офицерского состава курсов, только около половины сержантов в полной мере справляются со своими обязанностями. По результатам тестирований, проводимых отделом психологического обеспечения учебного процесса, лишь около трети сержантов являются общепризнанными лидерами в своих подразделениях. Имеются случаи коллективного обращения личного состава учебных групп с ходатайством о смене командира, а также ходатайства курсантов о переводе в другое отделение или группу по причине конфликта с командиром. Сложившаяся ситуация наглядно показывает, что в существующей системе подготовки сержантского состава имеются определенные недостатки, которые подлежат устранению.

Недостаточная подготовка сержантского состава может являться следствием многих причин таких как:

- ошибки при отборе, вызванные субъективностью оценок кандидатов офицерским составом и, как следствие, постановка исполняющими обязанности младшего командного состава лиц, не способных по своим личностным психологическим качествам в полной мере осуществлять руководящую деятельность;
- неполнота сведений о фактических ПВК каждого из кандидатов, вызванная отсутствием системности при отборе кандидатов на сержантские должности, также приводящая к ошибкам при отборе наиболее достойных и перспективных кандидатов;
- отсутствие четко структурированной системы подготовки младшего командного состава, влекущее за собой фрагментарность профессиональных знаний, умений и навыков сержантов.

Таким образом, анализ существующей системы отбора младшего командного состава, а также статистики количества младших командиров, сохранивших свою должность после определенного периода времени и снятых с должности, выявил следующее [3]:

- в ряде случаев имеет место противоречие между результатами психодиагностических тестирований и фактическим поведением кандидата в повседневной жизни;
- имеют место ошибки в субъективных оценках кандидатов офицерским составом, обусловленные, во-первых, человеческим фактором, поскольку один офицер не в состоянии детально оценить все стороны деятельности всех кандидатов и сравнить их, во-вторых, тем обстоятельством, что наиболее тесно с кандидатами взаимодействуют младшие офицеры (командиры взводов), которые зачастую сами еще не имеют достаточного жизненного опыта, чтобы правильно оценить поведение и трактовать поступки курсанта, особенно учитывая тот факт, что вновь поступивший личный состав незнаком для них; и напротив – наиболее опытные офицеры, как правило, в силу должностных обязанностей весьма редко непосредственно общаются с курсантами;

- нет упорядоченной системы отбора, включающей все факторы, которые необходимо учитывать в деятельности будущего сержанта;
- отсутствует упорядоченный и проверенный практически алгоритм методики подготовки младшего командного состава, подготовка фактически идет уже в процессе службы, а таким образом может быть упущено достаточно много важных для профессиональной подготовки аспектов;
- психодиагностическое тестирование проводится в течение одного дня, что повышает вероятность воздействия на результат случайных факторов, таких как текущее настроение или состояние здоровья испытуемого.

Исходя из приведенных фактов, очевидно, что существует объективная необходимость усовершенствования существующей системы отбора кандидатов на должности младшего командного состава и разработки упорядоченной методики подготовки младшего командного состава. Упорядочивание и структуризация мероприятий отбора и подготовки младших командиров, создание четких алгоритмов и методических рекомендаций по их практическому применению способно существенно повысить качество подготовки сержантского состава. Разработка и внедрение в практическую деятельность факультета и вуза в целом подобной методики окажет существенную методическую помощь офицерам, на которых возложены обязанности по отбору и подготовке сержантского состава [2, 3].

При разработке необходимо учитывать результаты анализа существующей системы отбора кандидатов на должности младшего командного состава, а также имеющийся многолетний положительный опыт подготовки командиров групп и отделений.

Задачами методики являются 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 получение в конечном итоге в установленные сроки необходимого количества грамотных сержантов, способных эффективно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности. Конечной целью разработки методического обеспечения отбора и подготовки сержантского состава вуза МЧС России является повышение качества профессиональных знаний, умений и навыков сержантского состава учебных групп и, как следствие, в целом повышение эффективности выполнения вузом своей основной задачи – подготовки высококвалифицированных специалистов ГПС МЧС России.

Литература

1. Варваров В.И., Мерзляк Л.Е. Командир и подчиненные. М., 1996.
2. Латышев О.М. Подготовка младших командиров курсантских подразделений в условиях ВВУЗа МВД России: дис. ... канд. пед. наук. СПб, 1995.
3. Титаренко С.А. Педагогическая диагностика профессиональной деятельности командиров учебных подразделений вузов ГПС МЧС России: дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2005. 212 с.
4. Жеребова Н.С. Лидерство в малых группах как объект социально-психологического исследования. Л.: ЛГУ, 1973.
5. Рябчук В.Д., Ковалев В.И. Психология решения командира. М.: Воениздат, 1976.