

© Г.А. Богданов

Научная статья
УДК 377:37.06:61

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕРВОНАЧАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ЛИЧНОГО СОСТАВА ПОЖАРНОЙ ОХРАНЫ

Г.А. Богданов

Богданов Георгий Александрович

аспирант, Томский государственный педагогический университет, Томск, Россия.

ORCID: 0009-0004-4380-0427

eraidon@yandex.ru

Аннотация. Постановка проблемы. Сегодня большое внимание уделяется развитию системы образования и профессионального обучения. В профессиональной подготовке личного состава пожарной охраны потребность развития обусловлена научно-техническим прогрессом и совершенствованием профессионального образования. Большое количество педагогов-исследователей в своих работах указывают на необходимость совершенствования, как методической, так и учебной материально-технической базы. Многие идеи нашли свое применение на практике. Однако до сих пор существует ряд проблем обучения, которые отражаются в остаточном уровне знаний, низких показателях физической и профессиональной подготовки сотрудников, а также отсутствии интереса к познавательной деятельности и исполнению служебных обязанностей. Цель работы: выявить современные проблемы профессионального первоначального обучения личного состава пожарной охраны. Метод или методология проведения работы. Выявление проблем проводилось путем анализа научных работ в данной области и анкетирования личного состава пожарной охраны в различных регионах Российской Федерации. Ответы на вопросы раскрывали существующие проблемы и положительные стороны действующих нормативных документов МЧС России в области профессиональной подготовки. Область применения результатов. Выявленные проблемы способствовали поиску решений, которые направлены на улучшение уровня профессиональной подготовки и качества проведения первоначального обучения. Результаты исследования применяются в дальнейших исследованиях, направленных на технологизацию первоначального обучения и совершенствование профессиональной подготовки личного состава пожарной охраны в целом. Новизна. В связи с небольшим количеством завершенных исследований в направлении конкретно первоначального обучения, впервые были получены подробные ответы, способные отразить существующую проблематику в первоначальном обучении личного состава пожарной охраны. Ответы на вопросы анкеты призывали сотрудников не только указать проблемы и положительные стороны первоначального обучения, но и дать оценку уровню знаний и навыков, а также оценку участия наставников, преподавателей, руководителей индивидуального обучения и стажировок для более глубокого анализа проблематики. Вследствие чего впервые были выявлены проблемы, связанные не только с организацией и обеспечением учебного процесса, но и с бытовыми условиями, и качеством проведения учебного процесса. Также были определены условия, оказывающие влияние на качество

учебного процесса. Выводы. Проведенный анализ ответов на вопросы анкеты позволил определить современные проблемы профессионального первоначального обучения личного состава пожарной охраны и причины этих проблем. Основными причинами, создающими проблемы, являются разные подходы руководителей подразделений к организации и обеспечения учебного процесса, дифференциация нормативных документов и недобросовестность отдельных должностных лиц. Отталкиваясь от выявленных проблем, предложены решения, направленные на повышение качества первоначального обучения, уровня профессиональной подготовки и мотивации к прохождению службы молодыми сотрудниками.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, проблемы профессионального обучения, первоначальное обучение, МЧС России, мотивация, технологизация процесса обучения.

Библиографическая ссылка: Богданов Г.А. Современные проблемы профессионального первоначального обучения личного состава пожарной охраны // ЦИТИСЭ. 2025. № 2. С. 173-191.

Research Full Article

UDC 377:37.06:61

MODERN PROBLEMS OF PROFESSIONAL INITIAL TRAINING OF FIRE PROTECTION PERSONNEL

G.A. Bogdanov

Georgiy A. Bogdanov,

Graduate student, Tomsk State Pedagogical

University, Tomsk, Russian Federation

ORCID: 0009-0004-4380-0427

eraidon@yandex.ru

Abstract. Statement of the problem. Today, much attention is paid to the development of the education system and professional training. In the professional training of fire protection personnel, the need for development is due to scientific and technical progress and the improvement of professional education. A large number of research teachers in their works indicate the need to improve both the methodological and educational material and technical base. Many ideas have found their application in practice. However, there are still a number of training problems that are reflected in the residual level of knowledge, low indicators of physical and professional training of employees, as well as the lack of interest in cognitive activity and the performance of official duties. The purpose of the work is to identify modern problems of professional initial training of fire protection personnel. Method or methodology of the work. The problems were identified by analyzing scientific works in this area and surveying fire service personnel in various regions of the Russian Federation. The answers to the questions revealed the existing problems and positive aspects of the current regulatory documents of the Russian Emergencies Ministry in the field of professional training. Scope of application of the results. The identified problems contributed to the search for solutions aimed at improving the level of professional training and the quality of initial training. The

results of the study are used in further studies aimed at technologizing initial training and improving the professional training of fire service personnel in general. Novelty. Due to the small number of completed studies in the area of specific initial training, for the first time detailed answers were received that could reflect the existing problems in the initial training of fire service personnel. The answers to the questions of the questionnaire encouraged employees not only to indicate the problems and positive aspects of initial training, but also to assess the level of knowledge and skills, as well as to assess the participation of mentors, teachers, individual training managers and internships for a more in-depth analysis of the problem. As a result, for the first time, problems were identified related not only to the organization and provision of the educational process, but also to living conditions and the quality of the educational process. Conditions affecting the quality of the educational process were also identified. Conclusions. The conducted analysis of the responses to the questionnaire allowed us to identify current problems of professional initial training of fire protection personnel and the causes of these problems. The main reasons creating problems are different approaches of department heads to the organization and provision of the educational process, differentiation of regulatory documents and dishonesty of individual officials. Based on the identified problems, solutions were proposed aimed at improving the quality of initial training, the level of professional training and motivation for service by young employees.

Keywords: professional training, problems of professional training, initial training, EMERCOM of Russia, motivation, technologization of the learning process.

For citation: Bogdanov G.A. Modern problems of professional initial training of fire protection personnel. CITISE, 2025, no. 1, pp. 173-191.

Введение.

Первоначальное обучение личного состава пожарной охраны является основой профессиональной подготовки будущих сотрудников. Оно играет особую роль в процессе профессионального становления, как молодых пожарных, так и опытных сотрудников пожарно-спасательных подразделений [1, с. 30], которые непосредственно участвуют в учебном процессе. Первоначальное обучение можно представить как реальный социальный процесс, <...> в период которого происходит формирование специальных знаний, умений и навыков, социально значимых и профессионально важных качеств личности и профессиональное самоопределение [2, с. 146]. Достижение высокого уровня профессиональной подготовки является залогом успешного проведения пожаротушения и аварийно-спасательных работ, обеспечения сохранности материальных ценностей. Его основу составляют знания, умения и навыки, а также профессиональные качества, присущие только представителям этой благородной профессии [3, с. 25]. Важно понимать, что развитие образования в области безопасности является одной из приоритетных задач, решаемых в рамках проводимой в государстве политики, и способствует повышению безопасности условий жизни граждан в нашей стране [4, с. 71].

Вопросами проблематики профессиональной подготовки и первоначального обучения занимались такие педагоги-исследователи, как М.Н. Краснова, Л.В. Юшкова, М.Е. Шкитронов, Е.М. Горелова, Н.Ю. Новичкова, А.А. Сидоров, В.Б. Рондырев-Ильинский. М.Н. Краснова и Л.В. Юшкова в своей работе определили основные проблемы профессиональной подготовки кадров МЧС России. Они также отмечали, что интенсивные темпы развития общества влекут за собой определенные изменения в перечне компетенций. Вследствие чего, эффективность профессиональной деятельности сотрудника должна находиться в зависимости от гибких компетенций, и от

профессионально важных качеств, знаний, умений и способностей, приобретенных в процессе деятельности [5, с. 11]. Под гибкими компетенциями принято понимать некие специфические наборы навыков, которые позволяют специалистам работать эффективнее, переходить между отраслями и сохранять при этом востребованность. По своей сути это личностные качества: коммуникация, кооперация, креативность, аналитическое и критическое мышление, самоорганизация и саморазвитие [6, с. 62].

Е.М. Горелова считает, что для дальнейшего улучшения профессиональной подготовки следует совершенствовать материальную базу, которая позволяла бы проводить профессиональную подготовку в течение всего года на должном уровне [7, с. 203]. Проблемными вопросами совершенствования учебной материально-технической базы также занимались Р.М. Шипилов, Б.Б. Гринченко, Д.Ю. Захаров, Р.П. Перов, Е.Е. Маринич, М.А. Журов, предлагая внедрить современные модели огневых полос психологической подготовки пожарных, более детально имитирующие реальную обстановку на пожаре. А.А. Костяев и И.А. Краснов для развития учебной базы предлагали многофункциональный комплекс подготовки пожарных ведению аварийно-спасательных работ по ликвидации последствий дорожно-транспортных происшествий. А.Д. Семенов, А.В. Ермилов, И.В. Сараев спроектировали учебно-тренировочный полигон для подготовки сотрудников МЧС к ведению аварийно-спасательных и других неотложных работ.

Опираясь на зарубежный опыт профессионального первоначального обучения М.Е. Шкитронов отмечал, что в западных странах «уделяется особое внимание такой общепрофессиональной компетенции, как саморефлексия, так как адекватная самооценка с последующей потребностью постоянного обновления и совершенствования собственных знаний для поддержания минимального уровня компетенции даже в областях, которые могут не входить в повседневные задачи, принесут пользу специалистам пожарной безопасности, а также сообществу в целом» [8, с. 129]. В своих работах он проводил анализ проблем обучения пожарных в России и за рубежом, делая акцент на том, что необходимо перенимать полезный опыт западных стран, в целях развития данного направления в нашей стране.

Н.Ю. Новичкова определила проблемы развития профессиональной подготовки личного состава пожарной охраны на примере Ивановской области. Она отметила важность создания профессионального вуза в регионе, что способствовало повышению уровня профессионализма пожарных.

А.А. Сидоров в целях оптимизации затрат на обучение предложил внедрение технологий виртуальной реальности. Данные технологии стали актуальны не только для развлечения, но и в подготовке будущих специалистов в областях, где было бы опасно или слишком дорого воспроизводить чрезвычайные ситуации в реальной жизни [9, с. 412]. Технологии виртуальной реальности сегодня активно применяются в вузах МЧС России для подготовки офицерского состава. Взяв в расчет положительные стороны данных технологий, возникает потребность в определении возможности применения этих технологий в обучении младшего начальствующего состава пожарной охраны.

Большое внимание решению проблем первоначального обучения личного состава пожарной охраны уделяется в работах В.Б. Рондырева-Ильинского. В них впервые затрагивается тема технологизации процесса первоначального обучения, а также применение активных методик обучения взамен, применяемым сегодня пассивным. Активные методы обучения могут охватывать все основные виды теоретических и практических занятий [10, с. 161], они более универсальные и эффективные. Он считает, что именно активные методики и технологии обучения могут решить проблемы, сложившиеся в профессиональном первоначальном обучении.

Несмотря на то, что во всем мире повышается информатизация общества, на практике не все сотрудники обладают навыками работы с информационными обучающими средствами

(интернет, электронные библиотеки, устройства воспроизведения аудио и видео пособий и т.д.). В последние десять лет в России заметны интенсивное развитие технологических ресурсов информационной образовательной среды, их активное освоение и педагогическое осмысление [11, с. 120]. Одна из характеристик будущего, которая уже отчетливо обозначила себя в настоящем, – цифровая революция, проявлениями которой выступают цифровая экономика, цифровая трансформация образования, киберсоциализация, личное цифровое пространство человека [12, с. 114]. Поток информации приносит представителям современного поколения знания в готовой форме, новые способы усвоения знаний [13, с. 156]. Использование компьютерных программ в обучении дает возможность готовить кадровый состав федеральной противопожарной службы в соответствии с требованиями современного общества [14, с. 349]. Однако не все готовы осуществить переход от «старого» к «новому». Существуют мнения опытных сотрудников, которые считают, что внедрение информационных технологий, может оказывать негативное влияние на развитие личностных способностей. Появляется отсутствие необходимости задействовать интеллектуальные, когнитивные и другие ресурсы организма в процессе творческого поиска при решении задач, способствуя деградации отдельных категорий личностных способностей и снижению способности к освоению новых видов деятельности в целом (В.В. Сай, В.В. Вирячев, С.В. Безнедельный).

Несмотря на большой объем проделанной работы по определению современных проблем профессионального первоначального обучения, тема исследования остается актуальной. Выявление современных проблем в первоначальном обучении личного состава и анализ, выявленных проблем, будет способствовать поиску инновационных решений для дальнейшего совершенствования этого вида профессиональной подготовки. В свою очередь, это окажет положительное влияние на формирование компетентности поступившего на службу личного состава пожарной охраны.

Предметом исследования является первоначальное обучение личного состава пожарной охраны. Цель исследования определить существующие современные проблемы профессионального первоначального обучения личного состава пожарной охраны.

Задачи исследования:

- 1) определить современные проблемы профессионального первоначального обучения личного состава пожарной охраны;
- 2) провести анализ выявленных проблем;
- 3) разработать предложения по решению выявленных проблем.

Методология исследования.

Обобщая результаты рассмотренных работ можно резюмировать, что основная проблема профессиональной подготовки и первоначального обучения заключается в использовании устаревшей учебной материально-технической базы и инновационных средств обучения, а также отсутствии современных методик и технологий обучения.

Развитие учебной материально-технической базы является одним из важных элементов учебного процесса. Именно учебные пособия и тренировочные комплексы способствуют появлению первичных практических навыков у обучающихся сотрудников. Также учебно-тренировочные комплексы, имитирующие реальную обстановку, связанную с исполнением служебных обязанностей, морально и психологически готовят сотрудников к профессиональной деятельности. Сегодня в пожарной охране применяются учебно-тренировочные комплексы, разработанные во второй половине XX-го века. Это вызывает потребность в их модернизации, так как упражнения отрабатываемых на действующих комплексах, развивают только базовые навыки выполнения действий по тушению пожаров и спасению людей. Существует необходимость придания вариативности, реалистичности и универсальности учебным тренировочным комплексам.

Совершенствование учебных пособий, учебной материально-технической базы, информатизации учебного процесса невозможно без синтеза связи с педагогическими методиками обучения. Важно понимать, что эффективная деятельность личного состава пожарной охраны зависит от глубины профессиональных знаний [15, с. 101] и практических навыков. Личный состав пожарной охраны должен уметь быстро адаптироваться в постоянно меняющейся обстановке [16, с. 111]. Успешность принятия решений зависит от качества обучения у сотрудника принимающего решения и его системы духовно-нравственных ценностей [17, с. 9]. Пассивные методики обучения не способны удовлетворить потребность в получении обучающимися глубоких знаний. Их основная суть передать информацию и проконтролировать ее фиксацию. При этом теряется саморазвитие и развитие гибкости мышления у обучающихся, а в некоторых случаях и мотивация к познавательной деятельности, что влияет на духовно-нравственные ценности личного состава. Остаточные знания представляют собой шаблоны, заложенные преподавателем, лишая сотрудников проявлять творческую инициативу на практике. Вследствие чего, возникает потребность в трансформации пассивных методик обучения в активные и интерактивные. Что представляется возможным, технологизировав процесс обучения.

Выявить и определить современные проблемы первоначального обучения личного состава пожарной охраны наиболее точно и эффективно возможно путем анкетирования личного состава. Для достоверности и вариативности результатов анкетирование проводилось в нескольких регионах Российской Федерации. Исследование включало в себя два этапа. Первый организационный, заключающийся в анализе источников литературы, разработке анкеты и выборе способов проведения анкетирования с максимальным охватом аудитории в различных регионах страны. Второй этап представлял собой сбор данных и анализ полученных результатов.

Авторские концептуальные подходы к решению проблемы и их анализ.

Профессиональное первоначальное обучение личного состава пожарной охраны проводится для всех категорий должностных лиц, поступивших на службу в ФПС ГПС МЧС России. Данный вид обучения состоит из трех этапов – индивидуального обучения по месту службы, курсового обучения и стажировки по должности. В целях определения современных проблем профессионального первоначального обучения среди сотрудников подразделений пожарной охраны Российской Федерации, прошедших все этапы первоначального обучения было проведено анкетирование. Всего в анкетировании приняло участие 92 сотрудника из Томской области, Ленинградской области, Амурской области, Мурманской области, Архангельской области, Ямало-Ненецкого автономного округа, Красноярского края, Чувашской республики. Разработанная анкета содержала двадцать три вопроса.

Вопрос № 1: «Перечислите положительные моменты, за период прохождения индивидуального обучения по месту службы». Ответ на данный вопрос призван отобразить позитивные события, способствующие формированию базовых знаний после первого этапа первоначального обучения.

Вопрос № 2: «Какие проблемы возникали в период прохождения индивидуального обучения по месту службы». Вопрос призван раскрыть проблемные вопросы или ситуации, которые присутствовали на первом этапе первоначального обучения, для проведения последующего анализа проблематики.

Вопрос № 3: «Перечислите положительные моменты, за период прохождения курсового обучения». Данный вопрос также необходим для выявления положительных моментов второго этапа первоначального обучения.

Вопрос № 4: «Какие проблемы возникали в период прохождения курсового обучения». Ответ на вопрос отражал проблемы, которые возникали или не возникали при обучении в учебном заведении МЧС России.

Вопрос № 5: «Перечислите положительные моменты, за период прохождения стажировки по должности». Данный вопрос также необходим для выявления положительных моментов второго этапа первоначального обучения.

Вопрос № 6: «Какие проблемы возникали в период прохождения стажировки по должности». Для полноценного анализа проблематики первоначального обучения необходимо определить проблемы каждого этапа подготовки.

Вопрос № 7: «Удовлетворены ли Вы знаниями, умениями и навыками, полученными за период первоначального обучения». Ответ на данный вопрос демонстрировал общую самостоятельную оценку удовлетворения качеством проведенного профессионального первоначального обучения.

Вопрос № 8: «Дайте оценку уровню профессиональной подготовки, полученной в период индивидуального первоначального обучения по месту службы, от 1 до 10, где 1—очень низко, 10—отлично». Ответ на вопрос позволял участникам анкетирования дать оценку качества организации и проведения первого этапа обучения.

Вопрос № 9: «Дайте оценку уровню профессиональной подготовки, полученной в период курсового обучения, от 1 до 10, где 1—очень низко, 10—отлично». Ответ на вопрос позволял участникам анкетирования дать оценку качества организации и проведения второго этапа в учебном заведении МЧС России.

Вопрос № 10: «Дайте оценку уровню профессиональной подготовки, полученной в период стажировки по должности, от 1 до 10, где 1—очень низко, 10—отлично». Ответ на вопрос позволял участникам анкетирования дать оценку качества организации и проведения третьего этапа обучения в подразделении.

Вопрос № 11: «Дайте оценку качества приведения первоначального обучения, от 1 до 10, где 1—очень низко, 10—отлично». Ответ на вопрос отражал общую оценку прохождения всех этапов первоначального обучения анкетизируемых сотрудников.

Вопрос № 12: «Дайте оценку уровню своей профессиональной подготовки, от 1 до 10, где 1—очень низко, 10—отлично». Ответ позволял дать самостоятельную оценку уровню своих знаний, навыков и умений после завершения первоначального обучения.

Вопрос № 13: «Дайте оценку работы наставника, от 1 до 10, где 1—очень низко, 10—отлично». Для анализа проблематики, рассматривалась зависимость выявленных проблем от деятельности закрепленного наставника, который сопровождал процесс первоначального обучения. При низкой оценке работы наставника, можно сделать вывод о его формальном участии в учебном процессе.

Вопрос № 14: «Дайте оценку работы руководителя индивидуальным обучением, от 1 до 10, где 1—очень низко, 10—отлично». Также качество учебного процесса напрямую зависит от участия в нем руководителя индивидуального обучения. Его формальное участие оказывает негативное влияние на последующее получение профессиональных знаний. Поэтому оценка его деятельности необходима для детального анализа проблематики первоначального обучения.

Вопрос № 15: «Дайте оценку работы преподавателей в учебном заведении, от 1 до 10, где 1—очень низко, 10—отлично». Квалифицированные преподаватели учебных заведений МЧС России более детально погружают обучающихся в профессиональную деятельность и предоставляют широкий спектр знаний и практических навыков, поэтому их оценка играет важную роль в анализе проблематики обучения.

Вопрос № 16: «Дайте оценку работы руководителя стажировкой, от 1 до 10, где 1—очень низко, 10—отлично». Должностное лицо, назначенное руководителем стажировки, обязано организовать и обеспечить проведение заключительного этапа первоначального обучения. Качество стажировки зависит от уровня компетентности руководителя стажировки, поэтому

объективная оценка его деятельности также имеет большое значение для проведения анализа проблематики обучения.

Вопрос № 17: «Какая методическая база и учебные пособия предоставлялись Вам для изучения». Вопрос направлен на выявление проблем предоставления обучающимся сотрудникам учебных пособий и нормативно-правовой базы. Так как руководители обучения и преподаватели обязаны предоставить обучающимся источники информации для самостоятельного изучения материала.

Вопрос № 18: «Оцените долю своего участия в подготовке программы индивидуального обучения (в процентном соотношении)». Один из каверзных вопросов направленный на выявление фактического участия руководителя индивидуального обучения в учебном процессе. Обучающийся не разрабатывает самостоятельно программу, однако может принимать участие в заполнении персональной информации и некоторые разделы программы. Положительный ответ должен соответствовать величине «не более 10%». Более 10% означает неправомерное делегирование обязанностей руководителем.

Вопрос № 19: «Оцените долю своего участия в подготовке плана стажировки (в процентном соотношении)». Второй каверзный вопрос, но в данном случае стажер принимает участие в разработке плана стажировки в соответствии с нормативными документами. Тем не менее руководитель стажировки может дать нагрузку по разработке не более 50%, так как в нормативных документах фигурирует фраза: «Руководитель стажировки обязан разработать совместно со стажером индивидуальный план стажировки...» (приказ МЧС России от 26.10.2017 № 472). Это означает равнозначное участие учителя и ученика в учебном процессе.

Вопрос № 20: «Были ли проблемы при работе с документами, оформлением отчетных документов. Присутствовала ли излишняя бюрократия». Так как одна из общих проблем профессионального образования – бюрократизация учебного процесса, в анкету был введен данный вопрос в целях определения данной проблемы в процессе первоначального обучения сотрудников подразделений пожарной охраны.

Вопрос № 21: «Дайте оценку уровню мотивации прохождения службы в пожарной охране, от 1 до 10, где 1–самая низкая оценка, а 10–самая высокая оценка, отражающая максимальный мотивационный настрой на осуществление деятельности». Вопрос направлен на проявление заинтересованности молодых сотрудников к осуществлению профессиональной деятельности после окончания первоначального обучения.

Вопрос № 22: «Хотели бы Вы пройти профессиональное обучение в высшем учебном заведении МЧС России для развития уровня профессионализма и получения звания среднего начальствующего состава (офицерское звание)». На данный вопрос были предложены 5 вариантов ответа:

- 1) Да, хочу развиваться в профессиональном плане;
- 2) Да, хочу получить офицерское звание;
- 3) Не определился (не определилась);
- 4) Желания нет;
- 5) Доволен(а) текущей должностью.

Выбранный ответ отражал заинтересованность участников анкетирования в профессиональном развитии и их мотивацию к профессиональному росту и осуществлению профессиональной деятельности.

Вопрос № 23: «Ваши предложения по улучшению качества проведения первоначального обучения на всех этапах». Завершающий вопрос призвал провести самоанализ результатов первоначального обучения, остаточных знаний, качества подготовки и предложить свои решения возникших проблем.

Предложенные вопросы раскрывали эффективность действующей системы первоначального обучения, проявляли ее проблемы и недостатки, а также положительные

стороны. Личный состав, принявший участие в анкетировании, заполнял анкету письменно или через интернет-ресурс Yandex Forms.

Полученные результаты/.

При ответе на первый вопрос, положительными сторонами индивидуального обучения по месту службы отмечены: индивидуальный подход к обучающимся (6%); взаимопомощь в коллективе (17%); проявление интереса к службе (6%); участие в процессе обучения наставника (3%); организация учебного процесса руководителем подразделения (9%); практическая направленность, экономия времени (9%); доступность и понятность (17%); получение базовых знаний и навыков, их развитие (21%). Также часть анketируемых (12%) указала на отсутствие положительных моментов.

К проблемам и отрицательным моментам первого этапа первоначального обучения были отнесены: многозадачность (4%); большое количество лишней информации и написание конспектов (2%); отсутствие необходимой учебной литературы и пособий (2%); недостаточное количество практических занятий (6%); отсутствие учебной материально-технической базы (2%); удаленность места прохождения обучения (4%); не понятен изучаемый материал (2%). При этом 78% анketируемых указали на отсутствие проблем при прохождении первого этапа первоначального обучения.

При прохождении курсового обучения к положительным моментам участники анкетирования отнесли: распорядок прохождения обучения (5%); возможность прохождения обучения дистанционно (3%); практическая работа и получение боевого опыта (9%); системность, структура, более высокий уровень подготовки и качество предоставляемого учебного материала и учебных пособий (42%); расширение спектра теоретических знаний, полученных ранее (10%); проведение обучения опытными преподавателями (10%). Несмотря на большинство положительных отзывов 21 % анketируемых не отметили положительных моментов.

К проблемам и отрицательным моментам, выявленным при прохождении курсового обучения были отнесены: недостаточное количество практических занятий и привлечение к хозяйственным работам в период обучения (7%); сбои в работе электронной информационно образовательной системы (1%); преобладание теоретической подготовки (2%); удаленность от места службы до учебного заведения (8%); устаревшая или не рабочая учебная материально-техническая база (3%); халатность некоторых преподавателей (1%). Большая часть анketируемых (78%) указала, что отрицательные моменты отсутствуют.

В период стажировки в занимаемой должности в качестве положительных моментов указаны: общение и помощь коллектива (18%); практическая боевая работа по тушению пожаров и достаточное количество практики (14%); возможность самостоятельного изучения материала (1%); доступность изучаемого материала (8%); улучшение профессиональных навыков, укрепление командного духа, адаптация к экстремальным условиям, закрепление ранее полученных навыков (20%); современная учебная материально-техническая база (2%); работа наставника (8%); график дежурства сутки через трое (3%). Однако 26% анketируемых положительных моментов в период прохождения стажировки не отметили.

К проблемам и отрицательным моментам в период прохождения третьего этапа первоначального обучения отнесены: плохая адаптация (1%); снижение уровня мотивации к профессиональной деятельности (3%); выполнение служебных задач в нерабочее время (1%); большое количество лишней информации (3%); недостаточное количество практических занятий (5%). При этом у 85% проблем на третьем этапе первоначального обучения не возникло.

При ответе на седьмой вопрос 96,3% анketируемых указали, что удовлетворены знаниями, умениями и навыками, полученными в период первоначального обучения.

Учитывая отрицательные ответы предыдущих вопросов, всего 3,7% анкетированных указали, что неудовлетворены полученными знаниями, умениями и навыками.

Оценки уровня профессиональной подготовки на каждом этапе первоначального обучения отражены в таблице 1.

Таблица 1

Процентное соотношение оценок, данных участниками анкетирования на каждом этапе первоначального обучения

Оценка	Процент данных оценок, %		
	Индивидуальное обучение по месту службы, %	Курсовое обучение, %	Стажировка по должности, %
1	0	0	0
2	1,3	1,3	1,3
3	0	2,5	0
4	0	1,3	1,3
5	3,8	2,5	2,5
6	3,8	6,3	2,5
7	13,8	10,0	12,5
8	17,5	18,8	18,8
9	15,0	12,5	13,8
10	45,0	45,0	47,5

Общие оценки качества проведения первоначального обучения отражены на рисунке 1.

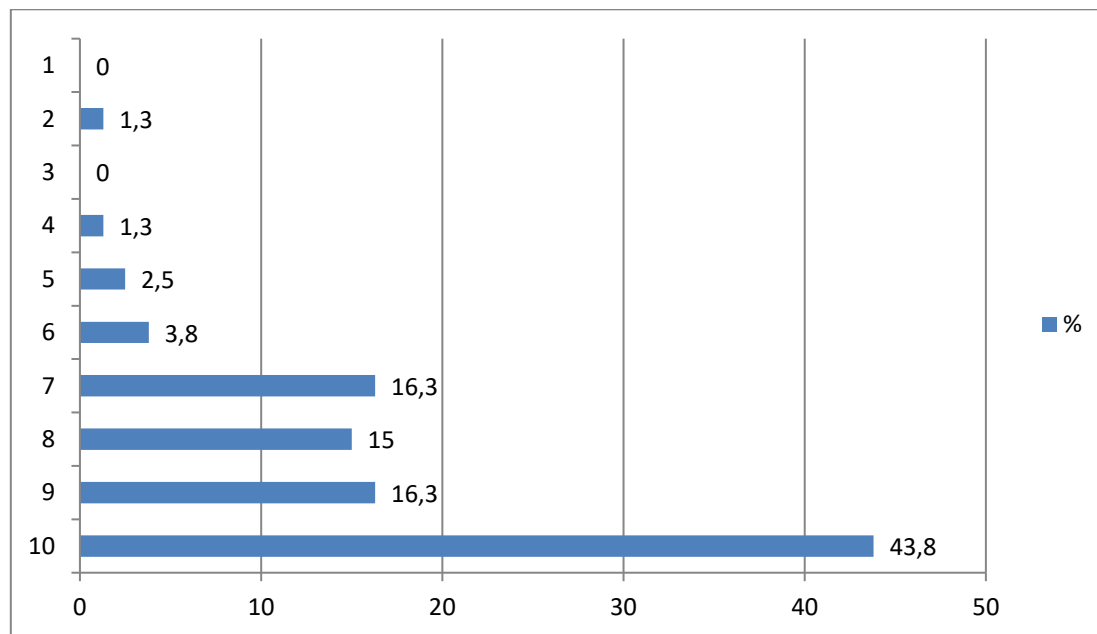


Рисунок 1 - Общая оценка качества проведения первоначального обучения

Процент персональных оценок уровня профессиональной подготовки, анкетированных после прохождения первоначального обучения отражен на рисунке 2.

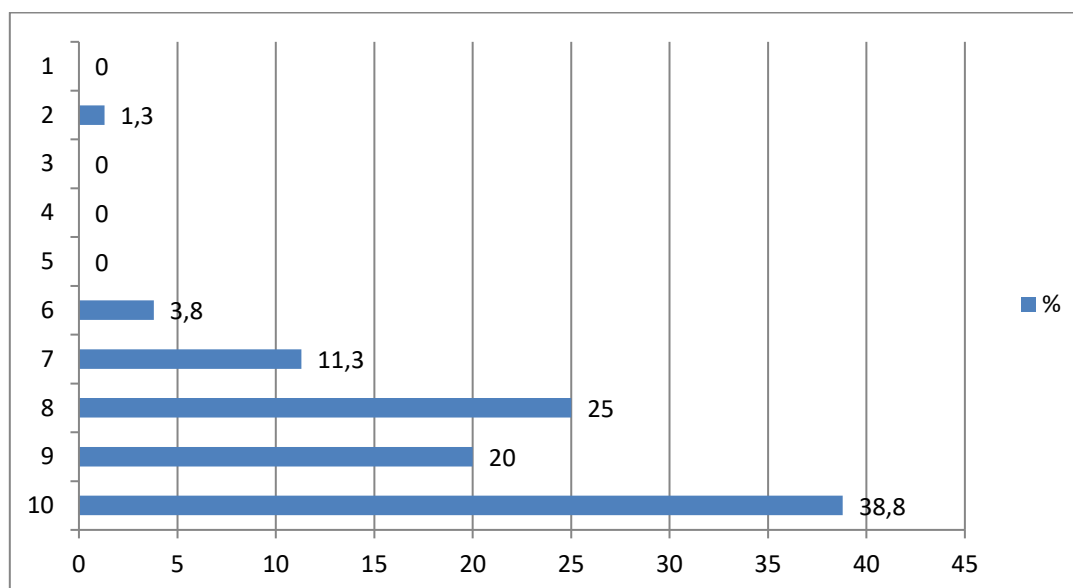


Рисунок 2 - Оценка уровня профессиональной подготовки после прохождения первоначального обучения участников анкетирования

Работу наставника анketируемые сотрудники оценили следующим образом:

- 2 балла – 1,3%;
- 5 баллов – 1,3%;
- 6 баллов – 3,8%;
- 7 баллов – 10%;
- 8 баллов – 12,5%;
- 9 баллов – 15%;
- 10 баллов – 56,3%.

Работу руководителя индивидуального обучения анketируемые сотрудники оценили следующим образом:

- 2 балла – 1,3%;
- 5 баллов – 2,5%;
- 6 баллов – 1,3%;
- 7 баллов – 16,3%;
- 8 баллов – 12,5%;
- 9 баллов – 12,5%;
- 10 баллов – 53,8%.

Работу преподавателей в учебных заведениях МЧС России анketируемые сотрудники оценили следующим образом:

- 2 балла – 1,3%;
- 5 баллов – 3,8%;
- 6 баллов – 5%;
- 7 баллов – 11,3%;
- 8 баллов – 20%;
- 9 баллов – 10%;
- 10 баллов – 48,8%.

Работу руководителя стажировки анketируемые сотрудники оценили следующим образом:

- 2 балла – 1,3%;

- 6 баллов – 8,8%;
- 7 баллов – 11,3%;
- 8 баллов – 13,8%;
- 9 баллов – 13,8%;
- 10 баллов – 51,3%.

При ответе на вопрос № 17, анкетированные указали, что в период первоначального обучения для получения базовых теоретических знаний обучающимся предоставлялись: приказы МЧС России и нормативные документы МЧС России у 47%; билеты для решения ПДД у 1 %; информационные слайды, сайты у 2%, федеральные законы у 12%, учебные пособия (литература, учебники, стенды, плакаты, маеты) у 15%. Также 18% анкетированных не дали конкретного ответа, а 5% указали, что учебные пособия и литература им не предоставлялись.

При оценке своего участия в подготовке программы индивидуального обучения 30% отметили, что полностью составляли программу, 28,8% отметили, что сделали большую часть программы, 18,8% равномерно разделили составление программы с руководителем индивидуального обучения, 8,3% принимали участие в разработке программы, но большую часть выполнил руководитель индивидуального обучения. В разработке индивидуального плана стажировки 32,5% анкетированных отметили полное участие, 23,8% выполнили больше руководителя стажировки, 21,3% равномерно распределили усилия на его разработку, 8,8% в меньшей мере участвовали в разработке индивидуального плана стажировки.

По результатам анкетирования также установлено, что в 91% случаев у обучающихся не возникло проблем с оформлением документов, и отсутствовала излишняя бюрократия. Тем не менее, 9% анкетированных указали, что у них возникли проблемы с оформлением документов по первоначальному обучению, и присутствовала излишняя бюрократия.

В целях определения зависимости полученных результатов от мотивации обучающихся к познавательной и профессиональной деятельности, анкетированные дали самостоятельную оценку своей мотивации к дальнейшему прохождению службы. Результаты представлены на рисунке 3.

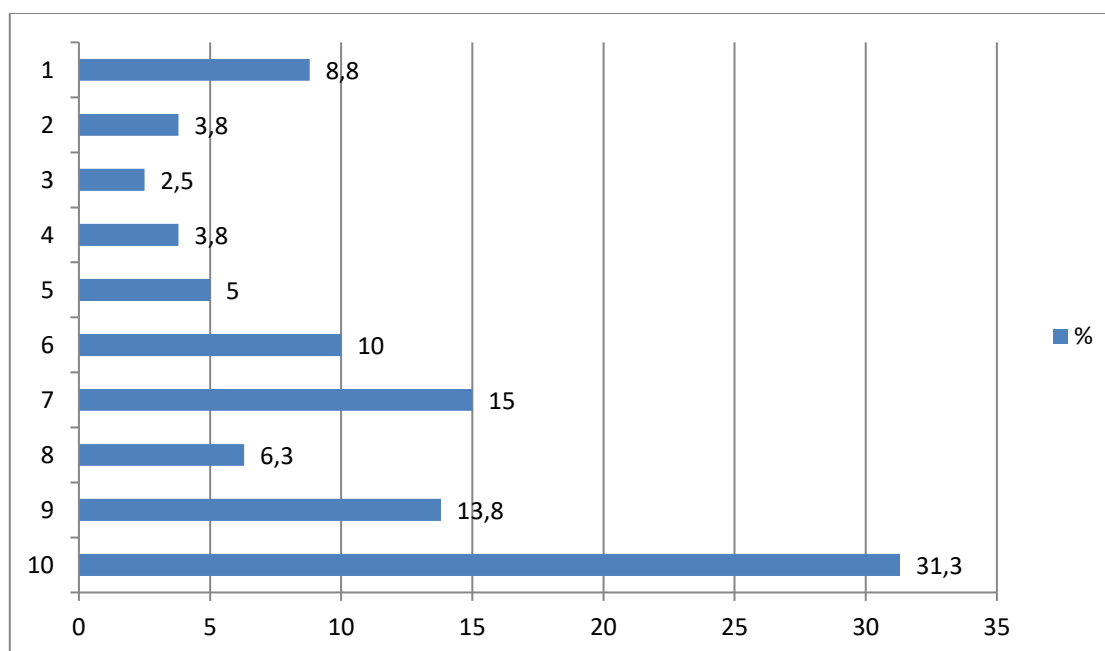


Рисунок 3 - Оценка уровня мотивации к прохождению службы

Уровень мотивации также подчеркивается желанием карьерного роста. Получение высшего образования в ВУЗах МЧС России способствует повышению в должности, получению новых компетенций и расширению профессиональной деятельности. Не маловажным является и существенное увеличение денежного довольствия в зависимости от занимаемой должности. Результаты ответов анкетированных отражены на рисунке 4.

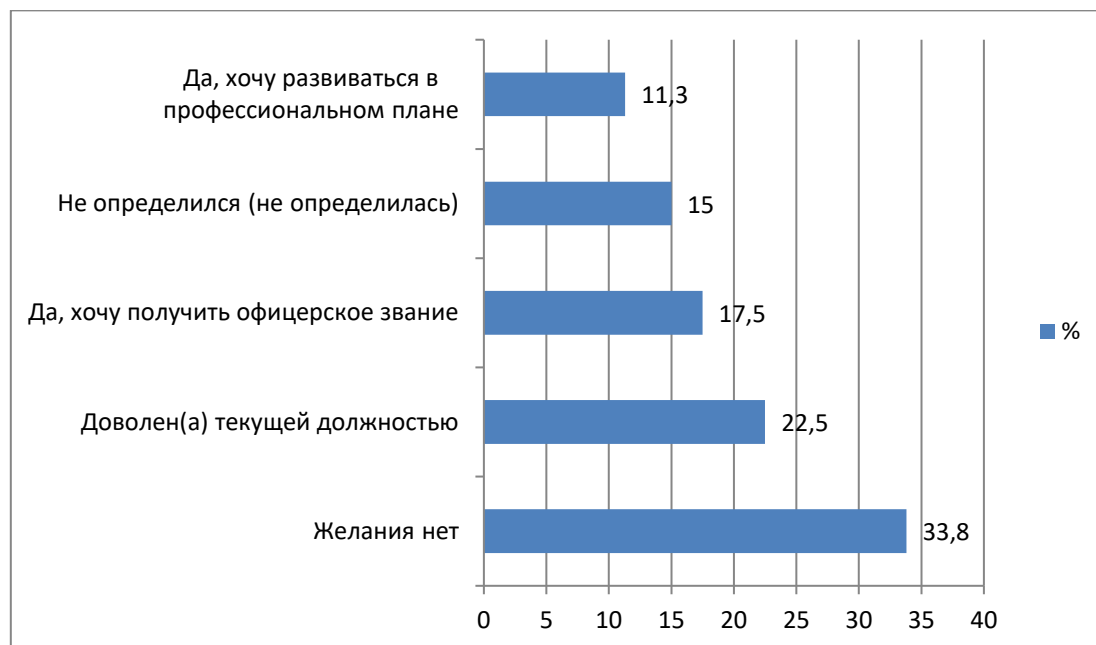


Рисунок 4 - Желание опрошенных сотрудников развиваться в профессиональном плане, поступив в ВУЗ МЧС России

Несмотря на то, что 86% участников анкетирования не выдвинули никаких предложений для улучшения качества первоначального обучения, 7% предложили увеличить количество практических занятий, непосредственно связанных с выполнением служебных обязанностей, 2% предложили оптимизировать учебный процесс путем модернизации учебного плана и структурирования теоретической части, 2% выделяют потребность в присутствии опытных преподавателей на занятиях, 2% относят повышение денежного довольствия к мотивационному фактору, 1% предложили разработать 3D-модель пожарно-технического оборудования, расположенного на пожарном автомобиле для большего визуального понимания.

Анализ изложенных результатов.

Прошедшие первоначальное обучение сотрудники, в большинстве случаев отражают положительные стороны первоначального обучения. Присутствующие отрицательные моменты, отражают существующие сегодня проблемы. Можно отметить, что в разных подразделениях по-разному выстроен процесс первоначального обучения. Отличаются подходы применения учебной материально-технической базы, учебных пособий. При этом организация данного вида обучения детально отражена в Порядке подготовки личного состава пожарной охраны (приказ МЧС России от 26.10.2017 № 472).

Отталкиваясь от полученных ответов, к основным выявленным современным проблемам первоначального обучения можно отнести:

- 1)многозадачность, выраженную в большом количестве задач, возлагаемых на сотрудника;
- 2)лишнюю информацию, не относящуюся к служебной деятельности;

- 3) соотношение теории и практики, где преобладает основной уклон на теоретические знания;
- 4) отсутствие необходимой учебной литературы;
- 5) необходимость совершенствования учебной материально-технической базы, такой как тренировочные комплексы, устройства теплодымокамер, модифицирование огневых полос психологической подготовки, применение современных образцов пожарной техники и пожарно-технического оборудования;
- б) удаленность учебных заведений от места проживания (прохождения службы);
- 7) необходимость переработки учебных пособий;
- 8) поручение обучающимся задач в период обучения, не связанных с учебной деятельностью;
- 9) некомпетентность некоторых преподавателей и руководителей занятий;
- 10) бюрократизация процесса обучения;
- 11) формальный подход к обучению сотрудников со стороны руководителей подразделений.

Указанные проблемы влияют не только на качество обучения, но и на мотивацию сотрудников к дальнейшему прохождению службы. Самоанализ некоторых анкетированных показал неудовлетворенность уровнем знаний и навыков, полученных в период первоначального обучения, что говорит о получении негативного опыта и формированию отрицательного мнения о службе в пожарной охране. Низкий уровень знаний и навыков может проявиться в осуществлении профессиональной деятельности и влиять на эффективность проведения работ по тушению пожаров и спасению людей.

В большей степени проблемы первоначального обучения связаны с недостаточным количеством практических занятий. Практические занятия наиболее эффективно способствуют получению и развитию профессиональных навыков и умений. Так как деятельность личного состава пожарной охраны связана с высокой физической нагрузкой при тушении пожаров и проведении аварийно-спасательных работ, требуется высокий уровень подготовки и физической натренированности сотрудников (Н.П. Заряева, Е.Г. Макаров), необходимо увеличить количество занятий по физической и пожарно-строевой подготовке. Также немаловажным является обладание личным составом пожарной охраны навыками самоконтроля за физическим состоянием и изменениями под влиянием регулярных физических нагрузок. Самоконтроль дисциплинирует молодых сотрудников и прививает способность к самоанализу [18, с. 40].

Ответы анкетированных продемонстрировали в большей степени положительные результаты. Однако ряд показателей подтверждает необходимость развития системы профессиональной подготовки. Как правило, в профессиональной подготовке сотрудников, в учет не берется способность руководителей занятий к какой-либо педагогической деятельности, так как проведение занятий является частью их должностных обязанностей. Мотивация и стимуляция должностных лиц, выступающих в качестве руководителей занятий, не предусмотрена (А.И. Романенко, А.И. Макаренко, М.В. Серегин, Н.Р. Максотов), что играет отрицательную роль в учебном процессе. Большинство анкетированных отметили в лучшую сторону работу наставников, руководителей индивидуального обучения, руководителей стажировки и преподавателей. Тем не менее, в ряде случаев, наставник или руководитель стажировки не принимал участия в подготовке сотрудника, а некоторые преподаватели халатно относились к учебному процессу. В совокупности эти факторы не дали возможности сотруднику приобрести необходимые знания и навыки, что впоследствии может привести к трагическим ситуациям.

Показатель некомпетентности некоторых руководителей и преподавателей отражен в ответах на вопросы о личном участии в разработке документов, планирующих процесс

обучения. Программа индивидуального обучения должна разрабатываться руководителем индивидуального обучения. Следовательно, привлечение обучающихся к разработке программы является неформальной передачей обязанностей. В разработке индивидуального плана стажировки участие принимают как обучающийся, так и руководитель стажировки. Руководитель стажировки учитывает в индивидуальном плане стажировки моменты, необходимые для восполнения пробелов, а также указывает мероприятия, которые обучающийся должен выполнить, чтоб получить необходимые знания и навыки. В свою очередь обучающийся предлагает к внесению в план стажировки мероприятия, которые считает необходимыми для осуществления профессиональной деятельности.

Проблемы первоначального обучения влияют на мотивацию сотрудников к прохождению службы. Большая часть анкетированных дали достаточно низкую оценку своей мотивации. Как следствие, большинство сотрудников не имеют желания развиваться в профессиональном плане. У них отсутствует мотив дальнейшего развития и уверенность, что обучение в вузе будет продуктивнее.

Заключение.

Анализ результатов показал, что, несмотря на функционирование и организованность первоначального обучения, существуют определенные проблемы в данном разделе профессиональной подготовки личного состава пожарной охраны. В ходе исследования установлено, что наибольшая часть участников анкетирования, отмечает в положительную сторону действующий порядок прохождения первоначального обучения. Но, не смотря на это, у ряда сотрудников проявлен низкий уровень мотивации к прохождению службы. Данный факт говорит об утрате первичного интереса к профессиональной деятельности после прохождения обучения и более глубокого изучения пожарного дела. Также большую роль в мотивации сотрудников играет не большое денежное довольствие. Удерживающим фактором является сплоченный коллектив и возможность помогать людям.

Решить выявленные проблемы и повысить мотивацию представляется возможным при условии:

- 1) оптимизации учебного процесса;
- 2) увеличения количества практических занятий;
- 3) привлечения молодых сотрудников к ведению действий по тушению пожаров в качестве наблюдателей;
- 4) применения дистанционных технологий обучения для получения базовых теоретических знаний;
- 5) дополнительного стимулирования руководителей занятий;
- 6) модернизации учебной материально-технической базы;
- 7) снижения количества организационных, планирующих и отчетных документов в области профессиональной подготовки;
- 8) технологизации процесса первоначального обучения.

Реализация предложений по совершенствованию первоначального обучения сотрудников ГПС МЧС России существенно повысит их боеспособность [19, с. 83] и качество первоначального обучения. Оптимизация учебного процесса должна заключаться в исключении материалов, не относящихся или косвенно касающихся непосредственной профессиональной деятельности. Увеличение количества практических занятий сможет способствовать более быстрому развитию профессиональных навыков и пониманию своих обязанностей. Привлечение молодых сотрудников к ведению действий по тушению пожаров в качестве наблюдателей, позволит наглядно ознакомиться с порядком ведения действий по тушению пожаров и проведению аварийно-спасательных работ, а также дать возможность оценить профессиональные риски. Применение дистанционных технологий обучения нивелирует проблемы с удаленностью учебных заведений от места работы, позволит

экономить средства на командировочные расходы, развить самостоятельность сотрудников и предоставляет возможность самостоятельно изучить основные темы первоначального обучения перед практическими занятиями. Стимулирование руководителей занятий будет способствовать повышению их персональной ответственности за учебный процесс и позволит более качественно и методично подойти к данному вопросу. Большое внимание стоит уделить модернизации учебной материально-технической базы. Необходимо предусмотреть моделирование тренировочных комплексов таким образом, чтобы имитируемая обстановка максимально была приближена к возможной реальной обстановке. Это поможет физически, морально и психологически подготовить сотрудников к исполнению служебных обязанностей в безопасных условиях. Снижение количества организационных, планирующих и отчетных документов в области профессиональной подготовки позволит уделить больше внимания учебному процессу. Технологизация процесса первоначального обучения будет способствовать совершенствованию подходов к обучению, модернизации самого процесса обучения, повышению качества и уровня подготовки кадров, а также повысить мотивацию к учебному процессу и прохождению службы в пожарной охране.

Выявленные проблемы встречаются в некоторых подразделениях и не носят систематический характер, однако серьезно влияют на качество проведения первоначального обучения и снижение уровня мотивации у личного состава. Решение этих проблем будет способствовать повышению уровня теоретических знаний и практических навыков, улучшению качества первоначального обучения и мотивации к познавательной и профессиональной деятельности молодых сотрудников.

Список источников:

1. Казанцев С.Г. Методика оценки времени выполнения нормативов по профессиональной подготовке пожарных // Современные проблемы гражданской защиты. 2022. № 4(45). С. 29-40. URL: <https://elibrary.ru/inwovc>
2. Коряковцев Д.А. Профессиональная социализация курсантов: первоначальный опыт и проблемы // Проблемы современного педагогического образования. 2020. № 68-3С. 146-148. URL: <https://www.elibrary.ru/mcbwie>
3. Чумила Е.А. Зарубежный опыт профессиональной подготовки спасателей-пожарных // Профессиональное образование. 2020. № 4(42). С. 25-30. URL: <https://elibrary.ru/arhkcf>
4. Закинчак А.И. Развитие образовательной среды подготовки специалистов в области пожарной безопасности // Пожарная и аварийная безопасность. 2023. № 3(30). С. 61-73. URL: <https://elibrary.ru/fnrrog>
5. Краснова М.Н. Проблемы и специфика подготовки кадров для сферы пожарной безопасности России // Актуальные проблемы безопасности в техносфере. 2022. № 1(5). С. 6-11. URL: <https://elibrary.ru/bvtcqw>
6. Кропотова Н.А. Оценка сформированности гибких навыков обучающихся в процессе подготовки кадров пожарной охраны // Пожарная и аварийная безопасность. 2023. № 1(28). С. 61-74. URL: <https://elibrary.ru/ncwywq>
7. Горелова Е.М. Совершенствование методов и средств организации профессиональной подготовки пожарных Брянского пожарно-спасательного гарнизона // Аллея науки. 2022. Т. 2, № 6(69). С. 200-203. URL: <https://elibrary.ru/arhkcf>
8. Шкитронов М.Е. Формирование общепрофессиональных компетенций при подготовке специалистов пожарной безопасности в России и за рубежом - сравнительный аспект // Вестник педагогических наук. 2022. № 1. С. 128-132. URL: <https://www.elibrary.ru/oxkegh>
9. Сидоров А.А. Проблемы использования технологий виртуальной реальности в обучении пожарных / А. А. Сидоров // Надежность и долговечность машин и механизмов:

Сборник материалов XV Всероссийской научно-практической конференции. – Иваново: Ивановская пожарно-спасательная академия Государственной противопожарной службы МЧС РФ, 2024. – С. 412-414. URL: <https://elibrary.ru/jykkny>

10. Рондырев-Ильинский В.Б. Применение активных методов обучения при подготовке добровольных пожарных: проблемы и пути их решения // Актуальные научные исследования: от теории к практике: Сборник материалов XLIV-ой международной очно-заочной научно-практической конференции. – Москва: Научно-издательский центр "Империум", 2024. – С. 156-162. URL: <https://elibrary.ru/tiphzf>

11. Андрюхина Л.М., Садовникова Н.О., Уткина С.Н. Цифровизация профессионального образования: перспективы и незримые барьеры // Образование и наука. 2020. Т. 22, № 3. С. 116-147. URL: <https://elibrary.ru/wavbrf>

12. Макаренко А.Н., Смышляева Л.Г., Минаев Н.Н. Цифровые горизонты развития педагогического образования // Высшее образование в России. 2020. Т. 29, № 6. С. 113-121. URL: <https://elibrary.ru/muraqu>

13. Зеер Э.Ф., Церковникова Н.Г., Третьякова В.С. Цифровое поколение в контексте прогнозирования профессионального будущего // Образование и наука. 2021. Т. 23, № 6. С. 153-184. URL: <https://elibrary.ru/ndpsat>

14. Алексеева Е.И., Бутюгина А.А., Горбунова Е.Е. Роль информационных технологий в образовательном процессе подготовки специалистов в области пожарной безопасности // Актуальные вопросы современной экономики. 2021. № 7. С. 340-350. URL: <https://www.elibrary.ru/mxpddez>

15. Новичкова Н.Ю. Развитие профессиональной подготовки пожарных в Ивановской области / Н. Ю. Новичкова // Пожарная и аварийная безопасность. 2022. № 4(27). – С. 97-101. URL: <https://www.elibrary.ru/fcxwgo>

16. Коробко Л.В. Алгоритм определения соответствия уровня подготовки пожарных требованиям профессионального стандарта "Пожарный" // Пожары и чрезвычайные ситуации: предотвращение, ликвидация. 2022. № 3. С. 110-117. URL: <https://www.elibrary.ru/etqjih>

17. Сердитова Н.Е. Образование, качество и цифровая трансформация // Высшее образование в России. 2020. Т. 29, № 4. С. 9-15. URL: <https://www.elibrary.ru/hshykn>

18. Кравченя, Н. И. Самоконтроль в подготовке спасателей-пожарных // Вестник Полоцкого государственного университета. Серия Е. Педагогические науки. 2023. № 2. С. 38-41. DOI: [10.52928/2070-1640-2023-40-2-38-41](https://doi.org/10.52928/2070-1640-2023-40-2-38-41)

19. Савчук О.Н. Совершенствование подготовки спасателей-пожарных МЧС России на современном этапе // Психолого-педагогические проблемы безопасности человека и общества. 2023. № 3(60). С. 79-84. DOI: [10.61260/2074-1618-2023-3-79-84](https://doi.org/10.61260/2074-1618-2023-3-79-84)

References:

1. Kazantsev S.G. Methodology for assessing the time of fulfillment of standards for professional training of firefighters. *Modern Problems of Civil Protection*, 2022, no. 4 (45), pp. 29-40. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/inwovc>

2. Koryakovtsev D.A. Professional socialization of cadets: initial experience and problems. *Problems of Modern Pedagogical Education*, 2020, no. 68-3, pp. 146-148. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/mcbwie>

3. Chumila E.A. Foreign experience in professional training of rescuers-firefighters. *Professional Education*, 2020, no. 4 (42), pp. 25-30. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/arhkcf>

4. Zakinchak A.I. Development of the educational environment for training specialists in the field of fire safety. *Fire and Emergency Safety*, 2023, no. 3 (30), pp. 61-73. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/fnrrog>

5. Krasnova M.N. Problems and specifics of training personnel for the fire safety sphere of Russia. *Actual Problems of Safety in the Technosphere*, 2022, no. 1 (5), pp. 6-11. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/bvtcqw>
6. Kropotova N.A. Assessment of the formation of flexible skills of students in the process of training fire protection personnel. *Fire and Emergency Safety*, 2023, no. 1 (28), pp. 61-74. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/ncwywq>
7. Gorelova E.M. Improving the methods and means of organizing the professional training of firefighters of the Bryansk fire and rescue garrison. *Alley of Science*, 2022, vol. 2, no. 6 (69), pp. 200-203. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/arhkcf>
8. Shkitronov M.E. Formation of general professional competencies in the training of fire safety specialists in Russia and abroad - a comparative aspect. *Bulletin of Pedagogical Sciences*, 2022, no. 1, pp. 128-132. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/oxkegh>
9. Sidorov A.A. Problems of using virtual reality technologies in training firefighters. Proc. "Reliability and durability of machines and mechanisms". Ivanovo, Ivanovo Fire and Rescue Academy of the State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of the Russian Federation Publ., 2024, pp. 412-414. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/jykkny>
10. Rondyrev-Ilyinsky V.B. Application of active teaching methods in the training of volunteer firefighters: problems and solutions. Proc. "Current scientific research: from theory to practice". Moscow, Imperia Publ., 2024, pp. 156-162. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/tiphzf>
11. Andryukhina L.M., Sadovnikova N.O., Utkina S.N. Digitalization of professional education: prospects and invisible barriers. *Education and Science*, 2020, vol. 22, no. 3, pp. 116-147. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/wavbrf>
12. Makarenko A.N., Smyshlyaeva L.G., Minaev N.N. Digital horizons of pedagogical education development. *Higher education in Russia*, 2020, vol. 29, no. 6, pp. 113-121. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/muraqu>
13. Zeer E.F., Tserkovnikova N.G., Tretyakova V.S. Digital generation in the context of forecasting the professional future. *Education and Science*, 2021, vol. 23, no. 6, pp. 153-184. (In Russian). URL: <https://elibrary.ru/ndpsat>
14. Alekseeva E.I., Butyugina A.A., Gorbunova E.E. The role of information technology in the educational process of training specialists in the field of fire safety. *Current Issues of Modern Economics*, 2021, no. 7, pp. 340-350. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/mxpdez>
15. Novichkova N.Yu. Development of professional training of firefighters in the Ivanovo region. *Fire and Emergency Safety*, 2022, no. 4 (27), pp. 97-101. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/fcxwgo>
16. Korobko L.V. Algorithm for determining the compliance of the level of training of firefighters with the requirements of the professional standard "Firefighter". *Fires and Emergencies: Prevention, Elimination*, 2022, no. 3, pp. 110-117. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/etqjih>
17. Serditova N.E. Education, quality and digital transformation. *Higher education in Russia*, 2020, vol. 29, no. 4, pp. 9-15. (In Russian). URL: <https://www.elibrary.ru/hshykn>
18. Kravchenya, N.I. Self-control in the training of rescuers-firefighters. *Bulletin of Polotsk State University. Series E. Pedagogical sciences*, 2023, no. 2, pp. 38-41. (In Russian). DOI: [10.52928/2070-1640-2023-40-2-38-41](https://doi.org/10.52928/2070-1640-2023-40-2-38-41)
19. Savchuk O.N. Improving the training of rescuers and firefighters of the Russian Emergencies Ministry at the present stage. *Psychological and Pedagogical Problems of Human and Society Safety*, 2023, no. 3 (60), pp. 79-84. (In Russian). DOI: [10.61260/2074-1618-2023-3-79-84](https://doi.org/10.61260/2074-1618-2023-3-79-84)

