

О развитии системы ДПО Минобороны России



Б. А. Виноградов,
*д. т. н., профессор, руководитель рабочей
группы Экспертного совета при Коллегии ВПК*
vinbor@yandex.ru



В. Г. Пальмов,
*к. пед. н., профессор,
ФГУП «Информтехника»*

В статье, предлагается система ДПО для профессионального развития и карьерного роста офицеров Минобороны России.

Ключевые слова: Минобороны, система, дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации.

Предварительные замечания. Основные концептуальные принципы и методология системного подхода к развитию кадрового потенциала оборонной промышленности изложена в работах [1–3] применительно к задачам системы ДПО ОПК. В данной работе предложен системный подход к повышению квалификации офицерского корпуса страны, связанного с созданием и использованием вооружения, военной и специальной техники. Именно в этом контексте мы рассматриваем систему ДПО профильных инженерных и научных кадров Минобороны России, не обсуждая другие специальности (гуманитарные, экономические, медицинские и т. д.).

В нашем случае системность обеспечивается решением задачи повышения квалификации специалистов Минобороны в двух направлениях. Программы системы ДПО МО должны обеспечивать изучение слушателями общеинженерных, специальных и военных дисциплин для повышения квалификационного уровня слушателя в соответствии с общефедеральными и отраслевыми нормативными квалификационными требованиями. Программы должны мотивировать слушателей на изучение достижений научно-технического прогресса и инновационного развития, результатов актуальных научных исследований и разработок в сфере ВВСТ с целью подготовки и защиты ими магистерской работы, кандидатской диссертации, научно-профессионального и карьерного роста.

В первую очередь, цель реализации системного подхода заключается в создании, условий профессионального и карьерного роста курсантам и выпускникам военных вузов, офицерам-специалистам, получившим начальное офицерское звание «лейтенант» для их закрепления и развития в структурах Минобороны России в качестве перспективных высококвалифицированных специалистов. Она может быть достигнута путем непрерывного повышения

квалификации в системе ДПО МО, подготовки и защиты магистерских и кандидатских диссертаций. Такой подход конкретизирует инициированный Минобороны России законопроект о стимулировании военнослужащих к написанию и защите диссертаций на соискание ученых степеней, внесенный в Госдуму Распоряжением Правительства РФ от 13.10.2014 г. № 2031-р [4].

Определим другие категории потенциальных слушателей программ системы ДПО МО. Сейчас на базе научно-исследовательских организаций и высших военно-учебных заведений Минобороны России создаются научные роты из талантливых выпускников технических вузов, которые будут нести службу и одновременно выполнять научные исследования в интересах Минобороны России. Первые научные роты были сформированы в 2013 г. Эффективность научных рот оценивать пока рано, но они должны частично восполнить потребность в квалифицированных специалистах научно-исследовательских структур и вузов Минобороны России. Кадры научных рот могут стать потенциальными слушателями системы ДПО МО-ОПК.

Следующая категория потенциальных слушателей системы ДПО МО-ОПК — выпускники учебных военных центров, факультетов военного обучения и военных кафедр при федеральных государственных образовательных учреждениях высшего профессионального образования, заключившие контракты с Минобороны России о прохождении военной службы после окончания вуза. Вероятно, ими также будет востребована система ДПО МО.

Система ДПО МО может быть востребована гражданским персоналом Минобороны России, находящимся на должностях, подлежащих замещению государственными гражданскими служащими в соответствии с законом № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Законом № 288-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам создания мобилизационного людского резерва» внесены изменения в законы № 61-ФЗ «Об обороне», № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих». В отношении граждан, пребывающих в резерве, сказано, что они имеют право пройти профессиональную подготовку, профессиональную переподготовку и повышение квалификации в военных образовательных учреждениях профессионального образования без взимания с них платы за обучение в порядке и на условиях, которые определяются Министерством обороны Российской Федерации. Очевидно, что резервистами могут стать работники ОПК, поэтому число потенциальных участников системы ДПО МО возрастет.

С учетом отмеченных категорий потенциальных слушателей годовая потребность в обучении в системе ДПО МО может достигать 100 тыс. человек. Далее мы рассмотрим вопросы реализации системного подхода к ДПО МО на примере самого массового потенциального слушателя – выпускника военного вуза Минобороны России.

О реализации системного подхода к ДПО МО.

Отметим, что еще со времен императора Николая I в России выстроена эффективная система военного образования. Воспитательная составляющая в военном образовании России всегда имела целью сформировать у обучающихся с раннего возраста осознание нравственного профессионального долга по отношению к государству, государю и народу. Кадетский корпус имел двоякую цель: давать молодежи военное и гражданское образование, подготовить будущих офицеров для армии и государственных чиновников для учреждений. И сегодня суворовские и нахимовские училища, кадетские корпуса сохранили и развивают военные традиции. Они формируют гражданина и патриота, воспитывая молодежь в духе служения Родине, на-

целивают на раннюю военную специализацию и дают военную подготовку в качестве первой части ДПО «*профессиональный старт*» наряду с получением выпускниками полноценного среднего общего образования (рисунок).

В гражданской образовательной сфере накопилось критическое отставание в отношении профессионализации школьников, которое сейчас пытаются преодолеть. В работе [3] нами отмечалась работа, проводимая со школьниками в последнее время многими техническими вузами в ряде регионов. Инициированная органами управления образованием, она нацелена на раннее профессиональное ориентирование с целью привлечения молодежи в высокотехнологичные отрасли промышленности, в том числе в ОПК.

Вторая часть ДПО «*профессиональный старт*» должна продолжаться в военном вузе (рисунок). Она рассматривается нами в контексте получения выпускником высшего профессионального образования и первичного офицерского звания. В соответствии с действующим законодательством (№ 273-ФЗ) обучение в военном вузе может осуществляться по основным образовательным программам бакалавриата и специалитета. Иногда в различных публикациях встречаются слова о том, что выпускники, завершившие обучение по указанным основным образовательным программам и прошедшие итоговую государственную аттестацию, при прохождении военной службы считаются имеющими высшее военно-специальное образование.

Обратимся к авторитетному источнику: Большой советской энциклопедии издания 1969–1978 гг. В ней есть статья В. М. Конопляника «Военное образование», в которой сказано: «Лица, получающие военно-инженерное образование по различным специальностям, и высшее *военно-специальное* образование (медицинское, финансовое, музыкальное, физкультурное и др.) ...» [5]. Несмотря на то, что понятие «высшее военно-специальное образование» до сих пор не вышло



Образовательная траектория в системе ДПО МО-ОПК

из обихода и используется не только в некоторых публикациях, но и документах на армейскую тему, мы не будем им оперировать. Военный вуз в настоящее время реализует подготовку с высшим профессиональным образованием по основной образовательной программе специалитета (пять лет обучения), предназначенной для замещения первичных воинских должностей офицеров с перспективой выдвижения на вышестоящие воинские должности.

Наше предложение заключается в том, чтобы для обучающихся курсантов в рамках второй части «*профессиональный старт*» системы ДПО были организованы постоянно действующие курсы повышения квалификации параллельно с основным обучением курсантов. Они предназначены как для расширения области знаний, так и для углубленного изучения курсантами учебных курсов в предметной области. Например, это могут быть дополнительные учебные курсы по программе профильной магистратуры (аспирантуры), иностранного языка, ИТ и т. д.

Курсанты, желающие освоить программы системы ДПО, должны обучаться по основной программе на «хорошо» и «отлично», быть образцом ответственного отношения к своему воинскому долгу. Отметим добровольность системы ДПО МО, целесообразность модульности программ ДПО и применения системы зачетных единиц. Для того чтобы мотивировать курсантов на дополнительную учебную нагрузку в системе ДПО МО, им должны быть понятны цели второй части ДПО «*профессиональный старт*» и перспективы при ее успешном выполнении.

Очень важно для профессионального и карьерного роста офицера – выпускника военного вуза его дополнительное обучение в качестве курсанта в системе ДПО МО, участие в выполнении научных работ и др. Эта деятельность не только повышает его квалификационный уровень, но и приучает к системной работе, большим нагрузкам, самостоятельности и ответственности.

Для этого ему нужно с помощью преподавателей оптимизировать траекторию обучения, немаловажную роль играет привлекательность содержания программ ДПО, современные способы передачи знаний и др.

Выпускникам специалитета военного вуза выдают диплом о высшем профессиональном образовании с присвоением квалификации «специалист» и присваивают первичное офицерское звание. Курсантам, обучавшимся в системе ДПО, должны выдать сертификаты об успешном прохождении конкретного учебного курса с объемом часов (зачетных единиц). Они должны учитываться на последующих стадиях обучения в системе ДПО МО. Как правило, после окончания училища молодые офицеры направляются для прохождения службы в части соответствующего вида Вооруженных Сил.

Целесообразно, на наш взгляд, чтобы перед назначением на должность молодые офицеры – выпускники военного вуза освоили в войсковом центре округа специализированный учебный курс продолжительностью 4–6 недель для подготовки к сертификации профессиональной инженерной квалификации. После сдачи экзамена и получения сертификата (как правило, 5-й

уровень квалификации в рамках профессионального стандарта) они получают допуск к самостоятельной работе и приступают к воинской службе (рисунок).

Следующая стадия развития слушателя названа нами «*Профессиональное развитие и совершенствование*» (рисунок). Для ее реализации в воинских частях, научных и других организациях Минобороны России должна действовать непрерывная система повышения квалификации офицеров-специалистов. Ответственно несущим воинскую службу и способным офицерам система ДПО МО дает возможность повысить квалификацию, обеспечивая перспективу профессионального и карьерного роста. Длительность этой стадии определяется временем прохождения военной службы молодым офицером-выпускником до получения им права поступать в военный вуз, обеспечивающий высшую военную оперативно-тактическую подготовку.

К офицерам, поступающим в военные учебные заведения (учебно-научные центры, академии и военнотехнический университет), обеспечивающие высшую военную оперативно-тактическую подготовку, определен ряд требований. Одно из них – прохождение военной службы в течение не менее семи лет на воинских должностях, подлежащих замещению офицерами в воинском звании «капитан», им равные и выше, или прохождение военной службы не менее года на воинских должностях, для которых штатом предусмотрено воинское звание «майор», им равные и выше.

Таким образом, молодому офицеру-специалисту необходимо минимум семь лет воинской службы и нахождение в требуемой воинской должности для поступления в военный вуз в качестве слушателя с целью обучения в магистратуре и получения высшей военной оперативно-тактической подготовки. Конечно, бывают исключения, когда стечение обстоятельств, незаурядные личные качества позволяют офицеру досрочно заместить соответствующую воинскую должность, получить воинское звание «майор» и продолжить обучение в магистратуре военного вуза.

Наше предложение заключается в том, чтобы создать офицерам-специалистам, выпускникам военного вуза в течение первых семи лет воинской службы необходимые условия для непрерывного повышения ими военно-инженерной квалификации, получения необходимой научной подготовки с целью освоения лучшими из них программы магистратуры, защиты магистерской работы, подготовки и сдачи кандидатских экзаменов в системе ДПО МО. Основными целями семилетнего цикла стадии «*профессиональное развитие и совершенствование*» в системе ДПО МО являются:

- профессионально-карьерный рост офицера-специалиста с сертификацией его военно-инженерной квалификации и последовательным переходом сначала на 6-й, а затем и на 7-й квалификационный уровень;
- профессионально-научный рост офицера-специалиста с перспективой подготовки и защиты магистерской работы в сфере военной деятельности.

Перечень магистерских программ, по которым осуществляется обучение офицеров с высшей военной оперативно-тактической подготовкой, определяется приказом Министра обороны России.

Предположим, что офицер в течение года сможет освоить шесть программ в системе ДПО МО с минимальным объемом каждой 72 часа. При этом трудоемкость обучения в рамках годового цикла ДПО на стадии «*профессиональное развитие и совершенствование*» составит не менее 432 часа. Освоение четырехлетнего цикла ДПО, переход на 6-й квалификационный уровень квалификации и подготовка магистерской работы превысит 1000-часовую программу получения второго высшего образования в рамках профессиональной переподготовки. После прохождения аттестации слушатель системы ДПО МО сможет получить диплом магистра. В последующие годы обучения на семилетней стадии «*профессиональное развитие и совершенствование*» он сможет подготовиться и перейти на 7-й квалификационный уровень. Одновременно он может сдать кандидатские экзамены, выбрать научную тему и приступить к подготовке диссертационной работы в заочной аспирантуре, в качестве соискателя вуза или в адъюнктуре военного вуза.

В этом качестве он перейдет к обучению в рамках следующей стадии развития профессиональной карьеры офицера-специалиста в системе ДПО МО, названной нами «*профессиональное мастерство*». Она связана с повышением военно-инженерной квалификации в течение не менее двух лет. Обучение в адъюнктуре и повышение квалификации в рамках стадии «*профессиональное мастерство*» должны быть взаимно увязаны. С точки зрения профессионально-карьерного роста стадия завершается процедурой сертификации с переходом на восьмой квалификационный уровень. Седьмой и восьмой квалификационные уровни характеризуют способность самостоятельно ставить и решать (руководить решением) крупные задачи в военно-инженерном деле. Они требуют квалификации магистра, при этом присвоение восьмого уровня обусловлено обязательностью обучения в адъюнктуре.

Конечно, наиболее реально осуществление этой стадии при работе офицера в научной организации Минобороны России. В воинской части эту задачу выполнить гораздо труднее. Но суть стимулирования офицера к подготовке и защите кандидатской диссертации, сформулированная в проекте указанного в статье законопроекта Минобороны России, как раз и заключается в создании ему условий для учебы и научной работы. Это государственная задача, отношение к ней должно стать важным элементом служебной характеристики командира воинской части.

Мы рассмотрели возможные траектории профессионального роста успешного офицера. Допустим, офицеры-специалисты, отличающиеся добросовестностью и ответственностью, освоили программы ДПО, позволяющие претендовать им на получение 7-го квалификационного уровня. По разным причинам они не смогли в течение семи лет обучения на стадии «*профессиональное развитие и совершенствование*» получить квалификацию магистра. Но присвоение 7-го уровня обусловлено требованием наличия у соискателя диплома магистра. У них есть два пути решения проблемы: продолжить подготовку магистерской работы в рамках системы ДПО МО, либо поступить в военный вуз на магистерскую программу обучения

офицеров. Для второго пути они должны соответствовать приведенным выше условиям поступления. С учетом результатов обучения и зачетных единиц, набранных слушателем на стадии «*профессиональное развитие и совершенствование*», срок его обучения в магистратуре может быть сокращен путем взаимозачета ряда учебных дисциплин по решению ученого совета военного вуза.

Очевидно, что повышение квалификации офицера для 7–8-го уровней квалификации, подготовка магистерской работы и кандидатской диссертации возможны только в ведущих образовательных и научных центрах Минобороны России, участвующих в выполнении ГПВ, решении задач научно-технологического развития страны, выполнении приоритетов, сформулированных Указом Президента России. Только на их основе может быть выстроена целеустремленная система ДПО МО.

Таким образом, при реализации системного подхода к ДПО МО спустя десять лет после выпуска молодого офицера-специалиста из военного вуза Минобороны России сможет вырастить мотивированного на профессиональный успех и карьерный рост высококлассного офицера, инженера и научного работника в возрасте около 30 лет. Такие кадры будут способны руководить крупными проектами и организационными структурами в Вооруженных Силах страны.

Это и есть главная цель системного подхода к развитию кадрового потенциала в рамках ДПО МО — создание непрерывной системы воспроизводства элиты для военной организации государства и оборонно-промышленного комплекса. Ее достижение требует совместной работы и скоординированных действий заинтересованных и ответственных сторон.

Важнейшим является содержательный этап этой работы — создание востребованных военными слушателями программ системы ДПО МО, обеспечивающих их профессионально-карьерный и профессионально-научный. Они должны быть взаимно увязаны между собой в рамках единого учебного плана для каждой стадии (рисунок). Система ДПО МО не может быть создана единовременным организационным действием, ее создание — это процесс, требующий корректировки каждой его стадии.

Список использованных источников

1. В. Г. Пальмов, А. С. Чебыкин, Э. Н. Яковлев. Система развития кадрового потенциала оборонно-промышленного комплекса: монография. М.: ГНУ «Экспертно-аналитический центр», 2010.
2. Б. А. Виноградов, В. Г. Пальмов. Развитие кадрового потенциала оборонно-промышленного комплекса: монография. СПб.: Наука, 2013.
3. Б. А. Виноградов, В. Г. Пальмов, Г. П. Мещерякова. Системный подход к развитию кадрового потенциала оборонно-промышленного комплекса // Инновации, № 9, 2014.
4. О внесении в Госдуму законопроекта, направленного на повышение престижа и привлекательности прохождения военной службы в научных организациях. <http://government.ru/orders/15246>.
5. В. М. Конопляник. Военное образование / Большая советская энциклопедия. М.: Советская энциклопедия 1969–1978. http://enc-dic.com/enc_sovet/Voennoe-obrazovanie-5000.html.

About the development of the system of additional professional education of the Ministry of defense of Russia

B. A. Vinogradov, Doctor of Technical Sciences, Professor.
V. G. Palmov, Candidate of pedagogical science, Professor.

In the article, suggests a system of additional professional education for professional development and career officers of the Ministry of defense of Russia.

Keywords: the Ministry of defense, system, additional professional education, professional development.