

## Дополнительное образование офицера: практические аспекты

С. А. МАВРИН

(ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ),

В. Р. КОНОВАЛОВ

(ЦЕНТРАЛЬНЫЙ ВОЕННЫЙ ОКРУГ, ШТАБ В Г. ЕКАТЕРИНБУРГЕ)

*В статье рассматриваются проблемы развития технической культуры офицеров воинских служб в системе дополнительного профессионального образования и предлагаются конкретные мероприятия для ее формирования. Выводы авторов основываются на результатах эмпирических исследований 2011–2012 гг. Опросы проводились среди офицеров воинских частей и выпускников военных вузов. Ключевые слова: культура офицера, техническая культура, дополнительное образование, повышение квалификации, военная служба.*

Развитие технической культуры офицера в условиях дополнительного профессионального военного образования предполагает преобразование системы управления кадрами в воинских частях, развитие методик самообразования офицеров, разработку новых технологий курсовой подготовки. Для подтверждения выдвинутой гипотезы авторами в 2011–2012 гг. были проведены эмпирические исследования (наблюдение, изучение результатов деятельности, обобщение независимых характеристик, беседы, анкетирование, тестирование и др.) в воинских частях и образовательных учреждениях. Для этого в 2011 г. были опрошены 46 офицеров и 37 выпускников военных вузов, а в 2012 г. — 34 выпускника военных вузов. Ниже представлены этапы исследования.

Первый этап — контрольно-ориентировочный (2011–2012 гг.). На данном этапе вносились основные изменения в систему управления кадрами экспериментальных воинских частей, в практику организации самообразования и самостоятельного профессионального развития офицера, осуществлялась диагностика развития качеств, апробировались новые механизмы формирования кадрового резерва.

Второй этап — организационно-обучающий (2012 г.) — ставил задачу реорганизации курсов повышения квалификации офицеров. В военных вузах вносились изменения в учебные программы, учебно-методические комплексы дисциплин, формировалась система воспитательной работы, организовыва-

лось психолого-педагогическое сопровождение учебного процесса, апробировались новые формы и методы образовательной деятельности.

Третий этап — «самостоятельный» (2012–2013 гг.). На данном этапе формировалась система контроля результатов самообразования и самостоятельного профессионального развития офицеров, апробировался механизм их аттестации с учетом уровня развития технической культуры. Кроме того, выполнялась итоговая диагностика развития технической культуры, формировались основные обобщения результатов предыдущих этапов эксперимента и выводы по итогам опытно-экспериментальной работы.

В ходе проведения исследования авторы исходили из того, что если результаты развития технической культуры офицеров воинских служб в системе дополнительного профессионального образования окажутся эффективными, то это позволит им не только успешно выполнять обязанности вышестоящей должности, но и обеспечит долгосрочные перспективы профессионального развития.

Позитивные изменения в функционировании сложных организационных систем часто достигаются, по мнению Д. А. Новикова, за счет формирования новых или же развития существующих механизмов управления (Новиков, 2005). Соглашаясь с этим положением, авторы обратились к управлению кадрами в воинских частях, участвующих в эксперименте. Изменения, вносимые в систему управления кадрами, должны обеспечить разви-

тие культуры сотрудника любой организации в целом и технической культуры офицера в частности через реализацию основных управленческих функций: планирования, организации, стимулирования и контроля (Хайруллина, 2012).

Так, функция планирования в области развития технической культуры офицеров воинской части обеспечивается целеполаганием, прогнозированием и выбором оптимальных решений. Организовать целеполагание в интересах проводимого исследования — значит включить развитие технической культуры офицеров в число целей управления кадрами воинской части. При этом недостаточно просто установить новые цели, как это часто делается в сложившейся административной практике, необходимо, чтобы поставленные цели разделялись субъектами военного управления.

В первую очередь изменялись нормативные документы, определяющие систему управления кадрами в воинских частях. Это сложная, нормотворческая работа, в которой важно было не выйти за рамки правового коридора, установленного нормативными документами (приказами, инструкциями и положениями) вышестоящего уровня. Закрытый характер этих документов не дает возможности обсуждать их открыто, хотя в этом направлении сформировались:

- методические руководства для командиров подразделений;
- дополнения к инструкциям специалистов кадровых служб;
- формы служебных характеристик, учитывающие качества технической культуры;
- документы по аттестации офицерского состава, организации конкурсного отбора на замещение вакантных должностей, связанных с эксплуатацией, обслуживанием и ремонтом сложного вооружения и техники и др.

Одновременно с этим проблема развития технической культуры обсуждалась в офицерских коллективах воинских частей. Основными формами работы здесь являлись офицерские собрания и служебные совещания. На этом этапе актуализировались в офицерской среде проблемы, требующие развития технической

культуры, связанные с преемственностью технических норм, правил и традиций, использовались потенциальные возможности воспитательной работы воинских частей. В системе воспитательной работы эффективными мероприятиями явились организация встреч офицерской аудитории с носителями технической культуры, пропаганда технических знаний, накопленного опыта взаимодействия с техникой, которым обладают ветераны войн, инженеры и конструкторы.

В программы командирской подготовки офицеров взводного и ротного звена (и им равных) включались специальные занятия по методическим материалам, разработанным авторами. Содержание лекционных занятий образовывали знания и представления о сущности технической культуры офицера и ее роли в его профессиональном и личностном самоопределении, структуре технической культуры и качествах, образующих ее, факторах, влияющих на ее развитие, а также о выдающихся субъектах военно-профессиональной деятельности — носителях технической культуры. Семинарские занятия были посвящены способам развития технической культуры, доступным офицеру в процессе военной службы. Практические занятия формировали навыки самодиагностики качеств личности, самооценки уровня развития технической культуры. Особое место занимало содержание, позволяющее офицеру формировать индивидуальные образовательные траектории, планировать собственное самообразование, определять и классифицировать возникающие трудности.

Естественно, введение новой цели в руководящие документы деятельности воинской части делают ее обязательной для исполнения, однако личная значимость этой работы для командиров, работников штабов и кадровых структур, а также самих офицеров воинских частей осознавалась по-разному. Так, экспресс-опросы 83 командиров (от командира батальона и ему равных, до командира воинской части), руководителей инженерных и технических служб, специалистов по воспитательной работе в воинских частях, участвовавших в эксперименте, подтвердили, что не-

обходимость и значимость развития технической культуры офицера осознается почти всеми опрошенными. Среди работников кадровых служб и штабов дополнительная цель в управлении кадрами, напротив, воспринимается только 57,1%, остальные считают ее дополнительной нагрузкой.

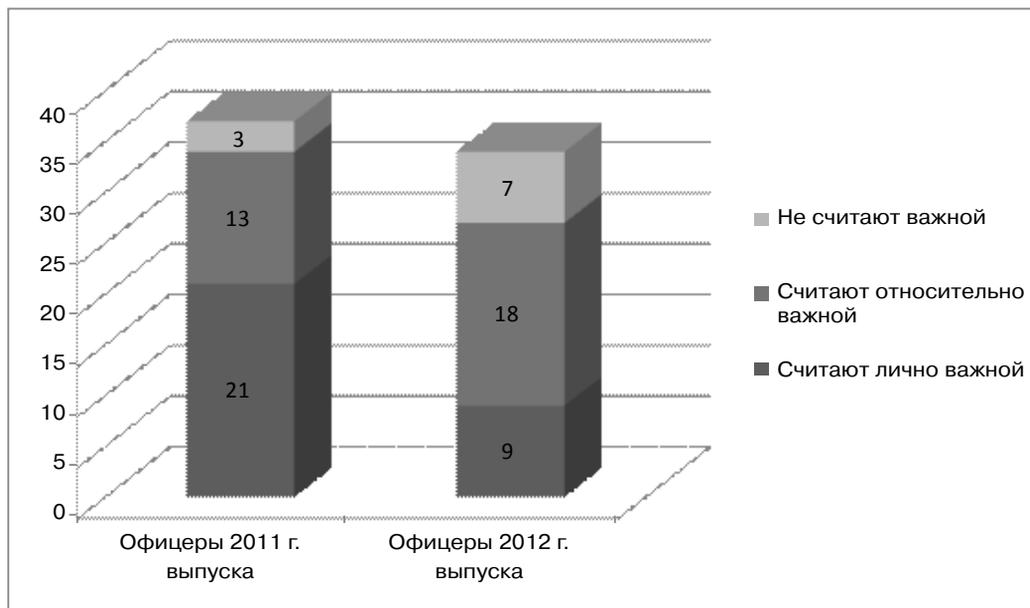
Мнения молодых офицеров — респондентов также разделились. Данные, представленные в диаграмме, показывают повышение числа (с 8,1 до 20,6%) молодых офицеров, не считающих важным развитие своей технической культуры, а также одновременное снижение вдвое (с 56,7 до 26,5%) доли респондентов, считающих развитие данного качества лично важным.

Полученные данные показали, что проведенная работа характеризуется разной эффективностью по отношению к офицерам, имеющим различные сроки службы в офицерских должностях. Так, в группе респондентов, прослуживших дольше, степень интериоризации цели выше, чем у их коллег. Очевидно, что актуализация развития технической культуры как одной из целей управления кадрами должна быть продолжена и после контрольно-ори-

ентировочного этапа, с постепенным нарастанием усилий в этой области.

Механизмы прогнозирования, обеспечивающие реализацию функции планирования в развитии технической культуры офицеров, запускались через работу аттестационных комиссий воинских частей. Аттестационные комиссии частей по своему предназначению обязаны не только определять соответствие офицера занимаемой должности, но и на основании объективных показателей профессионального развития офицера строить прогнозы относительно его возможности выполнять обязанности по боевому предназначению в сложных условиях, а также обязанности вышестоящей должности. Учитывая сложность этих задач, аттестационные комиссии, как правило, комплектуются наиболее опытными офицерами, которые сами обладают развитой технической культурой. В интересах эксперимента при прогнозировании аттестационным комиссиям было предложено использовать в качестве объективных данных результаты диагностики развития технической культуры аттестуемых.

Выбор оптимальных решений в кадровом планировании заключался в том, чтобы на ос-



*Результаты диагностики отношения молодых офицеров к развитию технической культуры как личной цели*

новании прогнозов о профессиональных возможностях офицеров принимать своевременные и наиболее обоснованные решения о формировании кадрового резерва воинской части, определении кандидатов для выдвижения на вышестоящую должность, ведении индивидуальной воспитательной работы с офицерами, поддержке их самообразования и самостоятельного развития.

Развитие и саморазвитие технической культуры офицера — деятельность, требующая определенной мотивации, которая не обеспечивается просто принятием цели. Система управления кадрами, которая необходима для эффективного развития технической культуры офицера, должна была реализовывать в отношении этой деятельности управленческую функцию стимулирования.

Обучение респондентов на курсах повышения квалификации носило организующий и ориентирующий характер для их непрерывного профессионального образования. Это позволило сформировать у респондентов индивидуальные стратегии самообразования и самостоятельного профессионального развития с четкими представлениями о личных трудностях и проблемах, а также о возможных способах их преодоления. Решение этой задачи потребовало уделить серьезное внимание психолого-педагогическому сопровождению образовательного процесса. Его основной задачей мы считали диагностику развития технической культуры в процессе обучения на курсах повышения квалификации, определение индивидуальных трудностей и противоречий в ее развитии, консультирование и помощь в формировании индивидуальных стратегий самообразования.

В ходе эмпирического исследования были получены следующие результаты:

— курсы повышения квалификации были ориентированы на развитие технической культуры офицера за счет изменения целей и содержания, создания новых педагогиче-

ских технологий, модернизации учебно-методических комплексов учебных дисциплин;

— заложены основы самостоятельного развития технической культуры офицером в межкурсовой период за счет обучения его инструментам и средствам самообразования, актуализации проблемы и мотивации самостоятельного профессионального развития;

— предложены основные критерии самообразования офицера на основе индивидуальных стратегий самообразования и самостоятельного профессионального развития.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Новиков, Д. А. (2005) Теория управления организационными системами. М.: МПСИ.

Хайруллина, Н. Г. (2012) Управление персоналом на предприятиях торговли. Тюмень: ТюмГНГУ.

*Дата поступления: 15.05.2013 г.*

#### OFFICER'S SUPPLEMENTARY EDUCATION: THE PRACTICAL ASPECTS

*S. A. Mavrin*

*(Omsk State Pedagogical University),*

*V. R. Konovalov*

*(The Central Military District,  
Headquarters in Yekaterinburg City)*

The article considers the development problems of the technical culture of military services' officers in the system of further vocational education. The authors offer some specific arrangements for its formation. Their conclusions are based on the results of some empirical investigations of 2011–2012. The interviews were conducted among officers of military units and graduates of military tertiary institutions.

Keywords: officer's culture, technical culture, supplementary education, advanced training, military service.

#### BIBLIOGRAPHY (TRANSLITERATION)

Novikov, D. A. (2005) Teoriia upravleniia organizatsionnymi sistemami. M.: MPSI.

Khairullina, N. G. (2012) Upravlenie personalom na predpriiatiakh torgovli. Tiumen': TiunGNGU.