

Научная статья

УДК 37

doi 10.46741/2686-9764.2024.68.4.012



Методические основания развития института наставничества в правоохранительных органах

ИННА СЕРГЕЕВНА СКЛЯРЕНКО

Академия управления МВД России, Москва, Россия, ic-k@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9520-6797>

МАРИЯ АЛЕКСАНДРОВНА БЛАГОВЕЩЕНСКАЯ

Академия управления МВД России, Москва, Россия, bmatula@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0005-4395-5514>

Реферат

Введение: в статье рассматриваются методические основания развития института наставничества в правоохранительных органах с акцентом на системе МВД России. Заявленная проблема актуализируется путем приведения современной статистики увольнения из органов внутренних дел Российской Федерации. Соответственно, институт наставничества в правоохранительных органах рассматривается как форма педагогического сопровождения профессиональной деятельности молодых сотрудников. Раскрывается функционал института наставничества, делается упор на взаимодействии с молодыми сотрудниками и оказании им помощи в рамках педагогического сопровождения. *Цель:* предпринимается попытка теоретического осмысления понятия наставничества в правоохранительной системе, включая МВД России, ФСИН России, как формы педагогического сопровождения молодых сотрудников. *Методы исследования:* диалектический подход к рассматриваемой проблематике с использованием общих и частных методов научного познания, таких как системно-структурный, догматический, логический и др. *Результат:* авторская позиция выражается в необходимости определения методических оснований института наставничества в правоохранительных органах, включающих принципы, содержание, инструментарий педагогического сопровождения молодых сотрудников и в целом процесс подготовки наставников. *Выводы:* делается вывод о значении и необходимости методических оснований института наставничества в правоохранительных органах. Методические основания развития института наставничества в правоохранительных органах, в том числе МВД России и ФСИН России, с большой долей вероятности влияют на эффективность работы молодых сотрудников за счет педагогического сопровождения их деятельности.

Ключевые слова: методические основания; институт наставничества; наставник; молодой сотрудник; правоохранительные органы; педагогическое сопровождение; профессиональное становление.

5.8.1. Общая педагогика, история педагогики и образования.

Для цитирования: Скляренко И. С., Благовещенская М. А. Методические основания развития института наставничества в правоохранительных органах // Пениitenciарная наука. 2024. Т. 18, № 4 (68). С. 449–458. doi 10.46741/2686-9764.2024.68.4.012.

Methodological Foundations for Developing the Mentoring Institution in Law Enforcement Agencies

INNA S. SKLYARENKO

Management Academy of the Ministry of the Interior of the Russian Federation, ic-k@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9520-6797>

MARIYA A. BLAGOVESHCHENSKAYA

Management Academy of the Ministry of the Interior of the Russian Federation, bmatula@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0005-4395-5514>

Abstract

Introduction: the article discusses methodological foundations for the development of the institution of mentoring in law enforcement agencies with an emphasis on the system of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation. The stated problem is actualized by the authors by providing concretized modern statistics of dismissals from the internal affairs bodies of the Russian Federation. Accordingly, the authors consider the institution of mentoring in law enforcement agencies to be a form of pedagogical support of professional activities of young employees. Justifying the institution of mentoring as a formal social institution, its functionality is revealed, which focuses on interaction with young employees and providing them with assistance within the framework of pedagogical support. *Purpose:* to theoretically comprehend the concept of mentoring in the law enforcement system, including the Ministry of Internal Affairs and the Federal Penitentiary Service on the basis of the category of pedagogical support of young employees. *Methods:* a dialectical approach to the problem under consideration using general and particular methods of scientific cognition, such as: system-structural, dogmatic, logical, as well as the study of generalized experience and the method of studying products of activity. *Results:* the author's position is expressed in the need to determine methodological foundations for the institution of mentoring in law enforcement agencies, including principles, content, tools for pedagogical support of young employees and, in general, the process of training mentors. *Conclusion:* it is important and necessary to develop methodological foundations of the institution of mentoring in law enforcement agencies. The methodological foundations for developing the institution of mentoring in law enforcement agencies, including the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation and the Federal Penitentiary Service of Russia, most likely affect the effectiveness of young employees due to pedagogical support of their activities.

Keywords: methodological foundations; mentoring institution; mentor; young employee; law enforcement agencies; pedagogical support; professional development.

5.8.1. General pedagogy, history of pedagogy and education.

For citation: Sklyarenko I.S., Blagoveshchenskaya M.A. Methodological foundations for developing the mentoring institution in law enforcement agencies. *Penitentiary Science*, 2024, vol. 18, no. 4 (68), pp. 449–458. doi 10.46741/2686-9764.2024.68.4.012.

Проблема некомплекта кадров в правоохранительных органах продолжает оставаться одной из самых насущных, требующей срочного конструктивного решения, особенно в условиях специальной военной операции.

По данным статистики, за последние четыре года увеличилось количество уволенных молодых сотрудников правоохранительных органов уже на первом году службы. Это касается системы и МВД России, и ФСИН России. По заявлению директора ФСИН России А. А. Гостева, в 2023 г. некомплект увеличился на 4 % и достиг 19,6 % от общей штатной численности ведомства, причем большую часть уволенных составляют молодые сотрудники, прослужившие менее года. [1].

Приведем более конкретные примеры по системе МВД России. Если в 2020 г. из органов внутренних дел уволилось более 1100 чел., что составляет около 8 % от числа принятых на службу, в 2021 г. – более 2000 чел. (12 %), в 2022 г. – более 2100 чел. (15 %). В течение последних трех лет из органов внутренних дел уволилось более 9000 молодых специалистов [2, с. 35; 3, с. 43].

Кроме того, на службу в органы внутренних дел в 2022 г. принято более 68 тыс. граждан Российской Федерации, средний возраст которых составляет 20–25 лет. Более 30 % проходящих сегодня службу сотрудников не достигли возраста 30 лет, 17 % сотрудников имеют стаж службы в органах внутренних дел до трех лет, а 19 % – служат в подразделениях

менее года [2, с. 37; 3, с. 45]. Примечательно и то, что каждый третий молодой сотрудник через два-три года выражает желание сменить место службы, перевестись в другой правоохранительный орган России, а треть уволенных, как правило получивших ведомственное бесплатное образование, находит себе работу в коммерческих структурах и адвокатуре.

Приведенные факты указывают на необходимость специфической управленческой деятельности с определенным контингентом – вновь принятыми на службу сотрудниками.

Касаясь обозначенной проблемы, нельзя не упомянуть об озабоченности ею президентом, правительством, руководством различных ведомств и организаций. Так, в 2024 г. правительством разработан национальный проект «Кадры» со сроками реализации с 2025 по 2030 г., предполагающий создание системы взаимодействия образовательных учреждений и предприятий, открытие площадок для знакомства с производителями, участие работодателей в разработке и реализации учебных планов и профессиональную ориентацию школьников начиная с 6 класса. Предполагается активное включение правоохранительной системы в реализацию данного проекта.

Нельзя не согласиться с целым рядом исследователей (Г. Н. Василенко, Е. С. Денисенко, Д. А. Кеменев, А. А. Никитин и др.), которые убеждены, что одним из способов решения кадровой проблемы в правоохранительных органах является создание института наставничества [4, с. 140; 5, с. 42; 6, с. 198].

По утверждению М. В. Пряхиной, А. С. Душкина, Н. В. Мартиросовой, наставничество является формой обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых оно осуществляется [7, с. 57].

Г. В. Атаманчук, И. П. Марченко подчеркивают, что наставничество имеет признаки кадровой технологии, применяемой в правоохранительных органах, которая помогает сотрудникам повышать свою квалификацию, развиваться профессионально и адаптироваться к новым условиям службы [8, с. 141; 9, с. 128].

Делая акцент на педагогических функциях наставника, полагаем целесообразным представить категорию «наставничество» как педагогическое сопровождение молодых сотрудников правоохранительных органов в профессиональной и служебной деятельности. Рассматривая наставничество через призму педагогического сопровождения, дадим его краткую характеристику.

Прежде всего, нужно сказать, что понятие педагогического сопровождения на современном этапе педагогической науки является достаточно распространенным. Существует большое многообразие трактовок, где педагогическое сопровождение рассматривается как процесс педагогического взаимодействия объекта с субъектом для оказания последнему помощи [10, с. 72], процесс создания условий развития [11, с. 178]), созидательная деятельность педагога [12, с. 98], продленная педагогическая поддержка [13, с. 72], инструментарий педагогической

деятельности [14, с. 167], механизм педагогического взаимодействия [15, с. 54], система мер воздействия на процессы образовательной сферы [16, с. 78].

На наш взгляд, педагогическое сопровождение молодых сотрудников правоохранительных органов – это процесс оказания им своевременной профессиональной и социально-педагогической помощи со стороны наставника в виде педагогического (корректирующего, профилактического) влияния на основе диагностики, отслеживания изменений профессионально-личностного развития путем использования общей и частной методики [17, с. 208].

Термин «институт» в контексте исследуемой темы означает определенное общественное явление, причем в профессиональной сфере. Исходя из этого, под институтом наставничества понимаем социальный институт, устойчивую форму организации профессиональной деятельности, включающую совокупность органов, организаций и сотрудников, в том числе наделенных властью, материальными средствами для осуществления профессиональных и социальных функций, ролей, управления, контроля за соблюдением правовых норм, профессиональной и служебной этики.

Институт наставничества как социальный институт является формальным, так как действует по строго установленным предписаниям (законодательные и нормативные документы, должностные инструкции), имеет формальный контроль и может рассматриваться социальным лифтом, способствующим адаптивности, профессиональной социализации, мобильности молодых сотрудников.

Как известно, появление любого социального института – это отклик на потребности общества. Следовательно, появление института наставничества – отклик на потребности профессионального сообщества. Эти потребности связаны с гарантиями в рамках непрерывного образования, профессиональной защиты, поддержания профессионального порядка, сплоченности профессионального сообщества, осуществления коммуникаций внутри коллектива, размещения людей по определенным профессиональным стратам.

Соответственно, институт наставничества в правоохранительных органах – это формальный социальный институт, форма педагогического сопровождения профессиональной деятельности молодых сотрудников правоохранительных органов, включающая совокупность органов, организаций правоохранительной системы России, сотрудников, их руководителей, наделенных управленческими полномочиями и материальными средствами для оказания помощи молодым сотрудникам в их профессиональном становлении, эффективного осуществления ими профессиональных, служебных, правоохранительных, социальных функций.

С другой стороны, наставничество в правоохранительных органах вполне обоснованно рассматривается как социальный институт в связи с тем, что он осуществляет целый ряд социальных функций. Причем сама функция как обязанность или деятельность обладает инструментальной характеристикой, а их

количество и указывает на разнообразие инструментов наставничества в правоохранительных органах:

- интегративная функция – оказание помощи в сплочении и укреплении связей между молодыми и опытными сотрудниками, объединенными институтом наставничества в профессиональном сообществе;

- функция воспроизводства профессиональных и общественных отношений, благодаря действию которой институт наставничества поддерживает устойчивость профессиональной правоохранительной системы России;

- регулятивная функция – оказание помощи молодым сотрудникам в регулировании отношений с руководством, с другими членами профессионального сообщества, с гражданами с опорой на нормы, правила поведения, с учетом существующих санкций и профессиональной этики;

- коммуникативная функция – оказание помощи молодым сотрудникам в обеспечении взаимодействия друг с другом, с другими членами профессионального сообщества за счет определенных правил и этики служебно-профессиональной деятельности.

Также педагогическая составляющая наставничества включает в себя целый комплекс функций, среди которых:

- гуманистическая функция – оказание помощи молодым сотрудникам в формировании и развитии интеллектуального, духовно-нравственного, гражданско-патриотического, физического потенциала личности;

- профессионально-экономическая функция – оказание помощи молодым сотрудникам в овладении профессиональными компетенциями, а значит, подготовке квалифицированных кадров для правоохранительной системы;

- социально-политическая функция – оказание помощи молодым сотрудникам в приобретении определенного социального статуса;

- культурная функция – оказание помощи молодым сотрудникам в усвоении общественной и профессиональной культуры, в развитии творческих способностей;

- социализирующая функция – оказание помощи молодым сотрудникам в служебно-профессиональной деятельности, приносящей пользу обществу, государству, ведомству и самому себе.

Невозможно проигнорировать вопрос о дисфункции в наставничестве, что демонстрирует нарушение стабильности, кадрового равновесия в правоохранительной системе России через появление сбоев и деструктивных ситуаций в работе института наставничества. Современная история правоохранительных органов знает немало примеров с негативными последствиями в решении кадровых вопросов, когда считалось избыточным наличие наставников, соответственно, их не назначали или подходили к этой деятельности с определенной долей формальности. Причем это касается разных силовых структур. Так, в нулевые годы ФСИН России столкнулась с проблемой нехватки опытных сотрудников, которые могли бы передать свой опыт молодежи, в связи с масштабным увольнением по выслуге лет.

Институт наставничества как практика работы с начинающими сотрудниками имеет богатую историю и сегодня продолжает свое развитие, приобретает различные формы реализации. В частности, И. А. Зорина, рассматривая виды наставничества, описывает специфику тьюторства, менторинга, коучинга и фасилитации [18, с. 184].

Институт наставничества в системе МВД России, являясь формальным социальным институтом, определен конкретными нормативными требованиями – федеральными законами от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» и от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», а также приказами МВД России от 26.06.2020 № 460 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» и от 01.02.2018 № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации». Например, в последнем установлено, что наставник закрепляется за каждым стажером на период его индивидуального обучения, а также за «сотрудником, переведенным на вышестоящую, равнозначную или нижестоящую должность в органах внутренних дел, соответствующую иному функциональному предназначению либо направлению деятельности». Надо отметить, что ни в одном из нормативных правовых актов МВД России не содержится четких критериев отбора наставников, не говорится о процессе их подготовки и недостаточно уделено внимание оценке результатов их деятельности.

Итак, нормативная правовая база наставничества далека от совершенства, но все же она есть. Руководство правоохранительных ведомств, органов, подразделений, рядовые сотрудники понимают необходимость ее совершенствования, что подтверждается наличием научно-теоретических исследований и практических предложений.

В свою очередь, заметим, что институт наставничества в правоохранительных органах предполагает некие методические основания, включающие принципы работы наставников, содержание и инструментарий педагогического сопровождения молодых сотрудников, процесс подготовки и работы наставника.

Отдельно следует сказать о роли руководителя органа, организации, подразделения в институте наставничества. Руководитель, воплощая педагогические функции, выступает наставником у наставников, осуществляет их подготовку, используя общую и частную методики.

Выделим этапы работы руководителя с наставниками.

I этап – диагностический, предполагает отбор наставников посредством беседы, изучения материалов личных дел претендентов и наблюдения за их деятельностью.

II этап – подготовительный. Включает методику подготовки наставников: постановка целей и задач наставнической деятельности; проведение занятий с наставниками, организация индивидуальной и груп-

повой форм работы; представление содержания наставнической деятельности через педагогическое сопровождение молодых сотрудников; представление инструментария наставнической деятельности (методы беседы, разъяснения, инструктирования, консультирования и др.).

Рассмотрим более подробно методические основания развития института наставничества в правоохранительных органах. Методика подготовки наставников предполагает следующее:

1. Целеполагание в работе наставников, включающее постановку задач, обусловленных с осуществлением педагогического сопровождения молодых сотрудников. Очевидно, что целеполагание будет связано с диагностикой молодого сотрудника, которая позволит выявить уровень ряда профессиональных компетенций, поставить задачи по оказанию наставнической помощи.

2. Принципы работы наставников, осуществляющих педагогическое сопровождение молодых сотрудников.

Исследователи предлагают разные совокупности принципов педагогического сопровождения. Так, Е. И. Казакова выделяет принципы рекомендательного характера советов сопровождающего, приоритета интересов сопровождаемого, непрерывности, мультидисциплинарности, стремления к автономизации. А. Н. Копейкин описывал принципы доверия, открытости, комплексности, превентивности, создания благоприятных условий, активизации самостоятельной работы [19, с. 8]. Н. В. Пояркова [20, с. 5] рассматривает принципы ориентации на нравственные ценности, диалогизма, целостности, активности, А. М. Ткаченко – дополнительности и вариативности, опоры на внутренний потенциал субъекта [21, с. 9]. Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева ориентируются на обеспечение полноты комплекса принципов и считают, что основаниями для их выделения должны быть теоретико-методологические подходы к исследованию проблемы, закономерности педагогического сопровождения, субъекты сопровождения и их деятельность, этапы педагогического сопровождения. Выделенные основания, представляющие собой заданные исходные координаты, способствуют выявлению исчерпывающего набора принципов.

Опираясь на результаты эмпирических исследований (Е. И. Казакова, А. Н. Копейкин, Н. В. Пояркова, Э. Л. Черепанов, Е. В. Яковлев, Н. О. Яковлева и др.), полагаем, что в аспекте педагогического сопровождения молодых сотрудников правоохранительных органов для наставников актуальными будут следующие принципы:

– целенаправленности педагогического сопровождения молодого сотрудника. Цель определяет направление и способ действий наставника. Общие цели педагогического сопровождения молодого сотрудника лежат в основе деятельности наставника. Сопоставление настоящего уровня профессионального и личностного развития личности молодого сотрудника с его идеальной моделью позволит разработать программу педагогического сопровождения,

оказания помощи, план ее реализации и подобрать инструментарий в достижении цели;

– системности педагогического сопровождения молодого сотрудника. Суть этого принципа заключается в том, что педагогическое сопровождение рассматривается как система. Система представляет собой совокупность связанных элементов и взаимно влияющих друг на друга. При этом педагогическое сопровождение молодого сотрудника будет подсистемой по отношению к целостному процессу непрерывного образования. Педагогическое сопровождение как подсистема имеет свою структуру элементов (цель и задачи, содержание и инструментарий), взаимосвязанных и взаимозависимых между собой;

– гуманизма в педагогическом сопровождении молодого сотрудника. Предполагает ценность человека, его жизни, рассматривается в поле аксиологического подхода, взывающего к необходимости оказания помощи. При этом сочетание целей государства, ведомства, общества и личности ориентирует сопровождаемого молодого сотрудника на овладение профессией в соответствии с его профессиональными интересами, возможностями и потребностями;

– уважения личности молодого сотрудника в сочетании с разумной требовательностью к нему. Разумная требовательность как помощь целесообразна и определена потребностями педагогического сопровождения, направлена на развитие у молодого сотрудника положительных профессиональных и личностных качеств. Наставник, использующий метод педагогического требования, должен убедиться, что молодой сотрудник четко осознает смысл предъявляемого к нему требования, быть уверенным в том, что этот метод поможет скорректировать профессиональную деятельность и поведение молодого сотрудника, не нанеся ущерба его самоуважению, самолюбию и достоинству;

– опоры на положительные качества личности молодого сотрудника. Опираясь на внутренний потенциал объекта сопровождения, его положительные качества, усиление и развитие которых компенсирует отрицательные черты, наставник формирует положительную профессиональную направленность молодого сотрудника. Оказанная наставником помощь способствует ощущению успеха у молодого сотрудника в овладении новыми формами поведения, удовлетворению от профессиональной реализации, вере в собственные силы, уверенности в достижении профессиональных целей. Этот принцип связан с этапами педагогического сопровождения, со спецификой профессиональной деятельности молодого сотрудника;

– сознательности и активности личности. Молодой сотрудник должен осознать необходимость позитивных перемен в своей профессиональной деятельности и быть мотивирован на эти перемены. Только тогда он становится активным участником этих перемен и будет стремиться их ускорить. В этом случае молодому сотруднику правоохранительных органов необходимо помочь из объекта педагогического сопровождения превратиться в его субъект, что гаран-

тирует положительный результат. При таком условии возникает благоприятное субъект-субъектное взаимодействие в деятельности наставника и молодого сотрудника;

– сочетания прямых и параллельных влияний в педагогическом сопровождении. В оптимизации педагогического сопровождения кроме прямого влияния наставника на личность молодого сотрудника важную роль играет мобилизация социально значимых сил. При этом создается дополнительный вектор влияния. К таким силам относится коллектив сотрудников. Подключая влияние коллектива, используя силу общественного мнения, получаем безусловный эффект в педагогическом сопровождении. Для молодого сотрудника, например, мнение опытных сотрудников, признанных авторитетов руководителей является важным фактором выбора направленности поведения и становления профессионала.

– единства диагностики и педагогического влияния в педагогическом сопровождении. Этот принцип обеспечивает целостность процесса педагогического сопровождения молодого сотрудника и овладение им профессией. Невозможно эффективно влиять, не зная исходных данных об объекте. Трудно подобрать методы и приемы, если нет данных о молодом сотруднике, причинах и характере его поведенческих реакций, особенностях его взаимоотношений в коллективе. Педагогическое сопровождение требует: 1) анализа индивидуальных особенностей личности молодого сотрудника, уровня его подготовки и профессиональных интересов; 2) отслеживания динамики изменений как отклика на оказанную помощь; 3) проведения диагностики в процессе педагогического сопровождения – от постановки цели до ее достижения и получения результатов. Знание индивидуальных особенностей позволяет ускоренно выявить сильные и слабые стороны сотрудника и скорректировать процесс сопровождения;

– обратной пропорциональности, «гиперболы». Важной составляющей наставничества является систематическое взаимодействие наставника и молодого сотрудника. Обратная связь помогает последнему понимать свои успехи и ошибки, что стимулирует саморазвитие и самосовершенствование. Однако возникает необходимость постепенного уменьшения роли сопровождения наставника, оказания помощи и увеличения самостоятельности молодого сотрудника.

Таким образом, основные положения принципа педагогического сопровождения формируют его базу, определяют логику влияния, намечают общую стратегию и конкретную тактику на соответствующих ступенях процесса наставничества.

3. Оказание помощи молодым сотрудникам в профессиональном обучении и воспитании в рамках непрерывного образования.

Говоря о профессиональном обучении, заметим, что речь идет о практико-ориентированном дополняющем обучении, процессе, организованном непосредственно в деятельности, так как наставляемые уже имеют диплом о профессиональном образовании, свидетельство о прохождении первоначальной

подготовки. Однако при выполнении служебных обязанностей у молодых сотрудников возникает целый ряд вопросов и трудностей, поскольку каждая профессиональная деятельность специфична, имеет особый порядок служебной деятельности, подготовки документации и др. Здесь неоценима помощь наставника.

Не менее важно реализуемое наставником содержание воспитания, включающее различные его направления. Прежде всего, это воспитание профессиональное, предполагающее развитие у молодого сотрудника личностных качеств с учетом требований профессиональной и служебной деятельности в современных условиях. Это готовность к выполнению служебного долга по защите прав и законных интересов граждан, к охране общественного порядка.

Приоритетным сегодня становится и патриотическое воспитание. Рассказывая о героических поступках коллег, о ритуалах и традициях, существующих в подразделении, наставник должен подчеркнуть важность сохранения исторической памяти и преемственности поколений.

Хотя профессиональная деятельность сотрудника правоохранительных органов предполагает знание нормативно-правовой базы, все же наставнику не стоит пренебрегать правовым воспитанием. Необходимо развивать у молодого сотрудника уважительное отношение к законодательству.

Не должно оставаться без внимания и нравственное воспитание молодых сотрудников, способствующее развитию моральных качеств гражданина (ответственность за судьбу страны, ценность добра, справедливости, долг, честь).

Эстетическое воспитание в работе наставника, казалось бы, менее востребовано, но грамотный наставник понимает ценность приобщения молодого сотрудника к прекрасному. В этой связи нельзя не согласиться с тезисом И. А. Калиничко, О. В. Зиборова, А. И. Клименко о том, что сегодня «на смену полицейскому “силовику” приходит полицейский “интеллигент”» [22, с. 7].

4. Инструментарий педагогического сопровождения. Это педагогическая категория, подразумевающая методы и приемы, формы и средства, способствующие достижению целей и задач, реализации содержания для оказания помощи молодому сотруднику.

В качестве примера рассмотрим наиболее эффективные инструменты педагогического сопровождения, методы, приемы и средства, используемые наставниками, выявленные по результатам эмпирического исследования:

– метод примера. Способ воспитания и обучения, при котором наставник оказывает влияние на сознание и эмоции молодых сотрудников путем предъявления положительного или отрицательного образца. Данный метод базируется на закономерности: нечто, воспринимаемое зрением, одновременно фиксируется сознанием, ввиду того что не нуждается в раскодировании, в отличие от слова [23, с. 63]. Практический показ профессиональных действий, участие в реальных служебных ситуациях и разбор конкретных

примеров способствуют более эффективному овладению профессиональными компетенциями. Наставник, демонстрируя способы выполнения тех или иных задач, помогает молодому сотруднику понять, запомнить, а затем воспроизвести правильность выполнения действий и их последовательность;

– метод объяснения. Способ обучения и воспитания, в процессе которого происходит прямое влияние наставника на когнитивную сферу личности молодого сотрудника путем изложения конкретных фактов, толкования законов и закономерностей, важнейших особенностей предмета профессиональной деятельности, отдельных понятий, явлений, в ходе чего осознается значимая для профессиональной деятельности информация. Этот метод предполагает последовательное раскрытие информации, установление причинно-следственных связей, доказательство посредством логически выстроенной аргументации;

– метод разъяснения. Способ обучения и воспитания, в процессе которого происходит подробное, детальное истолковывание предмета профессиональной деятельности с эмоционально-словесным влиянием и ориентацией на конкретного молодого сотрудника;

– метод инструктирования. Способ обучения, который представляет собой проектирование процесса и результата предстоящей профессиональной деятельности путем сочетания объяснения и показа образцов деятельности, разбора ситуаций из профессионально-служебной деятельности. Условиями эффективности использования данного метода являются: ясность указаний наставника, четкость результата, осознание молодым сотрудником значения предстоящей деятельности;

– метод убеждения. Способ обучения и воспитания, состоящий в прямом коммуникативном влиянии на разум, эмоции и чувства, в ходе которого происходит сознательное принятие объектом, в данном случае молодым сотрудником, определенной позиции. Для достижения глубокого осмысления информации, необходимой для профессиональной деятельности, в рамках метода убеждения используется прием доказывания (педагогический прием, рассматривается как часть метода). Любое доказывание строится на законах формальной логики, но применяются различные варианты. Нормативно-правовая апелляция – способ, подразумевающий ссылку на законодательные акты как нечто неопровержимое, ранее доказанное, уже установленное. Способ аналогий предполагает приведение аналогичного случая, сравнительную характеристику с рассматриваемым, что обосновывает необходимость аналогичного решения. Графический способ рекомендует наставнику сопровождать доказательственные рассуждения схемами, рисунками, диаграммами. Доказательство от противного начинается фразой «предположим, что...». Высказанное допущение детально анализируется, сравниваются весомость обоснований существующего и предполагаемого альтернативного положения, последствия того и другого. Данный способ уместен, когда молодой сотрудник настроен скептически, не стремится понять истину, пускается в пространные рассуждения. Способ ак-

центрирования внимания обосновывается следующими фактами. Наставляемый впервые слышит доказательство и ему необходимо его понять, принять здесь и сейчас, в отличие от наставника, который уже продумал логику и аргументы. Для этого наставник акцентирует внимание на собственной речи: быстрый темп, перефразирование при повторении, детализация, краткость формулировок, выделение значимой информации тоном и тембром, подчеркивание, обращение внимания, ключевые слова [23, с. 84].

Мы привели лишь часть инструментов, используемых наставником в педагогическом сопровождении молодых сотрудников. В аспекте профессионального воспитания также отметим методы беседы и поддержки, критики действий и поступков, нравственно-го выбора и создания ситуации успеха.

III этап – рефлексивный. Подведение итогов наставничества, рефлексия, использование методов стимулирования.

Эффективность наставнической деятельности связана с результатом работы как наставляемых, молодых сотрудников, так и самих наставников. Особое значение здесь имеет метод поощрения – метод, основанный на выражении общественной положительной оценки профессиональной деятельности, признании заслуг и закрепляющий желательное поведение объекта. Разновидностей поощрения достаточно много.

Остановимся подробнее на награждении. Проведенное нами эмпирическое исследование показало следующее. На эффективность награждения в виде почетной грамоты МВД России указали 87 % респондентов, ценного подарка – 76 %, объявления благодарности – 69,5 % и ведомственной награды – 56,5 % [24, с. 265].

Полученные результаты указывают на необходимость признания заслуг деятельности наставников в становлении молодых сотрудников, укреплении их желании оставаться в системе МВД России. В наградной политике ведомства существует награда для наставников, однако пилотажный опрос показал редкость ее использования. Многие сотрудники не знают о ее существовании, не имеют представления о том, кто ей награждается, за какие заслуги.

К сожалению, сложность деятельности наставника, связанная с большими ресурсными затратами (временными, энергетическими), отвлечением от решения собственных профессиональных задач, негативно отражается на желании опытных сотрудников становиться наставниками. Фактически это указывает на то, что давно назрела необходимость пересмотра порядка назначения наставников и оценки их деятельности.

Допускаем, что разъяснение ценностного смысла специальной награды в виде нагрудного знака «Почетный наставник МВД» будет в какой-то мере содействовать решению обозначенной проблемы.

Историки в области геральдики считают, что этот знак является прототипом существовавшего с 1981 г. в РСФСР почетного звания «Заслуженный наставник

молодежи». Сегодня знаком «Почетный наставник МВД» награждаются лучшие наставники органов внутренних дел, имеющие стаж службы 15 лет и более и награжденные ранее государственной наградой Российской Федерации или ведомственным знаком отличия МВД России. Нагрудный знак представляет собой лавровый венок с плодами, основание которого перевито лентой с надписью «МВД РОССИИ». В верхней части венка помещено изображение эмблемы органов внутренних дел, внутри венка – изображение сияющего факела на фоне двух скрещенных мечей в ножнах, поверх изображений наложена надпись «ПОЧЕТНЫЙ НАСТАВНИК». В геральдике символ лавровых деревьев означает посредничество при передаче знания, ассоциируется с мудростью и волей к победе, а плоды трактуются как результат и итог деятельности.

Понимание смысла символов, включенных в изображение награды, является важной мотивационной, историко-идеологической, психолого-педагогической составляющей.

Следует отметить, что в системе ФСИН России учреждена подобная ведомственная награда – нагрудный знак «Почетный наставник».

Резюмируя сказанное, отметим, что выделенные методические основания развития института наставничества в правоохранительных органах с большой долей вероятности влияют на эффективность работы молодых сотрудников за счет педагогического сопровождения, подразумевающего оказание им своевременной помощи в разных областях служебной и профессиональной деятельности, способствуют укреплению кадрового потенциала и требуют дальнейшего изучения, углубления, апробации.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Глава ФСИН заявил о серьезном некомплекте и попросил повысить зарплаты. URL: <https://news.ru/russia/glava-fsin-zayavil-o-sereznom-nekomplekte-i-poprosil-povysit-zarplaty/> (дата обращения: 03.10.2024).
2. Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации за 2021 год : сб. аналит. и информ. материалов. М., 2022. 70 с.
3. Сведения о состоянии работы с кадрами органов внутренних дел Российской Федерации в 2022 году : сб. аналит. и информ. материалов. М., 2023. 78 с.
4. Василенко Г. Н., Денисенко Е. С. Индивидуальное обучение и перспективы развития института наставничества в органах внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2018. № 2. С. 139–144.
5. Кеменев Д. А. Концептуальная модель института наставничества на государственной службе // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2019. № 5. Т. 8. С. 41–46.
6. Никитин А. А. Институт наставничества в прокуратуре и иных государственных органах России // Вестник Саратовской государственной юридической академии. 2023. № 2 (151). С. 196–203.
7. Пряжина М. В., Душкин А. С., Мартиросова Н. В. Профессиографическое описание основных видов деятельности в системе МВД России на основе компетентностного подхода : моногр. СПб., 2012. 136 с.
8. Атаманчук Г. В. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика : моногр. М., 2008. 312 с.
9. Марченко И. П. Особенности процесса трансформации кадрового потенциала государственной (муниципальной) службы в России рубежа XX–XXI веков : дис. ... д-ра социол. наук. Барнаул, 2005. 376 с.
10. Уманский А. Л. Педагогическое сопровождение детского лидерства : моногр. Кострома, 2004. 117 с.
11. Лазарев В. А. Педагогическое сопровождение одаренных старшеклассников : дис. ... д-ра пед. наук. Ярославль, 2005. 329 с.
12. Шишкина В. А. Педагогическое сопровождение личностно-профессионального становления будущих учителей изобразительного искусства : дис. ... д-ра пед. наук. М., 2006. 386 с.
13. Эльканова П. А. Педагогическое сопровождение социализации подростка: на примере Заполярья : дис. ... канд. пед. наук. М., 2000. 184 с.
14. Куликовская И. Э., Титова А. И. Педагогическое сопровождение развития творчества детей в образовательном пространстве дошкольной организации // Воспитание и обучение детей младшего возраста : сб. материалов ежегод. междунар. науч.-практ. конф. Ростов н/Д., 2016. № 5. С. 167–169.
15. Шакурова М. В. Педагогическое сопровождение становления и развития социокультурной идентичности школьников : дис. ... д-ра пед. наук. М., 2007. 361 с.
16. Яковлев Е. В., Яковлева Н. О. Сопровождение как педагогический феномен // Современная высшая школа: инновационный аспект. 2010. № 4. С. 74–83.
17. Складенко И. С., Черепанов Э. Л. Принципы педагогического сопровождения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации в период подготовки к действиям в условиях СВО // История и перспективы исследований проблем работы с личным составом (к 50-летию кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России). М., 2023. С. 206–220.
18. Зорина И. А. Наставничество как социальный институт и его виды в современных реалиях // Управленческое консультирование. 2023. № 10 (178). С. 179–187.
19. Копейкин А. Н. Педагогическое сопровождение боевой подготовки будущих милиционеров : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2007. 20 с.
20. Пояркова Н. В. Педагогическое сопровождение профессионально-нравственного становления будущего учителя в педагогическом колледже : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2009. 24 с.
21. Ткаченко А. М. Педагогическое сопровождение социально-профессиональной самоактуализации курсантов образовательных учреждений ФСБ России : автореф. дис. ... канд. пед. наук. Хабаровск, 2008. 24 с.
22. Калинин И. А., Зиборов О. В., Клименко А. И. Формирование ценностных оснований профессионального правосознания сотрудника полиции в процессе образовательной деятельности высших учебных заведений МВД России // История государства и права. 2020. № 10. С. 3–10.
23. Сердюк Н. В., Ходякова Н. В., Складенко И. С. Общая педагогика : учеб. М., 2023. 188 с.

24. Складенко И. С., Благовещенская М. А. Развитие профессиональных и управленческих компетенций сотрудников органов внутренних дел, включенных в кадровый резерв, средствами образования // Педагогика и психология в деятельности сотрудников правоохранительных органов: интеграция теории и практики : материалы междуна-род. науч.-практ. конф. (Санкт-Петербург, 28 октября 2022 года). СПб., 2022. С. 263–268.

REFERENCES

1. Glava FSIN zayavil o ser'eznom nekomplekte i poprosil povysit' zarplaty [Head of the Federal Penitentiary Service of Russia announced a serious shortage and asked for a salary increase]. Available at: <https://news.ru/russia/glava-fsin-zayavil-o-sereznom-nekomplekte-i-poprosil-povysit-zarplaty/> (accessed October 3, 2024).
2. Svedeniya o sostoyanii raboty s kadrami organov vnutrennikh del Rossiiskoi Federatsii za 2021 god: sb. analit. i inform. materialov [Information on the state of work with the personnel of the internal affairs bodies of the Russian Federation for 2021: collection of analytical and informational materials]. Moscow, 2022. 70 p.
3. Svedeniya o sostoyanii raboty s kadrami organov vnutrennikh del Rossiiskoi Federatsii v 2022 godu: sb. analit. i inform. materialov [Information on the state of work with the personnel of the internal affairs bodies of the Russian Federation for 2022: collection of analytical and informational materials]. Moscow, 2023. 78 p.
4. Vasilenko G.N., Denisenko E.S. Individual training and prospects for the development of the Institute of mentoring in internal affairs bodies. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii = Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2018, no. 2, pp. 139–144. (In Russ.).
5. Kemenev D.A. Conceptual model of the Institute of mentoring in public service. *Upravlenie personalom i intellektual'nymi resursami v Rossii = Personnel and Intellectual Resources Management in Russia*, 2019, no. 5, vol. 8, pp. 41–46. (In Russ.).
6. Nikitin A.A. Institute of mentoring in the Prosecutor's office and other state bodies of Russia. *Vestnik Saratovskoi gosudarstvennoi yuridicheskoi akademii = Bulletin of the Saratov State Law Academy*, 2023, no. 2 (151), pp. 196–203. (In Russ.).
7. Pryakhina M.V., Dushkin A.S., Martirosova N.V. *Professiograficheskoe opisaniye osnovnykh vidov deyatel'nosti v sisteme MVD Rossii na osnove kompetentnostnogo podkhoda: monogr.* [A professionographic description of the main types of activities in the system of the Ministry of Internal Affairs of Russia based on a competence-based approach: monograph]. Saint Petersburg, 2012. 136 p.
8. Atamanchuk G.V. *Sushchnost' gosudarstvennoi sluzhby: istoriya, teoriya, zakon, praktika: monogr.* [The essence of public service: history, theory, law, practice: monograph]. Moscow, 2008. 312 p.
9. Marchenko I.P. *Osobennosti protsessy transformatsii kadrovogo potentsiala gosudarstvennoi (munitsipal'noi) sluzhby v Rossii rubezha XX–XXI vekov: dis. ... d-ra sotsiol. nauk* [Features of the process of transformation of the personnel potential of the state (municipal) service in Russia at the turn of the XX–XXI centuries: Doctor of Sciences (Sociology) dissertation]. Barnaul, 2005. 376 p.
10. Umanskii A.L. *Pedagogicheskoe soprovozhdeniye detskogo liderstva: monogr.* [Pedagogical support of children's leadership: monograph]. Kostroma, 2004. 117 p.
11. Lazarev V.A. *Pedagogicheskoe soprovozhdeniye odarenykh starsheklassnikov: dis. ... d-ra ped. nauk* [Pedagogical support of gifted high school students: Doctor of Sciences (Pedagogy) dissertation]. Yaroslavl, 2005. 329 p.
12. Shishkina V.A. *Pedagogicheskoe soprovozhdeniye lichnostno-professional'nogo stanovleniya budushchikh uchiteley izobrazitel'nogo iskusstva: dis. ... d-ra ped. nauk* [Pedagogical support of personal and professional development of future teachers of fine arts: Doctor of Sciences (Pedagogy) dissertation]. Moscow, 2006. 386 p.
13. El'kanova P.A. *Pedagogicheskoe soprovozhdeniye sotsializatsii podrostka: na primere Zapolyar'ya: dis. ... kand. ped. nauk* [Pedagogical support of adolescent socialization: on the example of the Arctic: Candidate of Sciences (Pedagogy) dissertation]. Moscow, 2000. 184 p.
14. Kulikovskaya I.E., Titova A.I. Pedagogical support for the development of children's creativity in the educational space of a preschool organization. In: *Vospitaniye i obucheniye detei mladshogo vozrasta: sb. materialov ezhegod. mezhdunar. nauch.-prakt. konf.* [Education and training of young children: collection of annual international scientific and practical conference]. Rostov on Don, 2016. Pp. 167–169. (In Russ.).
15. Shakurova M.V. *Pedagogicheskoe soprovozhdeniye stanovleniya i razvitiya sotsiokul'turnoi identichnosti shkol'nikov: dis. ... d-ra ped. nauk* [Pedagogical support for the formation and development of socio-cultural identity of schoolchildren: Doctor of Sciences (Pedagogy) dissertation]. Moscow, 2007. 361 p.
16. Yakovlev E.V., Yakovleva N.O. Accompaniment as a pedagogical phenomenon. *Sovremennaya vysshaya shkola: innovatsionnyi aspekt = Modern Higher School: Innovative Aspect*, 2010, no. 4, pp. 74–83. (In Russ.).
17. Sklyarenko I.S., Cherepanov E.L. Principles of pedagogical support for employees of the internal affairs bodies of the Russian Federation during the period of preparation for actions in the conditions of their own. In: *Istoriya i perspektivy issledovaniya problem raboty s lichnym sostavom (k 50-letiyu kafedry psikhologii, pedagogiki i organizatsii raboty s kadrami Akademii upravleniya MVD Rossii)* [History and prospects of research on problems of working with personnel (to the 50th anniversary of the Department of Psychology, Pedagogy and organization of work with personnel of the Academy of Management of the Ministry of Internal Affairs of Russia)]. Moscow, 2023. Pp 206–220. (In Russ.).
18. Zorina I.A. Mentoring as a social institution and its types in modern realities. *Upravlencheskoe konsul'tirovaniye = Managerial Consulting*, 2023, no. 10 (178), pp. 179–187. (In Russ.).
19. Kopeikin A.N. *Pedagogicheskoe soprovozhdeniye boevoi podgotovki budushchikh militsionerov: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk* [Pedagogical support of combat training of future policemen: Candidate of Sciences (Pedagogy) dissertation abstract]. Volgograd, 2007. 20 p.
20. Poyarkova N.V. *Pedagogicheskoe soprovozhdeniye professional'no-nravstvennogo stanovleniya budushchego uchitelya v pedagogicheskom kolledzhe: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk* [Pedagogical support of the professional and moral formation of a future teacher in a pedagogical college: Candidate of Sciences (Pedagogy) dissertation abstract]. Volgograd, 2009. 24 p.

21. Tkachenko A.M. *Pedagogicheskoe soprovozhdenie sotsial'no-professional'noi samoaktualizatsii kursantov obrazovatel'nykh uchrezhdenii FSB Rossii: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk* [Pedagogical support of socio-professional self-actualization of cadets of educational institutions of the FSB of Russia: Candidate of Sciences (Pedagogy) dissertation abstract]. Khabarovsk, 2008. 24 p.
22. Kalinichenko I.A., Ziborov O.V., Klimenko A.I. Formation of the value bases of professional legal awareness of a police officer in the process of educational activity of higher educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia. *Istoriya gosudarstva i prava = History of the State and Law*, 2020, no. 10, pp. 3–10. (In Russ.).
23. Serdyuk N.V., Khodyakova N.V., Sklyarenko I.S. *Obshchaya pedagogika: ucheb.* [General pedagogy: textbook]. Moscow, 2023. 188 p.
24. Sklyarenko I.S., Blagoveshchenskaya M.A. *Razvitie professional'nykh i upravlencheskikh kompetentsii sotrudnikov organov vnutrennikh del, vkluchennykh v kadrovyy rezerv, sredstvami obrazovaniya // Pedagogika i psikhologiya v deyatel'nosti sotrudnikov pravookhranitel'nykh organov: integratsiya teorii i praktiki: materialy mezhdunarod. nauch.-prakt. konf. (Sankt-Peterburg, 28 oktyabrya 2022 goda)* [Development of professional and managerial competencies of employees of internal affairs bodies included in the reserve pool by means of education. Pedagogy and psychology in the activities of law enforcement officers: integration of theory and practice: proceedings of the International scientific and practical conference (Saint Petersburg, October 28, 2022)]. Saint Petersburg, 2022. Pp. 263–268. (In Russ.).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ / INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

ИННА СЕРГЕЕВНА СКЛЯРЕНКО – доктор педагогических наук, доцент, профессор кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России, Москва, Россия, ic-k@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9520-6797>

МАРИЯ АЛЕКСАНДРОВНА БЛАГОВЕЩЕНСКАЯ – кандидат юридических наук, доцент кафедры психологии, педагогики и организации работы с кадрами Академии управления МВД России, Москва, Россия, bmatula@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0005-4395-5514>

INNA S. SKLYARENKO – Doctor of Sciences (Pedagogy), Associate Professor, professor at the Department of Psychology, Pedagogy and HR Management at the Management Academy of the Ministry of the Interior of the Russian Federation, Moscow, Russia, ic-k@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0001-9520-6797>

MARIYA A. BLAGOVESHCHENSKAYA – Candidate of Sciences (Law), associate professor at the Department of Psychology, Pedagogy and HR Management at the Management Academy of the Ministry of the Interior of the Russian Federation, Moscow, Russia, bmatula@yandex.ru, <https://orcid.org/0009-0005-4395-5514>

Статья поступила 30.09.2024