

RU

Педагогическая модель формирования профессиональных компетенций молодых специалистов органов внутренних дел средствами наставничества

Шулимова В. М.

Аннотация. Цель исследования – построение педагогической модели формирования профессиональных компетенций молодых специалистов органов внутренних дел средствами наставничества. В статье рассматриваются вариативные модели, направленные на достижение указанной педагогической цели, предложенные и апробированные современными учеными и специалистами в сфере методологии и технологии профессионального образования с учетом ведомственной специфики, проанализирована их структура и содержательное наполнение. Научная новизна исследования состоит в том, что на основании собственного педагогического опыта, опыта работы других исследователей в контексте нормативных требований к результатам образовательной подготовки полицейских, требований МВД России к организации наставничества и возможностей вариативности моделей наставнической деятельности предложена теоретическая педагогическая модель формирования профессиональных компетенций молодых специалистов органов внутренних дел средствами наставничества, охарактеризованы ее основные компоненты. В результате исследования установлено, что в научной литературе существуют достоверные подтверждения положительного влияния наставничества на формирование профессиональных компетенций начинающих специалистов органов внутренних дел, поэтому разработанная педагогическая модель может быть рекомендована к апробации в практической деятельности для проверки ее эффективности.

EN

Pedagogical model for forming professional competencies among young specialists of the law enforcement agencies through mentoring

Shulimova V. M.

Abstract. The aim of the study is to construct a pedagogical model for forming professional competencies among young specialists of the law enforcement agencies through mentoring. The paper discusses variable models aimed at achieving this pedagogical goal proposed and tested by modern scientists and specialists in the field of methodology and technology of vocational education, taking into account departmental specifics, analyses the structure and content of the models. The scientific novelty of the study lies in proposing a theoretical pedagogical model for forming professional competencies among young specialists of the law enforcement agencies through mentoring based on the author's own pedagogical experience, the experience of other researchers in the context of regulatory requirements for the results of educational training of police officers, the requirements of the Ministry of Internal Affairs of Russia for the organisation of mentoring and the potential of variability of mentoring models. In addition, the main components of the author's model are characterised. As a result of the study, it has been found that in the scientific literature, there are reliable confirmations of the positive impact of mentoring on the formation of professional competencies among young specialists of the law enforcement agencies, therefore, the developed pedagogical model can be recommended for testing in practice to verify its effectiveness.

Введение

Актуальность темы исследования. 2023 год объявлен в России Годом педагога и наставника, что подчеркивает значимость деятельности не только преподавателей образовательных организаций различного уровня,

но и профессионалов-наставников, помогающих молодым специалистам закрепить сформированные во время обучения компетенции в практической деятельности. Эффективность наставничества осознается на высшем уровне государственного управления. По словам В. В. Путина, «традиции наставничества... сейчас крайне востребованы... Такой личный контакт позволяет быстрее передавать от учителя к ученику лучший опыт и знания, вместе работать над решением нестандартных задач» (Выступление Президента..., 2023).

Наставничество является одной из наиболее распространенных форм поддержки молодых сотрудников, получившей широкую представленность как в коммерческих организациях, так и в кадровой практике государственных органов. В органах внутренних дел становление этого института в советский период развития было связано с недостаточной квалификацией кадров: в 1980-х гг. более 60% милиционеров не имели высшего образования (Кравцова, Полозов, 2021, с. 33), в связи с чем большую роль в передаче необходимых для успешной правоохранительной деятельности знаний и навыков играла непосредственная работа наставника с закрепленным за ним начинающим специалистом. В постсоветской России нормативное регулирование порядка организации наставнической деятельности в органах внутренних дел менялось трижды, реформируясь в поисках оптимальных и актуальных способов передачи профессионального опыта молодым специалистам в контексте новаций и достижений современной педагогической науки. Сегодня более опытные коллеги помогают начинающим сотрудникам не только осваивать профессиональные навыки, но и адаптироваться, эффективно участвовать в командной работе, взаимодействовать с коллективом, определять перспективы саморазвития и профессионального роста.

Проблемы организации наставничества в подготовке молодых специалистов органов внутренних дел препятствуют полноценной реализации потенциала наставничества в целях формирования профессиональных компетенций. В их числе – несовершенство нормативно-правового регулирования института наставничества (Кравцова, Полозов, 2021), формальное отношение наставников к выполнению возложенных на них обязанностей, отсутствие системы стимулирования наставнической деятельности и чрезмерная бюрократизированность этого процесса (Сардак, 2021). Одной из ключевых проблем использования наставничества в целях формирования профессиональных компетенций является, на наш взгляд, недостаточная научная, теоретико-методологическая обоснованность данного педагогического процесса.

Для достижения поставленной цели исследования необходимо решить следующий комплекс задач:

- изучить нормативные требования к организации наставничества в органах внутренних дел;
- проанализировать существующий опыт разработки и реализации педагогических моделей формирования профессиональных компетенций у молодых сотрудников органов внутренних дел и педагогических моделей наставничества в системе ведомственного образования МВД России с учетом их вариативности;
- разработать педагогическую модель формирования профессиональных компетенций молодых специалистов органов внутренних дел средствами наставничества.

Теоретическая база. Работе с сотрудниками органов внутренних дел, в том числе в процессе их адаптации к условиям службы, посвящены исследования Р. О. Бештоева (2022), М. В. Дукманова (2019), З. Х. Урусова (2022). Вопросы вариативности педагогических процессов и моделей рассмотрены в работах Д. Я. Шариповой, М. Дж. Атаевой (2018), О. Ю. Муллер (2023), в том числе моделей наставничества – в работе Р. Р. Абидова (2022). Особенности формирования и развития профессиональных компетенций курсантов и молодых сотрудников полиции изучаются А. А. Илджевым (2015), С. В. Калининным (2015), Ю. Н. Руссковой (2021). Проблематика наставничества разрабатывается Е. А. Кравцовой, С. А. Полозовым (2021), Д. Б. Сардаком (2021), В. Н. Черниговским (2019).

В качестве справочных материалов использованы следующие официальные документы, регулирующие основы организации наставничества в органах внутренних дел, и протоколы выступлений официальных лиц:

- О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон № 324 от 30.11.2011 // Собрание законодательства РФ. 05.12.2011. № 49 (Ч. I). Ст. 7020;
- Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: Приказ МВД России № 50 от 01.02.2018. <https://base.garant.ru/71905114/>;
- Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации: Приказ МВД РФ № 1139 от 24.12.2008. <https://base.garant.ru/55021189/>;
- Об утверждении Положения о наставничестве в органах внутренних дел в Российской Федерации: Приказ МВД РФ № 221 от 30.06.1994. <https://base.garant.ru/1352793/>;
- Выступление Президента РФ В. В. Путина на встрече с участниками пилотной образовательной программы «Школа наставника». 02.03.2023. <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/speeches/70627>.

В качестве методов исследования использовались анализ научной литературы и положений нормативных правовых актов по проблемам формирования профессиональных компетенций и организации наставничества в органах внутренних дел; сравнительный анализ нормативного регулирования наставничества в органах внутренних дел в 1990-2010-е гг.; систематизация и обобщение результатов научного поиска вариативных моделей наставничества по формированию профессиональных компетенций молодых специалистов органов внутренних дел и их сравнительный анализ; педагогическое моделирование процесса формирования профессиональных компетенций молодых специалистов органов внутренних дел средствами наставничества.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанная педагогическая модель формирования профессиональных компетенций молодых специалистов органов внутренних дел средствами

наставничества будет использована для оптимизации педагогической работы по организации наставнической деятельности, планируется дальнейшая апробация педагогической модели и условий, способствующих ее успешной реализации, в системе ведомственного профессионального образования. Полученные результаты могут быть использованы при разработке основных образовательных программ высшего образования, программ прохождения практики и стажировки молодых сотрудников в органах внутренних дел.

Обсуждение и результаты

Нормативные требования к организации наставничества в органах внутренних дел

Нормативно-правовое регулирование организации наставничества в органах внутренних дел сегодня осуществляется на основании положений нескольких федеральных законов и ведомственных приказов Министерства внутренних дел Российской Федерации. Так, в ст. 24 Федерального закона № 324 от 30.11.2011 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» указано, что для поступающего на службу в органы внутренних дел сотрудника устанавливается стажировка – испытание на срок от 2 до 6 месяцев, включающая в себя индивидуальное обучение под руководством непосредственного начальника и назначенного приказом руководителя наставника из числа опытных сотрудников.

Подход к ведомственному нормативно-правовому регулированию организации наставничества в органах внутренних дел в Российской Федерации изменялся трижды. Первый приказ Министерства внутренних дел РФ о наставничестве был издан в 1994 г., не содержал дефиниции наставнической деятельности, но определял ее цель как оказание помощи начинающим сотрудникам (стажерам) в процессе профессионального становления, а также создание в органах внутренних дел и ведомственных образовательных организациях кадрового ядра (Приказ МВД РФ № 221 от 30.06.1994 «Об утверждении Положения о наставничестве в органах внутренних дел в Российской Федерации»).

В пришедшем на смену данному Приказу ведомственном Положении о наставничестве в органах внутренних дел Российской Федерации № 1139 от 24.12.2008 нормативно-правовое регулирование наставничества было максимально полным. Данный документ содержал дефиницию наставничества, включавшую его основную цель, как целенаправленной деятельности руководителей органов внутренних дел и наиболее опытных сотрудников в подготовке сотрудников (стажеров) к самостоятельному выполнению профессиональных обязанностей. В 2017 г. указанное Положение утратило силу.

Основы организации наставнической деятельности с 2018 г. и по сегодняшний день закреплены положениями Приказа МВД России № 50 от 01.02.2018 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации», что позволило в некоторой степени систематизировать нормативную базу для освоения начинающими сотрудниками основных требований к профессиональной деятельности и выполнению служебных обязанностей на разных этапах профессионального пути. С другой стороны, в части наставничества документ не устанавливает определения этого понятия, не конкретизирует цель и задачи наставничества и в целом фиксирует изменение ведомственного регулирования данного процесса. Так, если раньше наставник осуществлял *целенаправленную деятельность по подготовке стажеров к самостоятельному выполнению служебных обязанностей*, то теперь он совместно с начальником осуществляет *руководство индивидуальным обучением стажера*. В формулировках задач наставника обращает на себя внимание усиление бюрократической составляющей процесса наставничества: если в ранее действующих Положениях о наставничестве от 1994 г. и 2008 г. наставник был обязан изучать личные качества, интересы, увлечения, поведение и образ жизни стажера, то теперь его задачи дополнены изучением *документов, характеризующих личность стажера*. Из спектра задач наставника исчезли закрепленные ранее в Положениях о наставничестве обязанность демонстрировать личный пример для развития положительных качеств, воспитательная функция, необходимость учета потребностей и удовлетворения запросов стажера (Таблица 1).

Следует отметить, что всесторонняя помощь стажеру в овладении им профессиональными способами решения служебных и профессиональных задач, которые, по сути, являются деятельностным компонентом профессиональных компетенций молодых специалистов, была предусмотрена в составе обязанностей наставников во всех трех редакциях нормативных документов, регулирующих вопросы наставнической деятельности в органах внутренних дел. При этом очевидно смещение акцента в деятельности наставника в сторону контрольной функции, в первую очередь направленной на процесс индивидуального обучения стажера, что представляется спорным в контексте задач начальной профессионализации правоохранителей. Из числа задач наставничества исчезли такие значимые, на наш взгляд, задачи, как оказание помощи молодому специалисту в адаптации к условиям профессиональной деятельности, воспитание профессионально значимых качеств личности, ознакомление нового сотрудника с традициями и историей органов внутренних дел, содействие в формировании соответствующих нормативным и этическим требованиям навыков служебного поведения, профилактика профессиональной деформации, оказание морально-психологической поддержки, развитие интереса к профессии и содействие в закреплении молодых специалистов на службе. Таким образом, вектор реформирования института наставничества молодых специалистов в органах внутренних дел направлен от профессионального наставничества к наставничеству образовательному, в рамках которого наставник сосредоточен на контроле и оптимизации процесса саморазвития и самообучения начинающего специалиста. Сегодня ведомственное

регулирование наставнической деятельности основано на индивидуальном обучении стажера, что говорит о приоритете личностного подхода как теоретико-методологической основе этого процесса и актуализирует рассмотрение вариативных моделей наставничества по формированию профессиональных компетенций.

Таблица 1. Сравнение нормативного регулирования наставничества в органах внутренних дел в 1990-2010-е гг. (составлено автором. – В. Ш.)

Характеристики наставничества	Положение о наставничестве в ОВД РФ 1994 г.	Положение о наставничестве в ОВД РФ 2008 г.	Порядок прохождения службы в ОВД РФ 2018 г.
1. Понятие наставничества	Отсутствует	Целенаправленная деятельность сотрудников, имеющих профессиональный опыт, и руководителей по подготовке стажеров к самостоятельному выполнению служебных обязанностей	Отсутствует
2. Цель наставнической деятельности	Оказание помощи стажерам в начале профессионализации, создание кадрового ядра в ОВД и образовательных организациях МВД РФ	Не конкретизирована, из определения наставничества – подготовка стажеров к самостоятельному выполнению служебных обязанностей	Точно не определена
3. Задачи наставника	<ul style="list-style-type: none"> - знание законодательных основ деятельности стажера; - участие в разработке индивидуального плана обучения и воспитания; - изучение личностных качеств, поведения и образа жизни стажера; - оказание помощи в овладении навыками и приемами работы, обнаружение и устранение ошибок стажера; - личный пример для подражания в профессии; - участие в обсуждении мер поощрения и иного воздействия на стажера, удовлетворение его запросов; - систематический доклад руководителю о ходе адаптации и профессионализации стажера 	<ul style="list-style-type: none"> - знание законодательных основ деятельности стажера; - планирование работы стажера; - изучение личностных качеств, поведения и образа жизни стажера; - оказание помощи в овладении навыками и приемами качественной работы, обнаружение и устранение ошибок стажера; - формирование у стажера добросовестного отношения к профессии, профессиональной гордости, уважения к традициям, профессионально значимых качеств личности и иные воспитательные задачи; - контроль и проверка осуществления стажером профессиональных обязанностей; - формирование отчета по результатам наставничества 	<ul style="list-style-type: none"> - планирование и по необходимости корректировка индивидуального обучения стажера; - изучение личности и поведения стажера, а также документов, характеризующих его личность; - оказание практической и методической помощи и прочей всесторонней помощи при изучении стажером нормативных основ деятельности, овладении им способами выполнения служебных и профессиональных обязанностей, обнаружение и устранение его ошибок; - контроль за изучением нормативных основ деятельности и их применением на практике; - формирование отчета наставника по итогам индивидуального обучения

Обзор вариативных моделей наставничества по формированию профессиональных компетенций молодых специалистов органов внутренних дел

В педагогике вариативность является условием обеспечения максимально возможной степени индивидуализации педагогического процесса (Шарипова, Атаева, 2018, с. 12) и предполагает применение в нем разнообразного содержания, форм организации, методов и способов обучения. Вариативность эволюционно сменяет единый подход к профессиональному образованию, позволяет учитывать не только требования социального заказа, но и индивидуальные образовательные потребности на основе принципов индивидуализации, гибкости, интегративности и структурированности (Муллер, 2023, с. 48). В дидактике высшей школы вариативный педагогический процесс представляет собой взаимосвязанную деятельность субъектов образовательного процесса, направленную на совместную реализацию образовательных целей и осуществляемую в условиях выбора содержания (в рамках требований федеральных государственных образовательных и профессиональных стандартов), средств и способов коммуникации и деятельности с учетом ценностно-смыслового отношения личности к образованию и профессии и ее образовательных запросов. Педагогическая модель являет собой общую схему образовательного процесса или явления, сформированную на определенном концептуальном и теоретико-методологическом базисе и позволяющую получить представление о закономерностях самого явления на основе достижений научно-исследовательской работы и творческой интуиции (Непрокина, 2013, с. 2). Воспроизводя процесс или систему-прототип, абстрактно отражая эмпирический опыт, она в общем виде представляет цель образовательного процесса и схему действий по ее достижению. Включение в систему принципов вариативности дополняет структуру и содержание модели специфическими характеристиками, предопределенными изменчивостью и гибкостью.

В контексте выбранной для исследования темы нас будут интересовать два типа педагогических моделей – модели формирования профессиональных компетенций и модели осуществления наставничества с учетом специфики ведомственного образования в системе МВД России.

Дидактическая модель формирования профессиональных компетенций курсантов образовательных организаций МВД России, предлагаемая Ю. Н. Руссковой, структурно включает в себя функционально-целевой, содержательный, деятельностный и критериально-результативный блоки. Ее теоретико-методологическая основа сформирована в том числе и личностно-ориентированным подходом, а в качестве условий успешной реализации модели названы осмысление накопленного педагогического опыта по организации обучения и планирование индивидуальной работы с каждым курсантом для его эффективной подготовки к профессионально-служебной деятельности (Русскова, 2021, с. 156). Вариативность отражена в содержательном и деятельностном блоках и реализована в дифференцированном подходе к отбору оптимальных средств и методов обучения в контексте индивидуализации образования.

А. А. Илиджев включает в модель дидактической системы формирования профессиональных компетенций курсантов вуза МВД шесть необходимых и достаточных компонентов, в числе которых целевой, методологический, содержательный, организационный, процессуальный и результативный компоненты. Целевой компонент – конкретизирует цель и задачи образовательной системы в виде совокупности профессиональных компетенций по конкретному направлению подготовки. Методологический компонент определяет теоретико-методологические подходы, лежащие в концептуальном базисе дидактической системы и соответствующие обозначенным педагогическим целям и задачам. Содержательный компонент раскрывает содержание образования, которое может быть представлено совокупностью рабочих программ учебных дисциплин, вариативными компонентами содержания образования, образовательными модулями и т. п. Организационный компонент модели являет собой подсистему дидактической системы, устанавливающую совокупность форм организации обучения, особенности взаимодействия субъектов образовательного процесса. В рамках процессуального компонента модели определяются технологии, методы и средства образовательной деятельности, а вариативность как свойство педагогической модели здесь может быть максимально реализована. Результативный компонент как подсистема дидактической системы устанавливает критериальные требования, раскрываемые в совокупности показателей и индикаторов эффективности модели в контексте достижения педагогической цели. Указанные компоненты находятся в тесной взаимосвязи и взаимозависимости, они могут корректироваться в соответствии с изменениями нормативных требований к результатам профессионального образования, с промежуточными оценками успешности образовательного процесса (Илиджев, 2015, с. 94).

С. В. Калинин при разработке модели формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции указывает на целесообразность принятия во внимание не только требований образовательных стандартов, но и требований профессиональных стандартов в части учета областей правоприменительной деятельности, в которых начинающие специалисты выполняют определенные профессиональные обязанности. Таким образом, педагогическая модель отражает двусторонность образовательного процесса, активность как педагога, наставника, так и обучаемого и структурно объединяет в себе целевой блок (целеполагание и принципы), организационный блок (роли субъектов образовательного процесса, этапы формирования профессиональных компетенций и мониторинга), содержательный блок (профессиональные компетенции в разрезе областей будущей профессиональной деятельности, формы и методы обучения и диагностики), диагностический блок (критерии, показатели, уровни и результат сформированности профессиональных компетенций) (Калинин, 2015, с. 12). Вариативность модели основана на применении модульно-рейтингового подхода к стимулированию профессионального самообразования.

В педагогических моделях наставничества исследователи обращают внимание на его воспитательный потенциал. В современной теории профессионального образования наставнических моделей значительно меньше по сравнению с числом моделей, направленных на формирование профессиональных компетенций с учетом специфики ведомственного образования в системе МВД России. Однако в рамках решения поставленных задач исследования они представляют для нас больший интерес. Современные диссертационные исследования рассматривают наставничество не как самостоятельный педагогический процесс, а как инструмент адаптации или воспитания обучающихся образовательных организаций МВД России на начальном этапе их профессионализации.

Так, в исследовании В. Н. Черниговского проектируется модель формирования профессионально-нравственной позиции курсанта вуза МВД России как образец деятельности педагогов и наставников, который способствует достижению эффективных результатов в подготовке будущих молодых специалистов. Структура модели включает в себя целевой, методологический, технологический и результативный блоки. Вариативная компонента педагогической модели представлена в технологическом блоке, который объединяет формы, методы и средства педагогической деятельности, и реализована в рамках организации стажировки молодых специалистов в органах внутренних дел, следования за личным примером педагога-наставника, мероприятий по воспитанию в духе традиций отечественных правоохранительных органов (Черниговский, 2019, с. 55).

В контексте становления профессиональной устойчивости молодых специалистов наставничество рассматривается в исследовании З. Х. Урусова. Принцип партнерского наставничества, по мнению ученого, является одним из ключевых принципов педагогического сопровождения молодого специалиста органов внутренних дел, реализуемого посредством консультирования, взаимообмена знаниями, проблемного обучения, педагогических технологий наставничества, его современных форм (например, баддинга – неформального наставничества)

и различных способов поддержки. При проектировании педагогической модели З. Х. Урусов (2022, с. 14-15) включает в нее ориентировочно-установочный (цель, задачи, этапы), методологический (теоретико-методологические подходы и принципы), содержательно-технологический (содержание, формы, педагогические условия содействия) и результативно-оценочный (критерии и уровни оценки, комплексный качественный ожидаемый результат) блоки. Вариативность модели реализуется в широком спектре рекомендованных форм наставнической деятельности и методов поддержки, из которых на практике подбираются наиболее эффективные с учетом индивидуальных предпочтений и особенностей коммуникации наставника и подопечного.

Р. Р. Абидов не предлагает готовую педагогическую модель наставничества в образовательном процессе вуза МВД России, но приводит результаты сравнительного анализа вариативных моделей наставничества как его организационных форм в зависимости от характера взаимодействия между наставником и стажером. В качестве таких форм, применяемых в практике работы органов внутренних дел, указываются следующие:

- индивидуальное наставничество: предоставление одним опытным и авторитетным наставником помощи одному стажеру;
- групповое наставничество: осуществление наставнической деятельности группой опытных специалистов в отношении одного или нескольких стажеров по разным аспектам выполнения профессиональных обязанностей;
- равное наставничество: взаимное наставничество с участием двух коллег с примерно равным опытом профессиональной деятельности, способствует обмену опытом;
- обратное наставничество: наставничество менее опытных сотрудников над старшими, например в вопросе овладения ими новыми технологиями;
- флеш-наставничество: ситуативное, проблемное наставничество в конкретной профессиональной ситуации, вызывающей затруднение (Абидов, 2022, с. 6-8).

В диссертации Р. О. Бештоева также не предлагается готовая модель наставнической деятельности, однако наставничество рассматривается как эффективный механизм развития уверенности в себе у молодых сотрудников ОВД. Вариативность подхода реализована в обосновании целесообразности применения в работе с данной категорией кадров не только традиционных инструментов наставнической деятельности (личный пример, инструктирование, воспитательная беседа, обратная экспертная связь), но и инновационных методов наставничества (коучинг, тьюторинг, консалтинг, фасилитация и т. п.). Практическое применение таких инструментов невозможно без их освоения наставниками, в связи с чем ученый предлагает для опытных профессионалов с очевидными педагогическими способностями разработать и реализовать соответствующие обучающие программы дополнительного образования. В содержании таких программ рекомендуется включить основы нормативного регулирования наставнической деятельности, базовые педагогические и психологические знания, сведения о перспективных моделях наставничества и поддержки молодых специалистов. Интеграцию этих знаний в практику целесообразно осуществлять как в рамках формального наставничества, так и в рамках неформального и неформального образования молодых специалистов ОВД (Бештоев, 2022, с. 17).

Систематизируем результаты исследования педагогических моделей формирования профессиональных компетенций и моделей с использованием наставничества с учетом специфики ведомственного образования в системе МВД России в Таблице 2.

Таблица 2. Результаты сравнительного исследования педагогических моделей формирования профессиональных компетенций молодых сотрудников ОВД и моделей с использованием наставничества (составлено автором. – В. III.)

Название и автор педагогической модели	Структура модели	Реализация вариативности
<i>Педагогические модели формирования профессиональных компетенций</i>		
1. Педагогическая модель формирования профессиональных компетенций (Ю. Н. Русскова)	Функционально-целевой, содержательный, деятельностный и критериально-результативный блоки	Предусмотрена в содержательном и деятельностном блоках
2. Модель дидактической системы формирования профессиональных компетенций (А. А. Илidgeв)	Целевой, методологический, содержательный, организационный, процессуальный и результативный компоненты	Реализована в организационном и процессуальном блоках
3. Модель формирования профессиональных компетенций (С. В. Калинин)	Целевой, организационный, содержательный, диагностический блоки	Реализована в содержательном блоке
<i>Педагогические модели наставничества</i>		
1. Модель формирования профессионально-нравственной позиции (В. Н. Черниговский)	Целевой, методологический, технологический и результативный блоки	Реализована в технологическом блоке
2. Педагогическая модель становления профессиональной устойчивости (З. Х. Урусов)	Ориентировочно-установочный, методологический, содержательно-технологический и результативно-оценочный блоки	Реализована в содержательно-технологическом блоке
3. Вариативные модели наставничества (Р. Р. Абидов)	Модель не формализована, но для организации наставничества предлагаются его различные формы: индивидуальное и групповое наставничество, равное, обратное и флеш-наставничество	Вариативность реализована в формах наставничества, наработанных в практическом опыте деятельности ОВД

Таким образом, структурно все рассмотренные педагогические модели двух групп включают в себя следующие содержательные компоненты (блоки), которые могут различаться в названии, но имеют в общей структуре модели единое значение:

- компонент целеполагания: фиксирует цель педагогической модели;
- теоретико-методологический компонент: устанавливает концептуальную основу рассмотрения исследуемого педагогического процесса или системы, конкретизирует педагогические подходы, принципы, методологию педагогического моделирования;
- содержательно-деятельностный компонент: раскрывает формы, методы, средства и технологии достижения цели педагогической модели;
- результативно-оценочный компонент: определяет совокупность критериев, показателей, индикаторов и методов их оценки, диагностики, мониторинга для оценки эффективности реализации педагогической модели в образовательной практике.

Ввиду наблюдаемого дефицита работ в сфере педагогики профессионального образования, посвященных использованию потенциала наставничества в формировании профессиональных компетенций молодых сотрудников ОВД, обратимся к обогащающим научный поиск в данном направлении результатам смежных наук для понимания механизма влияния наставничества на профессиональные качества и обоснования перспективности разработки соответствующей педагогической модели.

Л. А. Елисеева понимает профессиональную компетенцию как персональное знание, извлеченное субъектом из концептуально насыщенных ситуаций профессиональной деятельности и являющееся комбинацией явного и неявного компонентов с размытой границей. Явный компонент формализуется в системе образовательных и профессиональных требований, а неявный компонент преобладает над ним и способствует полноценной реализации первого в конкретной профессиональной ситуации и в профессиональной деятельности в целом. Неявное знание как составная часть имплицитного знания личности предопределяется субъективным опытом профессиональной деятельности и задает индивидуальный «стиль» профессионального поведения. Л. А. Елисеева говорит о том, что определяющим фактором развития профессионального мастерства является пример. Взаимодействие с авторитетным в глазах начинающего специалиста профессионалом побуждает стажера копировать профессиональное поведение наставника как носителя двух компонентов неявного знания: профессиональных приемов, способов и навыков решения профессиональных задач как результата многолетней профессиональной практики и ценностного отношения к профессии. Эффективное использование наставничества в трансляции неявного знания в условиях организации с ригидной структурой и системой управления возможно при подкреплении программы наставничества внедрением этических поведенческих норм и правил взаимодействия стажера и наставника, системы поощрения наставников и осуществлением мониторинга профессионального развития стажера (Елисеева, 2011, с. 12, 24).

М. В. Дукманов, рассматривая организацию адаптации молодых сотрудников ОВД, называет наставничество важным инструментом обучения и развития личности на начальном этапе ее профессионального становления путем особого типа отношений между стажером и наставником, строящихся на принципах честности, доверия, конфиденциальности и надежности. В качестве перспективных направлений развития наставничества автор указывает ветеранское наставничество (привлечение в качестве наставников ветеранов ОВД), конкретизацию требований к наставникам и формирование у них базовых психолого-педагогических знаний, активизацию воспитательной функции наставничества (Дукманов, 2019, с. 150-170).

Таким образом, не только в педагогических исследованиях, но и в исследованиях смежных наук многократно доказано положительное влияние наставничества на профессионализм молодых специалистов органов внутренних дел. Однако современная наука не предлагает формализованной педагогической модели формирования у них профессиональных компетенций средствами наставничества.

Педагогическая модель формирования профессиональных компетенций молодых специалистов органов внутренних дел средствами наставничества

Проведенный обзор результатов современных исследований, посвященных возможностям наставничества применительно к молодым специалистам, свидетельствует о том, что его потенциал в формировании профессиональных компетенций значителен, но недостаточно реализован в практике работы с ними в органах внутренних дел.

Проектируемую теоретическую модель формирования профессиональных компетенций молодых специалистов органов внутренних дел средствами наставничества целесообразно определить как дидактическую систему, целью функционирования которой является формирование данного вида компетенций в соответствии с нормативными требованиями к личности и поведению сотрудника органов внутренних дел, требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (с учетом специализации), требованиями профессиональных стандартов и научное обоснование подходов к определению содержания, форм, методов и средств наставничества, наиболее эффективных для достижения данной цели. Схематично разработанная нами педагогическая модель представлена на Рисунке 1. По содержательному типу она относится к концептуальным (теоретическим) моделям образовательного процесса, основанного на взаимодействии субъектов наставнической деятельности.

Структура разработанной автором модели создана на основании ранее проведенного исследования моделей формирования профессиональных компетенций и моделей наставничества с учетом специфики ведомственного

образования в системе МВД России и является традиционной для исследований теории, методологии и технологии профессионального образования.

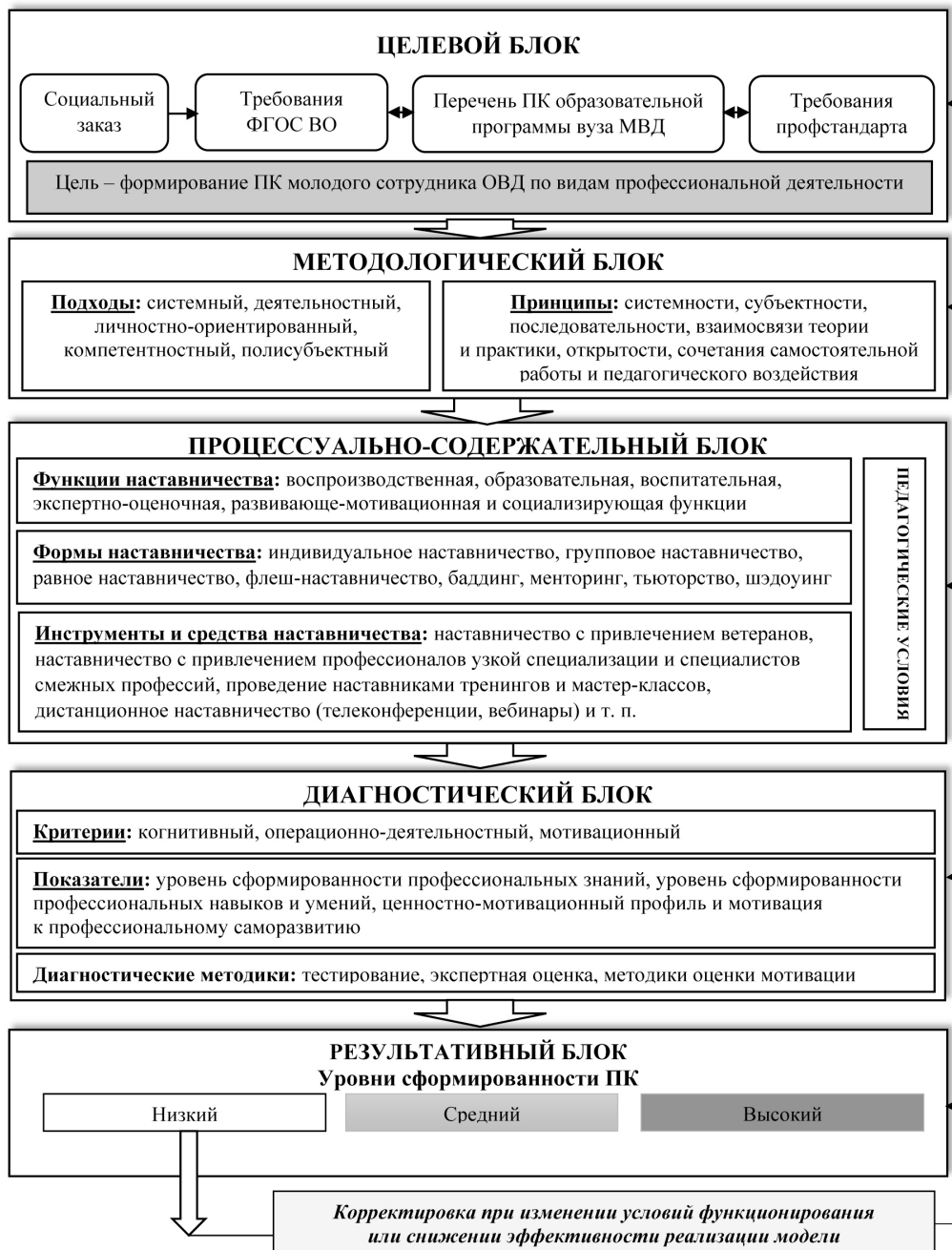


Рисунок 1. Педагогическая модель формирования профессиональных компетенций молодых сотрудников органов внутренних дел средствами наставничества

Педагогическая модель формирования профессиональных компетенций молодых сотрудников органов внутренних дел средствами наставничества включает в себя целевой, методологический, процессуально-содержательный, диагностический и результативный блоки.

Целевой блок модели конкретизирует требования к ее результативности и представлен перечнем разделенных по видам профессиональной деятельности профессиональных компетенций (ПК), сформированных образовательной организацией МВД России в образовательной программе на основе требований ФГОС ВО, профессиональных стандартов по специальности.

Методологический блок обусловлен целью педагогического исследования и объединяет концептуальные положения педагогических подходов как теоретико-методологической основы, их основополагающие принципы и методы, пути внедрения полученных результатов моделирования в педагогическую практику. Наполнение этого блока предопределено требованиями законодательства о высшем образовании, специфическими особенностями ведомственного профессионального образования в системе МВД России, нормативным регулированием наставнической деятельности и тенденцией к гуманизации российского образования в целом. Методологическая основа моделируемого педагогического процесса формируется на основании системного,

деятельностного, личностно-ориентированного, компетентностного и полисубъектного подходов, которые реализуются в совокупности принципов системности, субъектности, открытости, последовательности, взаимосвязи теории и практики, сочетания педагогического воздействия с самостоятельной работой.

Процессуально-содержательный блок педагогической модели объединяет функции наставнической деятельности, формы, инструменты и средства реализации наставничества молодых сотрудников органов внутренних дел для формирования их профессиональных компетенций. Функции наставничества в педагогической модели включают в себя:

- воспроизводственную функцию: наставничество обеспечивает процесс передачи знаний и профессионального опыта между поколениями от более опытных сотрудников к начинающим, способствуя воспроизводству кадрового потенциала органов внутренних дел;
- образовательную функцию: наставничество позволяет транслировать и усваивать как формализованное, так и «неявное» профессиональное знание, способствует полноценному формированию профессиональных компетенций как способности и готовности применять полученные в период образования знания, навыки и умения в профессиональной деятельности в контексте внутренней мотивации;
- воспитательную функцию: развитие профессионально-детерминированных личностных качеств сотрудника органов внутренних дел, формирование у него системы традиционных духовно-нравственных ценностей, изучение и соблюдение правил и норм поведения в соответствии с нормативными требованиями и нормами служебной этики;
- экспертно-оценочную функцию: наставническая деятельность направлена на своевременное обнаружение и устранение ошибок молодого специалиста на начальном этапе профессионализации, когда они не сформировались в устойчивый навык, установку, а также позволяет сотруднику-новичку получить грамотные профессиональные консультации по различным аспектам профессиональной деятельности;
- развивающе-мотивационную функцию: пример наставника-профессионала, самореализованного, авторитетного, уверенного в себе, является одним из факторов формирования внутренней профессиональной мотивации молодого специалиста, служит примером для подражания и стремления к профессиональной самореализации на службе в органах внутренних дел;
- социализирующую функцию: наставничество оптимизирует процесс адаптации молодого сотрудника в коллективе органов внутренних дел и обеспечивает его приобщение к профессиональной и поведенческой культуре, традициям МВД России, раскрытие его личностного и профессионального потенциала в благоприятных социально-психологических, поддерживающих условиях.

В практике организации наставнической деятельности в МВД России следует использовать не только традиционное групповое и индивидуальное наставничество, но и другие формы наставничества, зарекомендовавшие себя в практике корпоративного обучения и управления:

- менторинг как сочетание трансляции профессионального опыта с психоэмоциональной поддержкой молодого специалиста, эмоциональная включенность наставника в процесс социализации наставляемого в профессиональной среде;
- баддинг как неформальное наставничество, основанное на взаимном информировании и открытой и честной обратной связи;
- тьюторинг как образовательная поддержка молодого специалиста наставником, помощь в выборе средств, форм и методов для саморазвития, ресурсов для профессионального самообразования, совместный поиск дефицитов профессиональных компетенций;
- флеш-наставничество как наставничество по запросу при возникновении у молодого специалиста ситуативных затруднений;
- шедоунинг как наблюдение молодого специалиста за работой более опытного сотрудника для освоения эффективных алгоритмов повторяющейся профессиональной деятельности (заполнение документации, отчетов). При планировании педагогического эксперимента следует организовать сравнительное исследование эффективности различных форм наставничества для молодых специалистов.

В числе инструментов и средств наставнической деятельности педагогическая модель предусматривает ветеранское наставничество, наставничество с привлечением специалистов узкой специализации, профессионалов – представителей смежных профессий, проведение наставниками мастер-классов и тренингов, дистанционное наставничество. Вариативность как качество разработанной педагогической модели реализуется в рамках процессуально-содержательного блока и позволяет индивидуально для каждого молодого сотрудника ОВД выявлять оптимальные, наиболее эффективные комбинации способов наставничества, направленные на формирование профессиональных компетенций.

Диагностический блок педагогической модели представлен критериями, показателями и методиками, используемыми для оценки эффективности ее реализации в контексте заданной цели. Комплекс критериев сформированности профессиональных компетенций конкретизирован по компонентам компетенций и представлен когнитивным, операционно-деятельностным и мотивационным критериями. Указанные критерии являются наиболее распространенными в оценке профессиональных компетенций курсантов образовательных организаций МВД России и молодых сотрудников органов внутренних дел (Илиджев, 2015, с. 92; Калинин, 2015, с. 11; Русскова, 2021, с. 157).

Результативный блок позволяет оценить успешность реализации предложенной модели формирования профессиональных компетенций молодых сотрудников ОВД средствами наставничества в контексте достижения

поставленной в первом блоке модели цели – формирование профессиональных компетенций. Для этого предлагается использовать показатель уровня сформированности профессиональных компетенций по видам профессиональной деятельности на основе оценки их компонентов. Такой подход поддерживается в работах А. А. Илиджева (2015, с. 92), С. В. Калинина (2015, с. 13) и Ю. Н. Русской (2021, с. 157), предполагает четырехуровневую систему оценки от высокого (превосходного, повышенного) до низкого (недопустимого) уровней и обусловлен системой оценок в ведомственном профессиональном образовании («отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно»). Такая система представляется нам избыточной применительно к оценке уровня сформированности профессиональных компетенций молодых сотрудников ОВД, так как курсанты и слушатели, имеющие неудовлетворительные результаты обучения, не окончившие обучение, не допускаются к выполнению профессиональных обязанностей. Поэтому в разработанной педагогической модели предлагается использовать трехуровневую систему оценки, предполагающую высокий, средний и низкий уровни сформированности профессиональных компетенций молодых сотрудников ОВД.

Если по результатам внедрения моделированного образовательного процесса в педагогическую практику динамика уровня сформированности профессиональных компетенций недостаточна, отсутствует, а у большинства молодых сотрудников после участия в ее реализации констатируется низкий уровень сформированности профессиональных компетенций, то педагогическая модель корректируется как в целом, так и применительно к конкретному наставляемому (в части выбора вариативных инструментов наставничества). Корректировка модели также возможна при изменении внешних условий ее функционирования, например при обновлении перечня профессиональных компетенций молодых сотрудников в связи с введением новых требований профессиональных или образовательных стандартов. Возможность корректирования структурных компонентов модели реализует ее свойство вариативности.

Заключение

По результатам проведенного исследования можно сделать следующие выводы. Наставничество в организации работы с молодыми сотрудниками органов внутренних дел имеет давние традиции и регулируется специальными ведомственными актами. В 1990-2010-х годах законодательная регламентация наставнической деятельности изменялась трижды, тенденция ее реформирования, с одной стороны, соответствует гуманизации и индивидуализации профессионального образования, с другой – ведет к формализму и бюрократизации данного процесса. Одной из причин такой динамики видится отсутствие научных работ, посвященных потенциалу наставничества в формировании профессиональных компетенций на начальных этапах профессионализации будущих правоохранителей.

Современные исследования, посвященные указанной проблематике в системе ведомственного образования МВД России и основанные на методе педагогического моделирования, включают в себя два направления: моделирование процесса формирования профессиональных компетенций и использование наставнической деятельности в адаптационных или воспитательных моделях. Изучение специальной литературы позволило выявить традиционную структуру таких моделей, подтвердить достоверными научными результатами положительное влияние наставнической деятельности на профессиональные качества и компетенции молодых сотрудников.

На основе проведенного исследования нами была разработана педагогическая модель формирования профессиональных компетенций молодых сотрудников органов внутренних дел средствами наставничества, включающая в себя целевой, методологический, процессуально-содержательный, диагностический и результативный блоки, которая будет в рамках дальнейших перспектив исследования апробирована нами в ходе организации педагогического эксперимента. Также планируется определение оптимальных педагогических условий, способствующих ее эффективному внедрению в образовательную практику.

Источники | References

1. Абидов Р. Р. Вариативные модели наставничества: обзор эмпирического опыта // Проблемы и перспективы осуществления междисциплинарных исследований: сб. статей по итогам междунар. науч.-практ. конф. (г. Магнитогорск, 30 декабря 2022 г.): в 2-х ч. Стерлитамак: АМИ, 2022. Ч. 1.
2. Бештоев Р. О. Развитие уверенности в себе у молодых сотрудников органов внутренних дел в дополнительном профессиональном образовании: автореф. дисс. ... к. пед. н. Грозный, 2022.
3. Дукманов М. В. Правовое регулирование и организационное обеспечение адаптации на службе молодых сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: дисс. ... к. юрид. н. М., 2019.
4. Елисеева Л. А. Социально-философский анализ неявного знания профессионала (на примере сотрудника оперативных подразделений МВД России): автореф. дисс. ... к. филос. н. Архангельск, 2011.
5. Илиджев А. А. Основные компоненты дидактической системы формирования профессиональных компетенций курсантов вузов МВД России с учетом проектно-технологического подхода // Юрист-Правовед, 2015. № 6.
6. Калинин С. В. Технология формирования профессиональных компетенций сотрудников полиции МВД России (на примере специальности «Правоохранительная деятельность»): автореф. дисс. ... к. пед. н. Барнаул, 2015.
7. Кравцова Е. А., Полозов С. А. Формирование института наставничества в системе органов внутренних дел // Проблемы правоохранительной деятельности. 2021. № 3.

8. Муллер О. Ю. Вариативная модель гражданского воспитания в системе высшего образования // Мир науки, культуры и образования. 2023. № 3.
9. Непрокина И. В. Метод моделирования как основа педагогического исследования // Теория и практика общественного развития. 2013. № 7.
10. Русскова Ю. Н. Дидактическая модель формирования профессиональных компетенций курсантов образовательных организаций МВД России посредством интерактивных технологий // Психология и педагогика служебной деятельности. 2021. № 1.
11. Сардак Д. Б. Актуальные проблемы института наставничества в системе органов внутренних дел // Закон и право. 2021. № 3.
12. Урусов З. Х. Педагогическое содействие в развитии профессиональной устойчивости у молодых сотрудников ОВД: автореф. дисс. ... к. пед. н. Грозный, 2022.
13. Черниговский В. Н. Формирование профессионально-нравственной позиции курсанта в образовательном процессе вуза МВД России: дисс. ... к. пед. н. Волгоград, 2019.
14. Шарипова Д. Я., Атаева М. Дж. Понятие «вариативное образование» как педагогическая проблема // Вестник педагогического университета. 2018. № 3.

Информация об авторах | Author information



Шулимова Валерия Михайловна¹

¹ Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации им. В. Я. Кикотя



Shulimova Valeria Mikhailovna¹

¹ Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia

¹ valerya.shulimova@yandex.ru

Информация о статье | About this article

Дата поступления рукописи (received): 26.09.2023; опубликовано online (published online): 02.11.2023.

Ключевые слова (keywords): наставничество; педагогическая модель; профессиональные компетенции; молодой сотрудник органов внутренних дел; mentoring; pedagogical model; professional competencies; young specialist of the law enforcement agencies.