

УДК 34.08

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Ненашева Людмила Станиславовна, курсант, специальность 40.05.02 Правоохранительная деятельность, Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, Санкт-Петербург
e-mail: nenashemila125@gmail.com

Иванов Евгений Юрьевич, преподаватель кафедры педагогики и психологии, Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, Санкт-Петербург
e-mail: ivanzmeeff@rambler.ru

***Аннотация.** На сегодняшний день наставничество активно внедряется во многих социальных и экономических сферах, но в органах внутренних дел Российской Федерации институт наставничества не сформирован и нормативно не закреплён. В статье раскрываются институционально-правовые аспекты, которые необходимо учитывать при организации наставничества в органах внутренних дел. Авторами предлагается обратиться к опыту прошлых лет, взять за основу нормативные документы, регламентировавшие эту деятельность ранее. Для оформления институциональности и повышения результативности наставничества обосновывается необходимость обеспечения обучения наставников, их поощрения, привлечение к участию в конкурсе «Лучший наставник», при условии недопущения формальности в данной работе. Новизна определена в рассмотрении организации наставничества в двух аспектах одновременно, а в возможной детализации этапов характеризуется перспектива исследования.*

***Ключевые слова:** наставничество, профессионализация, профессиональная адаптация, нормативно-правовое регулирование, сотрудники органов внутренних дел.*

***Для цитирования:** Ненашева Л. С., Иванов Е. Ю. Институционально-правовые аспекты организации наставничества в органах внутренних дел // Шаг в науку. – 2025. – № 1. – С. 84–87.*

INSTITUTIONAL AND LEGAL ASPECTS OF ORGANIZING MENTORING IN THE INTERNAL AFFAIRS AGENCIES

Nenasheva Lyudmila Stanislavovna, cadet, specialty 40.05.02 Law enforcement, Saint-Petersburg University of the Ministry of Interior of the Russian Federation, Saint-Petersburg
e-mail: nenashemila125@gmail.com

Ivanov Evgeny Yurievich, Lecturer at the Department of Pedagogy and Psychology, Saint-Petersburg University of the Ministry of Interior of the Russian Federation, Saint-Petersburg
e-mail: ivanzmeeff@rambler.ru

***Abstract.** Today, mentoring is being actively implemented in many social and economic spheres, but in the internal affairs bodies of the Russian Federation, the institution of mentoring has not been formed and is not legally enshrined. The article reveals the institutional and legal aspects that must be taken into account when organizing mentoring in the internal affairs bodies. The authors propose to turn to the experience of past years, take as a basis the regulatory documents that previously regulated this activity. In order to formalize the institutionality and improve the effectiveness of mentoring, the need to ensure the training of mentors, their encouragement, involvement in the competition «Best Mentor» is substantiated, provided that formality is not allowed in this work. The novelty was determined in considering the organization of mentoring in two aspects simultaneously, and the prospects of the study are characterized in the possible detailing of the stages.*

***Key words:** mentoring, professionalization, professional adaptation, legal regulation, employees of internal affairs agencies.*

***Cite as:** Nenasheva, L. S., Ivanov, E. Yu. (2025) [Institutional and legal aspects of organizing mentoring in the internal affairs agencies]. *Shag v nauku* [Step into science]. Vol. 1, pp. 84–87.*



В последнее время со стороны государства повышается интерес к институту наставничества: 2023 год, согласно указу Президента Российской Федерации В. В. Путина, был годом педагога и наставника¹, в ноябре 2024 года в Трудовой кодекс Российской Федерации внесены изменения, которые определяют порядок оформления и оплаты наставничества², а также активно проводятся научные исследования по обоснованию и разработке инновационных моделей наставничества в различных общественных сферах. Однако в органах внутренних дел наблюдаются обратные процессы. Понятие «наставничество» вовсе отсутствует в нормативных и локальных актах, регламентирующих деятельность органов, организаций и подразделений МВД России. В приказе МВД России от 1 февраля 2018 года № 50 «Об утверждении порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» вместо термина «наставничество» используется термин «индивидуальное обучение сотрудника», причём осуществляет такое обучение всё ещё наставник³. Изложенное демонстрирует существующее противоречие между государственным запросом к развитию наставничества во всех социальных системах и отсутствием тенденций по формированию необходимых нормативных оснований по возрождению данного института в органах внутренних дел. Это обуславливает актуальность настоящего исследования и позволяет рассматривать наставничество в органах внутренних дел с двух ракурсов: институционального, как общественного явления, и правового, как его юридического закрепления.

На сегодняшний день индивидуальное обучение в органах внутренних дел является ключевым инструментом помощи молодым сотрудникам при адаптации в новом коллективе, формирования у них профессионально значимых навыков, умений и знаний, освоения ими специфики профессии, либо при вхождении сотрудника в новую должность. При этом наставничество может выступать универсальной технологией передачи опыта, которая будет способствовать повышению культурного, правового, духовно-нравственного уровня сотрудника, укреплению командного духа в служебных коллективах, а также снижению текучести и дефицита кадров [1]. М. Р. Илакавичус

раскрывает потенциал наставничества в органах внутренних дел во взаимосвязи и взаимовлиянии ценностей как профессиональных, так и общечеловеческих [2]. Именно межличностные отношения являются первостепенным фактором в эффективной работе наставников с наставляемыми. Вот только такие отношения зачастую имеют независимо-доминирующую или властно-доминирующую коммуникативные модели, что вызвано выбором наставниками наименее энергозатратной позиции в наставнической деятельности – «смотри и учись» [5]. Также вокруг тандема наставника и наставляемого существует многокомпонентная профессионально-воспитывающая среда и формально закреплённая этика. Следовательно, симбиоз воспитывающей среды, индивидуально-личностных особенностей участников наставнической деятельности, социальное одобрение и общественно-полезный результат – основа понимания наставничества как института.

С помощью историко-правового анализа Е. А. Кравцова и С. А. Полозов описывают и доказывают институциональность наставничества через призму развития профессионализирующего сопровождения молодых сотрудников более опытными сотрудниками на различных исторических этапах развития органов внутренних дел СССР, а затем и России [4]. Исходя из представленного анализа, к основным признакам наставничества как социального института внутри системы органов внутренних дел можно отнести нормативное закрепление понятий «наставничество» и «наставник», фиксацию объекта и предмета наставничества, чёткое определение категорий сотрудников, которые привлекаются к такой деятельности в качестве наставников и наставляемых, общественно-профессиональный интерес к наставничеству, наличие перспектив его развития, нацеленность на самосовершенствование всех участников. Но помимо перечисленного, как отмечает Д. Б. Сардак, всегда существуют и будут существовать риски формализма всей процедуры наставничества, которые влекут за собой нежелание молодых сотрудников продолжать службу в органах внутренних дел в связи с отсутствием помощи в адаптации более опытными сотрудниками [7]. Здесь проблематизируются вопросы подготовки наставников и эффективно-

¹ О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника: указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401 // Официальный интернет портал правовой информации – 2024. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202206270003> (дата обращения: 14.10.2024).

² О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 9 ноября 2024 г. № 381-ФЗ // Официальный интернет портал правовой информации. – 2024. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202411090013> (дата обращения: 12.12.2024).

³ Об утверждении порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 // Официальный интернет портал правовой информации. – 2024. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201803230012?rangeSize=Все> (дата обращения: 22.10.2024).

сти контроля со стороны руководителей и кураторов наставнической деятельности. К наставникам предъявляется огромное количество требований. Они должны быть грамотными специалистами, обладать определёнными психолого-педагогическими компетенциями, уметь оценивать результат наставничества, проводить рефлексию и многое другое [6]. Тогда имеет смысл рассматривать наставничество в органах внутренних дел несколько шире, чем сопровождение профессионализации молодого сотрудника в период его адаптации или вхождения в должность.

На основании выбранного теоретико-методологического подхода к пониманию наставничества в органах внутренних дел и анализа литературы, мы приходим к выводу, что для его окончательного оформления как социального института «внутри» системы МВД России необходимо предпринять ряд шагов.

Во-первых, должно осуществляться на системной основе поощрение наставников, демонстрирующих положительные показатели проделанной работы. Это позволит мотивировать сотрудников, будет способствовать повышению эффективности наставничества, приведёт к росту привлекательности наставнической деятельности, простимулирует заниматься этой работой по желанию, а не по принуждению.

Во-вторых, работа наставников со своими подопечными не должна проводиться формально, то есть только «на бумаге». Эффективная воспитательная деятельность и непосредственное общение наставника с новыми сотрудниками (стажерами) играют ключевую роль в их адаптации и профессиональном развитии. Молодые сотрудники должны иметь возможность реального общения со своим наставником, задавать ему интересующие вопросы и получать развёрнутые ответы. Такой подход может помочь избежать формализма в этой сфере.

В-третьих, следует организовать подготовку наставников, в том числе с применением цифровых и дистанционных технологий. Целесообразно предложить разработку новой информационной платформы в сети «Интернет» для наставников, где сотрудники могли бы делиться опытом работы по данному направлению, консультировать молодых специалистов по интересующим вопросам, знакомить их с необходимой литературой по педагогике и психологии, проводить вебинары и практические занятия.

В-четвертых, требуется возрождение конкурса на звание «Лучший наставник» в его первоначальном понимании. С 1982 года данное мероприятие про-

водилось с целью повышения эффективности и совершенствования работы наставников, обучающихся и воспитывающих своих подопечных, а также для систематизации и внедрения передового опыта наставничества. Однако сейчас всё сводится к принятию зачётов у наставников по профессиональной, служебной и физической подготовке, в том числе правовой и огневой, либо к анализу индивидуальных профессиональных результатов конкурсантов. Целесообразно проведение данного конкурса путём оценивания показателей как наставника, так и наставляемого. В данном случае соревнования будут мотивировать наставников к самосовершенствованию, что положительно отразится на их работе.

Перечисленные шаги дополняют наставничество до состояния институциональности социальной системы, но в то же время детерминируют необходимость его правового закрепления. К. В. Ковалишина и Е. В. Евсикова указывают на такую проблему в области реализации института наставничества в органах внутренних дел как отсутствие качественно проработанного, основанного на научном подходе законодательного нормативного правового акта, который регулировал бы вопросы осуществления наставнической деятельности, определил бы основные понятия, конкретные требования к кандидату в «наставники» [3]. Данный законодательный акт также должен закреплять ответственность сотрудника, в случае совершения им нарушений в рамках наставнической деятельности, а также меры поощрения, в случае демонстрации сотрудником-наставником положительных показателей. Легальное закрепление такого нормативного правового акта поспособствует более эффективному функционированию института наставничества в органах внутренних дел, а также формированию отдельных стимулов для осуществления наставнической деятельности среди сотрудников.

Образцом и основой такого документа может послужить приказ МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1139 «Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации» (далее – Положение), который был своего рода квинтэссенцией предыдущего правового опыта и отражал не только требования к наставнику, условия наставничества, роль и место руководителя органа внутренних дел и его заместителей в данной деятельности, порядок обучения и поощрения наставников, но и терминологически раскрывал понятие «институт наставничества»⁴. Особое внимание в Положе-

⁴ Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1139 // КонсультантПлюс – URL: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_85885/08877eddd36630db50fd588a6a0233902e91b95b/?ysclid=lp83t0ndzn357059671 (дата обращения: 28.04.2023).

нии уделялось аспектам морально-психологического обеспечения деятельности органов внутренних дел, центральное место занимало воспитание. Наставники должны были подбираться не только из числа профессионалов, но и обладающих жизненным, а в лучшем случае и педагогическим опытом. Это позволяло им осуществлять воспитание профессионально-значимых качеств личности наставляемых, результативно формировать у них активную гражданскую позицию и развивать ответственное отношение к службе. Для наставников должно было дополнительно организовываться обучение основам психологии и педагогики, формам, методам и средствам индивидуальной воспитательной работы. В Положении предусматривался анализ итогов наставничества, обобщение и распространение положительного опыта как внутри одного подразделения, так и в иных органах и организациях. И несмотря на то, что Положение утратило силу, именно в нём нам видится ориентир нормативного правового закрепления института наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации.

Таким образом, на современном этапе развития органов внутренних дел, при прогрессирующем не-

комплекте сотрудников, требуется интенсификация процесса возрождения института наставничества с учётом двух сторон. Первая, институциональная сторона, должна быть выстроена на основании признания социальной и профессиональной значимости наставничества в становлении и развитии компетенций молодых сотрудников. Для этого был предложен ряд шагов: создание системы поощрения наставников, противодействие формальности в работе, обучение наставников и возвращение к традициям в проведении конкурса «Лучший наставник». Вторая, правовая сторона, характеризуется необходимостью легального закрепления нормативного акта, который регулировал бы вопросы осуществления наставнической деятельности, определял основные понятия, конкретные требования к кандидату в «наставники», что возможно при условии обращения к прошлому опыту. Собственно одновременное рассмотрение и институциональных и правовых аспектов с общими основами и взаимообусловленным результатом определило теоретическую новизну, а в конкретизации этапов нормотворчества выражается вектор дальнейших исследований.

Литература

1. Заяев Е. Д. Наставничество в органах внутренних дел: правовое регулирование на отдельных этапах развития и пути совершенствования // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2023. – № 4(100). – С. 46–55. – <https://doi.org/10.35750/2071-8284-2023-4-46-55>.
2. Илакавичус М. Р. Наставничество как практика поддержки личностно-профессионального воспитания молодого сотрудника полиции // Актуальные проблемы психологии правоохранительной деятельности: концепции, подходы, технологии (Васильевские чтения – 2022): Материалы международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 15 апреля 2022 года. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2022. – С. 256–259.
3. Ковалишина К. В., Евсикова Е. В. К вопросу о необходимости усовершенствования нормативно-правовых основ осуществления наставнической деятельности в Российской Федерации // Образование и право. – 2023. – № 9. – С. 192–197. – <https://doi.org/10.24412/2076-1503-2023-9-192-197>.
4. Кравцова Е. А., Полозов С. А. Формирование института наставничества в системе органов внутренних дел // Проблемы правоохранительной деятельности. – 2021. – № 3. – С. 33–37.
5. Особенности профессиональных компетенций наставников и межличностных отношений наставников и стажеров в системе МВД России / А. С. Душкин [и др.] // Психология и право. – 2022. – Т. 12, № 1. – С. 54–66. – <https://doi.org/10.17759/psylaw.2022120105>.
6. Петрова А. С. Актуальные вопросы функционирования института наставничества в органах внутренних дел // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2015. – № 9. – С. 81–85.
7. Сардак Д. Б. Актуальные проблемы института наставничества в системе органов внутренних дел // Закон и право. – 2021. – № 3. – С. 96–99. – <https://doi.org/10.24412/2073-3313-2021-3-96-99>.

Статья поступила в редакцию: 13.12.2024; принята в печать: 27.02.2025.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.