ISSN 2304-120X
КОНЦЕПТ
научно-методический электронный журнал

Петрова А. С. Актуальные вопросы функционирования института наставничества в органах внутренних дел // Концепт. – 2015. – № 09 (сентябрь). – ART 15315. – 0,4 п. л. – URL: http://e-koncept.ru/2015/15315.htm. – ISSN 2304-120X.

ART 15315 **УДК 37.018.46**

Петрова Алла Станиславовна,
кандидат педагогических наук, доцент, доцент кафедры кадрового и морально-психологического обеспечения ОВД ФГКОУ ДПО «Тюменский институт повышения квалификации сотрудников Министерства внутренних дел Российской Федерации», г. Тюмень
Allaveta@yandex.ru

Актуальные вопросы функционирования института наставничества в органах внутренних дел

Аннотация. *В статье рассматривается вопрос эффективного функционирования института наставничества в органах внутренних дел. Наставничество является важнейшим элементом обучения и воспитания сотрудников (стажеров) органов внутренних дел, направленным на формирование достойного нравственного облика сотрудника, его чувства долга, ответственности за порученное дело, способствующих профессиональному и духовному росту.*
Ключевые слова: *наставник, сознание, сотрудник (стажер), личность, руководитель, органы внутренних дел, государство.*
Раздел: *(01) педагогика; история педагогики и образования; теория и методика обучения и воспитания (по предметным областям).*

Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».
Дэвид Майстер

На современном этапе реформирования правоохранительной системы России значение института наставничества обусловлено задачей коренного улучшения качества отбираемых на службу в полицию профессионально подготовленных кадров, а решение этой задачи требует оптимизации процесса формирования и развития профессиональных знаний и навыков сотрудников (стажеров); их успешной адаптации к условиям осуществления служебной деятельности; содействия в выработке навыков служебного поведения сотрудников (стажеров), соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам, а также реализации мер по ранней профилактике и предупреждению профессиональной деформации личности сотрудников (стажеров) [1].

В органах внутренних дел правовую основу функционирования института наставничества составляют федеральные законы от 07 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции»; от 30 ноября 2011 г. № 342-03 «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации»; от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», а также дополняют Положение о наставничестве в органах внутренних дел Российской Федерации, утвержденное приказом МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1139, и Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих, одобренный решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г.

В Положении об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации определены категории сотрудников (стажеров), над которыми устанавливается наставничество.

К ним относятся лица:

– впервые принятые на службу в органы внутренних дел на должности рядового, младшего и среднего начальствующего состава, а также выпускники образовательных учреждений системы МВД России;

– перемещенные по службе на вышестоящую должность либо на вышестоящую (равнозначную) должность в другую службу, если исполнение новых должностных обязанностей требует дополнительных знаний и практических навыков;

– ранее уволенные из органов (подразделений) и вновь принятые на службу.

Законом № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений отдельные законодательные акты Российской Федерации», пунктами 1–9 статьи 24, установлено, что для гражданина, поступающего на службу в органы внутренних дел, в целях проверки уровня его подготовки и соответствия должности в органах внутренних дел, на замещение которой он претендует, устанавливается испытание на срок от 2 до 6 месяцев. Возможность адаптации стажера к условиям службы в полиции в этот период эффективно реализуется только при функционировании института наставничества, которое определяется как целенаправленная деятельность руководителей и наиболее опытных сотрудников органов внутренних дел по подготовке сотрудников (стажеров) к самостоятельному выполнению служебных обязанностей.

В Большом толковом словаре современного русского языка термин «наставник» раскрывается как учитель, руководитель. Наставник назначается из числа сотрудников структурного подразделения органа (подразделения), в котором проходит службу сотрудник (стажер), имеющих высокие показатели в оперативно-служебной деятельности, обладающих значительным профессиональным и жизненным опытом, проявляющих способности к воспитательной работе и пользующихся авторитетом в коллективе. Для оказания помощи и содействия наставникам и сотрудникам (стажерам) в качестве общественных наставников-консультантов могут привлекаться ветераны органов внутренних дел из числа государственных гражданских служащих, работников, специалистов органа (подразделения), в котором проходит службу сотрудник (стажер).

Далеко не каждый сотрудник органов внутренних дел, выдвинутый коллективом на роль наставника, может сразу справиться со своими обязанностями, однако он должен воспитывать в себе качества, которые помогут ему в работе с сотрудником (стажером). Совершенно очевидно, что наставник, для того чтобы действительно оказывать эффективное влияние на личность, должен сам обладать теми качествами, которые хочет воспитать у сотрудника (стажера) [2]. Без этого воспитание, даже при самой четкой и педагогически правильно продуманной системе воспитательных мероприятий, не будет иметь должного результата, так как личность наставника имеет в воспитании чрезвычайно большое значение.

Став наставником, сотрудник органов внутренних дел заново оценивает свое поведение, свою работу, так как с этого момента он отвечает не только за себя, но и за сотрудника (стажера). Эта ответственность измеряется нравственными критериями и результатами служебной деятельности. Воспитывая сотрудника (стажера), наставник должен обладать не только высоким профессионализмом, но и хорошими организаторскими способностями, знаниями в области обучения, воспитания и психологии.

Основными задачами наставничества можно выделить:

– оптимизацию процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков, умений сотрудника (стажера), в отношении которых осуществляется наставничество;

– оказание помощи в адаптации сотруднику (стажеру) к условиям осуществления служебной деятельности; воспитание профессионально значимых качеств личности сотрудника (стажера), ознакомление с историей и традициями своего подразделения и органов внутренних дел;

– содействие в выработке навыков служебного поведения сотрудника (стажера), соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;

– формирование активной гражданской и жизненной позиции сотрудника (стажера), развитие ответственного и сознательного отношения к службе;

– изучение с сотрудником (стажером) требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;

– реализацию мер по ранней профилактике профессиональной деформации личности сотрудника (стажера);

– оказание моральной и психологической поддержки сотруднику (стажеру) в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении служебных обязанностей; развитие у сотрудника (стажера) интереса к служебной деятельности, их закрепление на службе в органах (подразделениях) внутренних дел.

Задачи наставничества реализуются в тесном взаимодействии руководителей органов (подразделений), наставников, сотрудников подразделений по организации воспитательной работы, психологического обеспечения, профессиональной подготовки, представителей общественных формирований и ветеранских организаций.

Наставник должен учитывать, что при обучении и воспитании сотрудника (стажера) необходимо уделять значительное внимание выработке навыков и потребностей в саморазвитии и самообразовании, так как это развивает активность личности, способствует стремлению к овладению специальностью и самосовершенствованию в ней, создает перспективу личностного роста; обучение и воспитание строится в соответствии с принципом личностно ориентированного подхода; при обучении и воспитании сотрудника (стажера) целесообразно использовать передовой опыт наставнической деятельности [3].

Эффективность наставнической деятельности во многом зависит от роли и авторитета наставника. Пользующийся авторитетом наставник, как правило, хороший педагог, который умеет работать с людьми, формирует и развивает у стажеров высоконравственные качества.

Мы понимаем, что авторитет наставника во многом зависит от его личностных качеств, таких как компетентность, профессионализм, дисциплинированность, принципиальность, инициативность; высокая требовательность как к себе, так и к другим; способность быстро устанавливать и поддерживать психологический контакт; умения применять методы стимулирования деятельности и поведения сотрудника (стажера).

Педагогические способности наставника определяются умением слушать и понимать сотрудника (стажера). Для этого необходимо стремиться понять не только то, что говорит сотрудник (стажер), но и то, как он говорит, что стоит за его словами; наставнику также важно владеть навыками профайлинга (составления психологического портрета).

При этом наставник обязан:

– быть грамотным специалистом;

– знать основы законодательства в сфере правоохранительной деятельности и прохождения службы в органах внутренних дел, ведомственных нормативных правовых актов, определяющих права и обязанности сотрудника (стажера) по занимаемой должности;

– уметь планировать работу с сотрудником (стажером);

– изучать личностные качества сотрудника (стажера), его интересы и увлечения, образ жизни и поведение;

– оказывать помощь сотруднику (стажеру) в овладении профессиональными приемами и методами исполнения служебных обязанностей, своевременно выявлять и устранять ошибки в служебной деятельности;

– прививать сотруднику (стажеру) чувство профессиональной гордости, ответственное и добросовестное отношение к службе, уважение к служебным традициям органов внутренних дел и своего подразделения;

– способствовать формированию у сотрудника (стажера) профессиональных и морально-психологических качеств, корректировать его поведение на службе и в быту;

– воспитывать у сотрудника (стажера) дисциплинированность и исполнительность, проявлять требовательность и принципиальность в вопросах соблюдения законности и норм профессиональной этики;

– осуществлять контроль за несением службы сотрудником (стажером), давать ему поручения по изучению необходимых нормативных правовых актов, проверять теоретические знания и их применение в практической деятельности.

Говоря об обязанностях, возложенных на наставника, необходимо сказать, что наставник имеет право:

– знакомиться в установленном порядке с материалами личного дела сотрудника (стажера), иными документами, характеризующими сотрудника (стажера);

– вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором проходит службу сотрудник (стажер), о создании условий для совместного несения службы;

– посещать сотрудника (стажера) по месту жительства для ознакомления с социально-бытовыми условиями его проживания;

– участвовать в аттестации сотрудника (стажера);

– вносить предложения руководителю структурного подразделения, в котором проходит службу сотрудник (стажер), о его поощрении, наложении на него дисциплинарного взыскания, перемещении по службе.

В наставнической деятельности основными направлениями являются: изучение личных качеств сотрудника (стажера), планирование, контроль и оценка результатов наставничества.

Главное условие успешной наставнической деятельности – знание личности сотрудника (стажера). Очень важно для наставника личное дело сотрудника (стажера), которое является источником получения информации о служебной активности сотрудника (стажера), его моральных качествах и психологических данных. При изучении материалов личного дела сотрудника (стажера) наставнику следует обратить внимание на заключение группы психофизиологического обеспечения, в частности на раздел «Психологический портрет», а также на характеристику, в которой первостепенное значение имеют характеризующие сотрудника (стажера) данные. В медицинских документах могут встречаться сведения о перенесенных заболеваниях и физическом развитии. Результаты изучения личных дел фиксируются в «Дневнике наставника», делаются необходимые уточнения, дополнения, а также исходя из полученной информации составляется план индивидуальной работы со стажером.

В наставнической деятельности рекомендуется использовать такие методы изучения личностных качеств сотрудника (стажера), как биографический, ознакомительная беседа, наблюдение, обобщение независимых характеристик, психологическое тестирование, анализ результатов деятельности.

За результатами, полученными по окончании тестирования, наставники обращаются к сотрудникам группы психофизиологического обеспечения, которые должны обеспечить их необходимыми разъяснениями и оказать непосредственную помощь в изучении личности подшефного.

Изучение личности подшефного служит основой для проведения с ним индивидуально-воспитательной работы, выбора наиболее эффективных форм, средств и методов воспитательного воздействия. Рекомендуется комплексное использование указанных методов.

После изучения личного дела стажера, консультации с психологом, проведения ознакомительной беседы наставник заносит результаты в «Дневник наставника» и составляет план работы наставника и совместно с начальником подразделения индивидуальный план подшефного, утверждаемый начальником органа внутренних дел.

Согласно Положению об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации (приложение 1) индивидуальный план обучения и воспитания сотрудника (стажера) под руководством наставника включает 8 разделов: раздел 1 «Ознакомление с подразделением, его структурой, задачами, особенностями службы»; раздел 2 «Изучение личности сотрудника (стажера), социально-бытовых условий»; раздел 3 «Организация изучения нормативной правовой базы, функциональных обязанностей и порядка их выполнения»; раздел 4 «Изучение нравственных и профессионально-этических основ службы в органах внутренних дел»; раздел 5 «Изучение особенностей организации и несения службы структурным подразделением»; раздел 6 «Ознакомление с порядком и особенностями ведения служебной документации и соблюдения режима секретности»; раздел 7 «Оказание помощи в адаптации к службе и в коллективе»; раздел 8 «Проверка готовности сотрудника (стажера) к практическому выполнению служебных обязанностей».

По окончании срока наставнической деятельности при оценке результатов работы наставника можно руководствоваться следующими критериями:

– качество выполнения сотрудником (стажером) функциональных обязанностей;
– его дисциплинированность и исполнительность;
– проявление инициативы в работе;
– отношение стажера к выполнению своих функциональных обязанностей;
– отношение служебного коллектива к сотруднику (стажеру);
– особенности отношений с наставником, непосредственным начальником и коллегами по работе;
– преобладающее настроение на службе, работоспособность; активность участия в общественных мероприятиях.

Если оценки по показателям положительны, то можно говорить об успешном завершении наставничества. В случае неудовлетворительных результатов необходимо обеспечить более пристальное внимание к сотруднику (стажеру), проанализировать причины затягивания процесса его профессионального становления и воспитания, осуществить корректировку индивидуального плана и продлить срок наставничества.

Необходимо отметить, что в целях повышения эффективности работы наставников руководители органов внутренних дел, их заместители по кадрам, сотрудники подразделений по работе с личным составом должны:

– организовывать обучение наставников передовым формам и методам воспитания и обучения;
– оказывать наставникам постоянную помощь в обучении и воспитании сотрудников (стажеров);

– создавать наставникам условия для наиболее качественного выполнения ими своих функциональных обязанностей;

– заслушивать отчеты наставников об их деятельности;

– распространять передовой опыт наставников;

– осуществлять контроль организации и проведения наставнической деятельности; анализировать и оценивать результаты наставничества;

– ходатайствовать перед руководством о поощрении наставников, добившихся положительных результатов в наставнической деятельности.

Таким образом, можно сказать, что наставничество – важнейший элемент обучения и воспитания сотрудников (стажеров), направленный на формирование достойного нравственного облика сотрудника органов внутренних дел с высоким сознанием общественного долга, чувством ответственности за порученное дело, способствующий профессиональному и духовному росту.

Ссылки на источники

1. Петрова А. С., Шелепова М. А. Нравственно-правовая деформация сотрудников полиции // Концепт. – 2014. – № 20. – С. 1091–1095.
2. Возженикова О. С., Петрова А. С. Психологические проблемы развития управленческой компетентности руководителей органов внутренних дел // Юридическая наука и правоохранительная практика. – 2014. – № 1 (27). – С. 140–146.
3. Петрова А. С. Андрагогические подходы к обучению взрослого человека в системе дополнительного профессионального образования // Концепт. Современные научные исследования. – 2015. – Вып. 3.

Alla Petrova,
Candidate of Pedagogic Sciences, Associate Professor at the chair of Staff and Moral-Psychological Support, Tyumen Institute of Further Education of the Officers of the Russian Interior Ministry, Tyumen
Allaveta@yandex.ru

Topical issues of mentoring in the internal affairs bodies

Abstract. The paper discusses the issue of effective functioning of mentoring in the internal affairs bodies. Mentoring is a critical element of training and education of employees (trainees) of the bodies of internal affairs for its efforts to build a decent moral character of the employee, his sense of duty, and responsibility for the assigned work, contributing to the professional and spiritual growth.

Keywords: mentor, consciousness, officer, trainee, personality, manager, internal affairs bodies, State.

References

1. Petrova, A. S. & Shelepova, M. A. (2014) “Nravstvenno-pravovaja deformacija sotrudnikov policii”, *Koncept*, № 20, pp. 1091–1095 (in Russian).
2. Vozzhenikova, O. S. & Petrova, A. S. (2014) “Psihologicheskie problemy razvitija upravlencheskoj kompetentnosti rukovoditelej organov vnutrennih del”, *Juridicheskaja nauka i pravoohranitel'naja praktika*, № 1(27), pp. 140–146 (in Russian).
3. Petrova, A. S. (2015) “Andragogicheskie podhody k obucheniju vzroslogo cheloveka v sisteme dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovanija”, *Koncept*. Sovremennye nauchnye issledovanija, vyp. 3 (in Russian).

Рекомендовано к публикации:
Горевым П. М., кандидатом педагогических наук, главным редактором журнала «Концепт»

Поступила в редакцию *Received*	03.07.15	Получена положительная рецензия *Received a positive review*	08.07.15
Принята к публикации *Accepted for publication*	08.07.15	Опубликована *Published*	

ISSN 2304-120X
www.e-koncept.ru

© Концепт, научно-методический электронный журнал, 2015
© Попова А. С., 2015