

Научная статья
УДК 378

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ КУРСАНТОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ МВД РОССИИ

Лилия Михайловна Литвина

Казанский юридический института МВД России, Казань, Россия,
liliyalitvina@mail.ru, ORCID: 0000-0003-0403-4331

Аннотация. В статье рассмотрены основные характеристики наставничества как социального и педагогического феномена, дано определение понятия, раскрыта цель, основные элементы и условия эффективной реализации программы наставничества в образовании. Автор описывает задачи наставничества в контексте развития духовных ценностей курсантов МВД России, предлагает этапы работы с целью формирования их духовно-нравственных ценностей, рассматривает основные формы и виды взаимодействия в рамках наставничества, а также такие инновационные виды взаимодействия, как менторство, коучинг и репетиторство. Статья представляет интерес для исследователей в области педагогики наставничества, практикующих педагогов, кураторов групп образовательных организаций МВД России.

Ключевые слова: духовно-нравственное воспитание, наставничество, духовно-нравственные ценности, менторство, коучинг, репетиторство.

Для цитирования: Литвина Л. М. Наставничество как условие формирования духовно-нравственных ценностей курсантов образовательных организаций МВД России // Вестник Уфимского юридического института МВД России. 2024. № 3 (105). С. 215–226.

Original article

MENTORING IN FORMATION OF MORAL AND SPIRITUAL VALUES OF CADETS IN EDUCATIONAL ORGANIZATIONS OF THE MINISTRY OF INTERNAL AFFAIRS OF RUSSIA

Lilia M. Litvina

Kazan Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Kazan, Russia,
liliyalitvina@mail.ru, ORCID: 0000-0003-0403-4331

Abstract. The article examines the main characteristics of mentoring as a social and pedagogical phenomenon, defines the concept, reveals the purpose, main elements and conditions for the effective implementation of the mentoring program in education. The author describes the tasks of mentoring in the context of developing spiritual values of cadets of the Ministry of Internal Affairs of Russia, suggests stages of work to form their spiritual and moral values, considers the main forms and types of interaction within the framework of mentoring, as well as such innovative types of interaction as mentoring, coaching and tutoring. The article is of interest to researchers in the field of mentoring pedagogy, practicing teachers, curators of groups of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia.

Keywords: spiritual and moral education, mentoring, spiritual and moral values, mentorship, coaching, tutoring.

For citation: Litvina L. M. Mentoring in formation of moral and spiritual values of cadets in educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia // Bulletin of Ufa Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2024. № 3 (105). P. 215–226. (In Russ.)

© Литвина Л. М., 2024

Введение

Духовно-нравственное воспитание курсантов Министерства внутренних дел Российской Федерации является одной из важных задач в общей системе их подготовки к службе в правоохранительных органах. Оно ставит своей основной целью формирование и развитие у курсантов нравственных ценностей, соблюдение законности и этических норм в работе с гражданами. Основной целью духовно-нравственного воспитания являются формирование и развитие духовно-нравственных ценностей, являющихся для человека базисом принятия решений, нравственного выбора, а также регулятором поведения.

В Приказе МВД России от 26 сентября 2020 г. № 460 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» к базовым нравственным целям сотрудников относятся защита «жизни, здоровья, прав, свобод, чести, личного достоинства и законных интересов граждан»¹. Осуществление деятельности в рамках перечисленных высших нравственных целей является приоритетом для сотрудника и отражает его профессиональный долг. Обозначенные выше нравственные цели обуславливаются системой традиционных национальных духовно-нравственных ценностей, к которым согласно положениям Указа Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 «относятся жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопо-

мощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России»².

Формирование нравственности, духовности и профессионального долга курсантов, которые станут сотрудниками в системе органов внутренних дел (далее – ОВД), имеет первостепенное значение для их профессионально-личностного становления. Базовыми ценностями нравственной и духовной культуры курсантов являются честность, воспитанность, преданность служебному долгу, соответствие внутренней мотивации и поведения этическим требованиям [1]. Безусловно, в процессе обучения курсантов образовательных организаций МВД России неизбежно возникает вопрос о том, как осуществить процесс формирования данных ценностей в рамках образования. Более того, если мы говорим о том, что сотрудник должен обладать развитой духовно-нравственной культурой, то как осуществить воспитательный процесс курсантов наиболее эффективным образом. В данном аспекте в современных исследованиях все чаще поднимается вопрос возрождения института наставничества как инструмента качественного улучшения процессов обучения и воспитания курсантов [2]. Наставники из числа преподавателей и курсантов старших курсов, обладающие высоким уровнем профессиональных компетенций и богатым практическим опытом, в рамках программ наставничества оказывают адресную поддержку будущим сотрудникам ОВД, что делает процесс обучения более лично ориентированным. Кроме того, как отмечают исследователи, личное взаимодействие с наставником способствует более глубокому пониманию профессиональных и этических стандартов, что помогает формировать мо-

¹ Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 26 июня 2020 г. № 460 (ред. от 02.05.2023) // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

² Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей: Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 // Президент России: официальные сетевые ресурсы. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48502> (дата обращения: 17.07.2024).

ральные и этические ценности будущих сотрудников правоохранительных органов [3].

Целью исследования в рамках настоящей статьи выступают теоретический анализ и содержательная характеристика наставничества как важного условия формирования духовно-нравственных ценностей курсантов образовательных организаций в системе МВД России, определение видов и форм применения наставничества в процессе профессионально-личностного становления будущих сотрудников органов внутренних дел.

Методы

При подготовке материалов статьи были использованы теоретические методы исследования: анализ научной литературы и нормативной документации, обобщение, классификация.

Результаты и обсуждение

В Указе Президента Российской Федерации сказано, что решение проблем в области поддержания традиционных ценностей должно осуществляться через совершенствование форм и методов воспитания и образования¹. На сегодняшний день существует большое количество разработок, методических рекомендаций, учебно-методических пособий, направленных на формирование и развитие духовных ценностей, нравственности у курсантов, обучающихся в образовательных организациях МВД России. Например, М. А. Педько описывает факторы, влияющие на развитие рассматриваемых нами ценностей в целом у курсантов военных вузов [4]. В. Л. Куликович раскрывает социально-педагогические условия для развития этих ценностей у курсантов, которые реализуются комплексно в ходе изучения учебных дисциплин, проведения мероприятий воспитательного характера и служебной деятельности [5]. Е. Г. Гужва делает акцент на повышении роли офицерского коллектива, взаимодействии с

основными религиозными конфессиями и формировании готовности офицеров к нравственному поведению [5]. Ю. В. Жильцова и И. Э. Чурикова предлагают «модель духовно-нравственного развития курсантов в речевой деятельности, а также условия, которые оказывают эффективное влияние на духовно-нравственное развитие курсантов в учебной деятельности» [7]. В. Ф. Родин и Э. А. Антонова отмечают важность взаимодействия образовательных организаций МВД России с Русской православной Церковью как оплотом поддержания системы национальных нравственных ценностей [8].

Однако в ходе анализа научной литературы и источников был выявлен существенный дефицит практических наработок, направленных на формирование и развитие духовно-нравственных ценностей курсантов МВД России, связанных с наставничеством, хотя данная форма взаимодействия остается актуальной и набирает популярность в образовании [9]. Исследователи отмечают, что наставничество содействует преодолению трудностей в начале профессиональной деятельности [10], повышению мотивации к совершенствованию профессиональных компетенций [11].

Безусловно, существуют отдельные исследования и программы по наставничеству, например, Н. Ю. Синягина и Т. Ю. Райфшнайдер разработали практическое пособие для кураторов в образовательных организациях [12]. Существуют отдельные методические и дидактические разработки в области повышения квалификации педагогов по вопросам наставничества, однако в основном эти материалы касаются общеобразовательных школ [13]. Привлекает внимание работа В. Н. Черниговского, который описывает модель процесса формирования профессионально-нравственной позиции курсанта образовательной организации МВД России, а также условия эффективности деятельности

¹ Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей: Указ Президента Российской Федерации от 9 ноября 2022 г. № 809 // Президент России: официальные сетевые ресурсы. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48502> (дата обращения: 17.07.2024).

преподавателей и педагога-наставника по формированию его профессионально-нравственной позиции. Автор также прилагает дневник педагога-наставника и опирается на методические рекомендации по организации деятельности педагогов-наставников, однако он описывает лишь некоторые способы взаимодействия в рамках наставничества, ограничиваясь общегрупповыми мероприятиями и индивидуальными беседами [14]. Таким образом, проведенный нами анализ педагогической и методической литературы по наставничеству позволил сделать вывод, что данная тема недостаточно раскрыта в контексте воспитания курсантов – будущих сотрудников органов внутренних дел. Именно поэтому мы обратились к теме наставничества как к условию, которое, на наш взгляд, может способствовать формированию духовно-нравственной культуры и ценностей курсантов образовательных организаций МВД России, поскольку полагаем, что наставничество может быть реализовано в более широком спектре форм и видов взаимодействия.

Наставничество представляет собой особый вид взаимодействия, в ходе которого наставник, обладающий высоким уровнем профессиональных компетенций и личностных качеств, помогает менее опытным сотрудникам или обучающимся в процессе их адаптации к условиям труда или обучения, профессионального становления, а также формирования профессионально важных личностных качеств. В поле деятельности наставника, как правило, включены следующие виды взаимодействия с наставляемыми: диагностика, целеполагание, консультации, обмен опытом, обучение новым компетенциям, обсуждение достижений, разбор проблем и ошибок, а также мотивирование наставляемого к активности в области профессионально-личностного развития и роста.

История наставничества имеет достаточно длинную историю, насчитывающую уже несколько тысячелетий. Так, в Древней Греции наставничество было достаточно широко распространено при обучении моло-

дых людей, в частности, довольно активно использовалась практика менторства, в ходе которой опытный учитель (ментор) оказывал персонифицированную поддержку менее опытному, чаще всего молодому человеку в освоении им новых знаний и приобретении необходимого опыта. В Древнем Риме практика наставничества также использовалась весьма активно, в частности, в семейном воспитании. Отец семейства нанимал опытного наставника для своего сына, чтобы тот помогал в обучении и воспитании юноши. Необходимо также отметить, что в Средние века наставничество играло важную роль и в религиозном духовном воспитании. Так, в монастырях более опытные иноки выступали в роли наставников для молодых послушников, передавая им духовные знания и ритуалы, помогая в духовном развитии. В Средние века в Европе были распространены ремесленные цеха как форма организации деятельности мастеров. В рамках ремесленных цехов молодые люди (ученики, подмастерья) перенимали опыт у опытных мастеров, учились ремеслу, что давало им возможность со временем самим становиться мастерами и реализовывать производственный цикл от начала до конца. Эта форма обучения также близка к наставничеству по своей сути.

Позже, в XIX–XX веках, наставничество стало достаточно часто применяться в сфере бизнеса и промышленности. Опытные предприниматели и менеджеры самостоятельно обучали молодых сотрудников и передавали им свой опыт и знания. В этот период также возникли первые наставнические программы в учебных заведениях, которые помогали студентам приобрести практический опыт и подготовиться к работе.

На сегодняшний день наставничество очень активно применяется в самых разнообразных областях и приобретает все большую популярность. Так, например, в сфере профессионального спорта наставники (коучи) помогают спортсменам развиваться и достигать своих целей. В бизнес-сфере наставничество помогает молодым предпринимателям получить необходимый опыт

и знания для успешной реализации бизнес-проектов и т. д.

Конечно, в сфере образования наставничество развито наиболее всесторонне. Так, в процессе обучения наставники помогают наставляемым (обучающимся, а также молодым педагогам) справляться со сложными задачами и получать необходимые навыки для будущей карьеры. Институт наставничества ориентирован на то, чтобы дать возможность молодым людям успешно осваивать образовательную программу с учетом их индивидуальных образовательных потребностей и затруднений, приобретать новые компетенции, а также необходимые личностные качества, содействующие формированию интеллигентной и конкурентоспособной личности.

В распоряжении Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145 отмечено, что наставничество представляет собой «универсальную технологию передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве»¹. В рамках настоящего исследования наставничество рассматривается как целостная система поддержки и помощи курсантам, основанная на идее персонализированной передачи знаний и опыта от наставника (опытного педагога или курсанта старшекурсника) к наставляемому (молодому курсанту). Наставничество направлено на оказание помощи курсантам в их личностном и профессиональном развитии, на поддержку их учебной мотивации и создание условий для успешного формирования

системы духовно-нравственных ценностей будущих сотрудников ОВД.

Целью наставнической деятельности в системе образования Н. Ю. Синягина и Т. Ю. Райфшнайдер называют «непосредственное воздействие на формирующуюся личность, направленное на ее образование, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому» [12, с. 13]. Цель наставничества, в соответствии с методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях, – это «создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов»². Таким образом, цель наставничества в образовании заключается в создании благоприятных условий для успешной учебной деятельности курсантов, обеспечении их личностного и профессионального развития, а также помощи в формировании системы духовно-нравственных ценностей сотрудника ОВД.

Создание и внедрение программы наставничества в образовательной организации представляют собой процесс, который имеет поэтапную структуру, включающую в себя ряд последовательных шагов.

¹ Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися: распоряжение Минпросвещения России от 25 декабря 2019 г. № Р-145 // Министерство Просвещения Российской Федерации. URL: <https://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf> (дата обращения: 17.07.2024).

² Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. 2021 // Институт развития образования. URL: <https://www.sev-iro.ru/files/18.01.2022-metodicheskie-rekomendatsii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-tselevoy-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-oo.pdf> (дата обращения: 17.07.2024)

Первый этап деятельности в рамках подготовки программы заключается в том, чтобы определить наставников из числа личного состава. В качестве наставников, как правило, выступают наиболее опытные преподаватели, которые обладают достаточным опытом и знаниями в сфере обучения и воспитания. Помимо того, в роли наставника могут выступать курсанты старших курсов, имеющие отличные результаты в обучении и высокие морально-этические качества.

На втором этапе деятельности необходимо организовать определение контингента обучающихся, нуждающихся в помощи наставников. В числе наставляемых могут быть определены те курсанты, которые нуждаются в помощи наставника на основе различных критериев (например, уровень их успеваемости, специфика развития личностных качеств и потребность в дополнительной поддержке).

Третий этап включает в себя организацию процесса обучения и консультационной деятельности. Данный этап представляет собой основной этап деятельности, в рамках которого наставники проводят обучение курсантов, обмен профессиональным опытом и знаниями. Наставники консультируют курсантов по вопросам, связанным как с их учебной деятельностью, так и с проблематикой духовно-нравственного воспитания, морально-этическим обоснованием мотивации поведения и нравственного выбора.

На следующем, четвертом, этапе реализации программы необходимо организовать систематическую оценку и контроль как со стороны наставников, так и со стороны администрации образовательной организации. Наставники оценивают прогресс курсантов, следят за их успехами и обеспечивают контроль над учебной деятельностью и успешностью формирования духовно-нравственных ценностей. В свою очередь, администрация организует контрольные мероприятия по оценке и регулированию качества реализации программы наставничества.

Реализация наставничества, на наш взгляд, может быть эффективной только при

соблюдении определенных условий, позволяющих в полной мере реализовать потенциал данного фактора для духовно-нравственного воспитания курсантов.

Четкая регламентация процессов в рамках программы наставничества. Для эффективной реализации программы наставничества в образовательной организации необходимо максимально конкретно регламентировать роли наставника и наставляемого. Наставник должен понимать, что его задача – не только передача знаний, но и процесс формирования духовно-нравственных качеств, а также персонифицированная поддержка курсанта в процессе его профессионально-личностного становления.

Соответствующая квалификация и уровень подготовки наставника. Наставник, во-первых, должен иметь соответствующую квалификацию и опыт в той области, в которой он оказывает помощь курсанту. Во-вторых, важно осознание наставником своей роли как лица, оказывающего индивидуальную поддержку наставляемому. Здесь важна психологическая готовность к принятию ответственности за процесс и результаты работы с наставляемым. Подготовка наставника даст возможность правильно оценить потребности наставляемого и предложить оптимальные способы решения возникающих проблем.

Индивидуальный подход к наставляемому. Каждый курсант обладает уникальными образовательными потребностями и запросами, а значит, требует индивидуального подхода. Наставник должен обладать развитыми коммуникативными компетенциями и находить оптимальные способы индивидуальной поддержки в зависимости от его потребностей.

Установление и поддержка доверительных отношений между наставником и наставляемым. Наставник и курсант должны установить доверительные отношения, чтобы наставляемый мог выражать свои мысли и потребности и получать адресную поддержку от наставника.

Систематичность наставнической поддержки. Важно, чтобы взаимодействие

между наставником и курсантом осуществлялось систематически. Необходимо разработать циклограмму консультативной деятельности, назначать регулярные встречи, чтобы обсуждать прогресс наставляемого и решать возникающие проблемы.

Организационная поддержка администрации образовательной организации. Для успешной реализации наставничества необходима поддержка со стороны руководящего состава организации, который должен предоставлять необходимые ресурсы и создавать благоприятные условия для систематической работы в рамках программы наставничества.

Наставничество играет важную роль в развитии духовных ценностей курсантов и молодых сотрудников в системе ОВД [15]. Наставники из числа курсантов старших курсов и личного состава должны стать примером для курсантов, демонстрируя основные жизненные принципы, моральные ценности и этические нормы сотрудника ОВД. В этом ключе основными задачами наставничества как фактора духовно-нравственного воспитания выступают:

- выявление дефицитов и проблем в сфере духовно-нравственных ценностей курсантов;
- оказание персонифицированной поддержки в процессе развития ценностных ориентаций и морально-нравственных качеств у курсантов;
- организация регулярных встреч наставника с наставляемым с целью развития самосознания, основанного на духовно-нравственных ценностях сотрудника ОВД;
- обучение и поддержка курсантов в вопросах принятия решений, например, морально-этических дилемм профессионального характера;
- обучение навыкам профессионального общения и установлению деловых отношений на основе чувства долга, уважения и принципов взаимной поддержки.

В целом наставничество направлено на формирование у курсантов профессиональной чести, долга и достоинства, развитие

ответственности за свои действия и их последствия.

Для того чтобы процесс наставничества был эффективным, очень важно, чтобы сами наставники получили необходимую подготовку и имели высокий уровень профессиональной компетентности как в профессиональной сфере, так и в области организации взаимодействия наставляемым. Кроме того, наставник должен обладать высоким уровнем мотивации, устойчивыми моральными и этическими принципами. Руководству образовательной организации важно обеспечить организационную и научно-методическую поддержку наставникам, чтобы они могли наиболее успешно решать поставленные задачи и вносить весомый вклад в развитие духовно-нравственных ценностей курсантов.

Рассматривая особенности реализации наставничества в процессе формирования духовно-нравственных ценностей курсантов МВД России, предлагаем следующие этапы работы программы наставничества в образовательной организации (Рис. 1).

Далее рассмотрим виды наставничества, которые могут быть применены в образовательных организациях МВД России. На наш взгляд, наставничество в образовательной организации можно классифицировать как по виду взаимодействия, так и по форме организации (Рис. 2).

В классическом варианте основным видом взаимодействия является беседа, однако, на наш взгляд, целесообразно рассматривать и другие виды взаимодействия, которые широко применяются в различных сферах, в частности, в образовании, спорте, бизнесе и др. Остановимся подробнее на их ключевых характеристиках.

Менторство как один из видов взаимодействия в наставничестве представляет собой способ передачи знаний и опыта, суть которого заключается в том, что человек, обладающий высоким уровнем компетенций и обширным опытом в определенной области (ментор), оказывает поддержку и содействие менее опытному человеку (менти) в вопросах профессионально-личностного

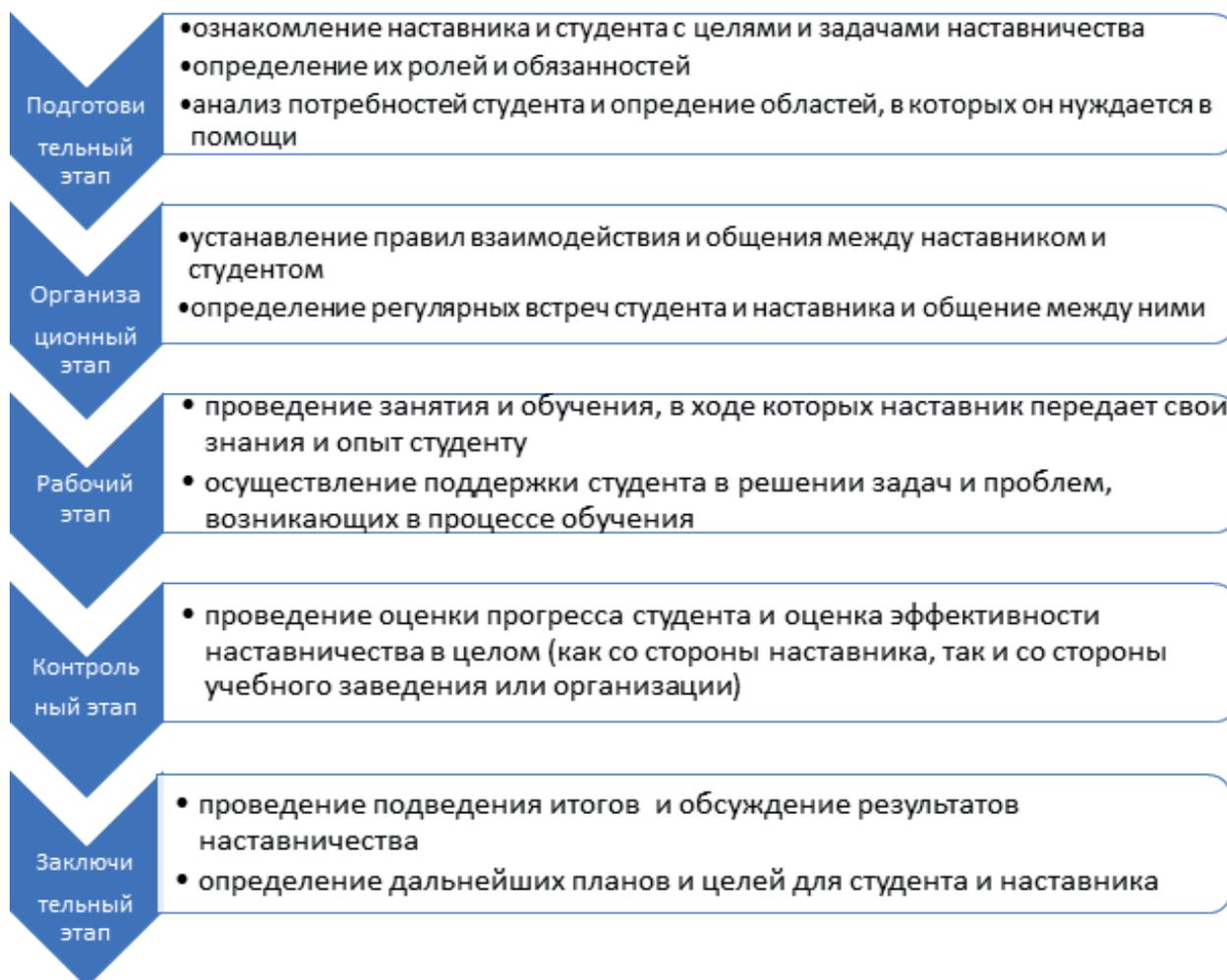


Рис. 1. Этапы работы программы наставничества



Рис. 2. Виды и формы наставничества

развития, планирования карьеры или достижения каких-либо других значимых целей. Ментор осуществляет поддержку в четырех основных направлениях:

– осознание профессионально-личностных ценностей и приоритетов;

– формулировка целей и постановка задач развития;

– определение путей достижения поставленных целей;

– формирование новых навыков и компетенций для достижения целей;

- поиск новых возможностей и контактов в обозначенной области;
- реализация поставленных задач;
- оценка полученных результатов и достижений личностного роста в соответствии с поставленными целями.

Ментор помогает своему подопечному развиваться в профессиональном и личностном плане, дает советы и организует конструктивную обратную связь, помогает сориентироваться в подборе необходимых ресурсов для достижения целей. Существенным аспектом взаимодействия в рамках менторства в образовательных организациях системы МВД России является поддержка в развитии личности курсанта и его морально-нравственных качеств. Ментор организует поддержку курсанта в процессах осознания собственных ценностей, убеждений и приоритетов служебной деятельности, содействует развитию профессионального долга, ответственности, уверенности в себе, морально-этических оснований своих действий и нравственных ориентиров.

В качестве основных принципов менторства выступают доверие, мотивированность, передача знаний и опыта, обратная связь, разбор ошибок, ориентация взаимодействия на цели профессионально-личностного роста и развития. Ментор в своей работе может использовать широкий арсенал методов, в частности, консультации, мастер-классы, тренинги и др. Отличительной чертой менторства выступает то, что деятельность ментора содержит в своей основе конкретные практикоориентированные рекомендации, основанные на его собственном личном опыте, позволившие самому ментору достичь высоких результатов в профессиональной деятельности и личностном развитии. Менторство, как правило, осуществляется в долгосрочном режиме, на протяжении нескольких месяцев или даже лет.

Коучинг как вид взаимодействия в наставничестве представляет собой подход к обучению, при котором наставник (коуч) помогает своему подопечному в достижении конкретных целей обучения и развития путем применения методов локальной кратко-

срочной поддержки в развитии необходимых профессиональных навыков либо конкретных личностных качеств. Основными принципами коучинга в процессе реализации программ наставничества выступают проблемность, целеполагание, планирование, поддержка, обратная связь. Следует особо отметить, что одним из ключевых преимуществ коучинга как формы взаимодействия в наставничестве выступает индивидуальный подход, который реализуется наставником с учетом персонализированных образовательных потребностей, уровня подготовленности, а также специфики саморазвития личностных качеств наставляемого. Кроме того, необходимо понимать, что, в отличие от ментора, коуч, как правило, не дает наставляемому конкретных советов или решений, он целенаправленно помогает курсанту найти пути и решения самостоятельно, ориентируясь как на полученные новые знания, так и на личный опыт. Как правило, коуч помогает курсанту в самостоятельном решении поставленных задач развития в довольно-таки ограниченные сроки и по поводу решения конкретных локальных проблем.

Репетиторство в аспекте наставнической деятельности можно рассматривать не столько как форму взаимодействия, сколько в качестве формата обучения, в ходе которого репетитор помогает курсанту освоить необходимый программный материал, изучение которого представляет для курсанта определенную проблему, вызывает у него существенные затруднения. Репетиторство может осуществляться как индивидуально, так и в группе, по форме организации может быть регулярным или событийным. В контексте наставничества репетитор может оказывать курсанту поддержку не только в рамках освоения учебного материала, но и в рамках организационных аспектов обучения, развития учебных навыков.

Кроме того, репетитор может помочь курсанту в процессе самоопределения его сильных и слабых сторон, в улучшении учебных результатов, в подготовке к экзаменам и, конечно, в процессе формирования духовно-нравственных ценностей и ориен-

тиров. Однако воспитательные задачи в процессе репетиторства скорее выступают как сопутствующие. Основными в данном виде взаимодействия являются задачи учебного плана.

В целом необходимо отметить, что все три перечисленных вида взаимодействия – коучинг, менторство и репетиторство – могут оказаться весьма эффективными для формирования и развития духовно-нравственных ценностей курсантов, однако их эффективность обуславливается научно-методической обоснованностью выбранной формы взаимодействия наставника и наставляемого. Выбор же подхода зависит от конкретной ситуации и потребностей курсантов данного конкретного образовательного учреждения, его специфики и традиций. Для одних курсантов более предпочтительными являются индивидуальные занятия с коучем, ментором или репетитором, другие же чувствуют себя более уверенно и комфортно в рамках групповых занятий. Важно помнить, что перечисленные формы взаимодействия должны быть адаптированы не только к конкретным потребностям курсантов, но и к программным целям обучения. Также мы видим, что коучинг ориентирован на развитие личности и внутреннего потенциала человека, менторство же – на развитие профессиональных навыков и карьерного роста, а репетиторство актуально в вопросах, касающихся учебного процесса.

Кроме того, важно отметить, что коучинг, менторство и репетиторство могут быть использованы не только как отдельные формы взаимодействия, но и в комбинации между собой. Важно выбирать подход, который лучше всего соответствует конкретной ситуации и потребностям курсантов, чтобы обеспечить наиболее эффективное и качественное обучение и развитие. Более того, считаем, что рассмотренные в ходе исследования виды наставничества (коучинг, менторство и репетиторство) – не единственные варианты группового и индивидуального взаимодействия, в будущих исследованиях имеет смысл обратиться к рассмотрению таких ролей для наставника, как, например, фасилитатор и медиатор.

Заключение

Таким образом, наставничество является важным условием формирования духовно-нравственных ценностей курсантов в системе МВД России. Наставники могут помочь курсантам развить личностные качества и навыки, необходимые для успешной карьеры в правоохранительных органах, а также помочь им справиться с трудностями и стрессами, связанными с обучением и службой. При этом важно учитывать условия для грамотной и эффективной реализации наставничества, сохранять этапы внедрения данного инструмента, а также учитывать цель и конкретные задачи наставничества и с учетом этого выбирать подход и вид взаимодействия с курсантом.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Никоноров Е. А., Вохонцева Н. С. Формирование духовно-нравственной культуры курсантов вузов МВД России // Вестник Московского университета МВД России. 2014. № 7. С. 257–259.
2. Болтыков О. В. Наставничество как одно из условий эффективной реализации программы формирования гражданской идентичности у курсантов военного вуза // МНКО. 2017. № 4 (65). С. 49–51.
3. Петрова А. С. Актуальные вопросы функционирования института наставничества в органах внутренних дел // Концепт. 2015. № 9. С. 1–6.
4. Педько М. А. Развитие духовно-нравственных ценностей как фактор развития социальной ответственности курсантов военных вузов // Мир педагогики и психологии: международный научно-практический журнал. 2020. № 5 (46). С. 183–188.
5. Куликович В. Л. Совершенствование духовно-нравственного воспитания курсантов вузов ВВС России: автореф. дис. ... канд. пед. наук. М.: 2012. 24 с.
6. Гужва Е. Г. Воспитание нравственных ценностей у офицеров воинской части: автореф. дис. ... канд. пед. наук. М.: 2009. 24 с.

7. Жильцова Ю. В., Чурикова И. Э. Духовно-нравственное развитие курсантов в учебной деятельности // Современный ученый 2019. № 2. С. 205–209.
8. Родин В. Ф., Антонова Э. А. Формирование духовно-нравственного потенциала у курсантов образовательных организаций МВД России // Вестник экономической безопасности. 2024. № 1. С. 249–254.
9. Гиндес Е. Г., Троян И. А., Кравченко Л. А. Наставничество в высшем образовании: концепция, модель и перспективы развития // Высшее образование в России. 2023. № 8–9. С. 110–127.
10. Атласова С. С. О наставничестве в системе высшего образования // Общество: социология, психология, педагогика. 2022. № 12 (104). С. 248–251.
11. Сажина С. Д. Особенности организации наставничества в организации высшего образования // Человек. Культура. Образование. 2020. № 2 (36). С. 175–183.
12. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. М.: Рыбаков Фонд, 2016. 153 с.
13. Нугуманова Л. Н., Шайхутдинова Г. А. Наставничество в повышении квалификации педагогических кадров (на примере Республики Татарстан) // Профессиональное образование в России и за рубежом. 2018. № 4 (32). С. 182–187.
14. Черниговский В. Н. Формирование профессионально-нравственной позиции курсанта в образовательном процессе вуза МВД России: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2019. 24 с.
15. Сардак Д. Б. Актуальные проблемы института наставничества в системе органов внутренних дел // Закон и право. 2021. № 3. С. 96–99.

REFERENCES

1. Nikonov E. A., Vokhontseva N. S. Formation of spiritual and moral culture of cadets of universities of the Ministry of Internal Affairs of Russia // Bulletin of Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2014. No. 7. P. 257–259. (In Russ.)
2. Boltykov O. V. Mentoring as one of the conditions for the effective implementation of the program for the formation of civil identity among cadets of a military university // MNKO. 2017. No. 4 (65). P. 49–51. (In Russ.)
3. Petrova A. S. Actual issues of functioning of the institute of mentoring in internal affairs bodies // Concept. 2015. No. 9. P. 1–6. (In Russ.)
4. Pedko M. A. The development of spiritual and moral values as a factor in the development of social responsibility of cadets of military universities // World of pedagogy and psychology: international scientific and practical journal. 2020. No. 5 (46). P. 183–188. (In Russ.)
5. Kulinkovich V. L. Improving the spiritual and moral education of cadets of the Russian Air Force universities: abstract of the dissertation of the Candidate of Pedagogy. M.: 2012. 24 p. (In Russ.)
6. Guzhva E. G. Education of moral values among military unit officers: abstract of the dissertation of the Candidate of Pedagogy. M.: 2009. 24 p. (In Russ.)
7. Zhiltsova Yu. V., Churikova I. E. Spiritual and moral development of cadets in educational activities // Modern scientist 2019, No. 2. P. 205–209. (In Russ.)
8. Rodin V. F., Antonova E. A. Formation of spiritual and moral potential among cadets of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia // Bulletin of Economic security. 2024. No. 1. P. 249–254. (In Russ.)
9. Gindes E. G., Troyan I. A., Kravchenko L. A. Mentoring in higher education: concept, model and development prospects // Higher education in Russia. 2023. No. 8-9. P. 110–127. (In Russ.)
10. Atlasova S. S. On mentoring in the higher education system // Society: sociology, psychology, pedagogy. 2022. No. 12 (104). P. 248–251. (In Russ.)
11. Sazhina S. D. Features of the organization of mentoring in the organization of higher education // Man. Culture. Education. 2020. No. 2 (36). P. 175–183. (In Russ.)
12. Mentoring in the Russian education system. A practical guide for curators in educational organizations / Edited by N. Yu. Sinyagina, T. Yu. Raifschneider. M., Rybakov Foundation, 2016. 153 p. (In Russ.)
13. Nugumanova L. N., Shaikhutdinova G. A. Mentoring in advanced training of teaching staff (on the example of the Republic of Tatarstan) // Vocational education in Russia and abroad. 2018. No. 4 (32). P. 182–187. (In Russ.)

14. Chernihiv V. N. Formation of the professional and moral position of a cadet in the educational process of the University of the Ministry of Internal Affairs of Russia: abstract of the dissertation of the Candidate of Pedagogy. Volgograd, 2019. 24 p. (In Russ.)

15. Sardak D. B. Actual problems of the institute of mentoring in the system of internal affairs bodies // Law and legislation. 2021. No. 3. P. 96–99. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию 12.08.2024; одобрена после рецензирования 28.08.2024; принята к публикации 27.09.2024.

The article was submitted 12.08.2024; approved after reviewing 28.08.2024; accepted for publication 27.09.2024.