

О РАЗВИТИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В СИСТЕМЕ МИНИСТЕРСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ПО ДЕЛАМ ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЫ, ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И ЛИКВИДАЦИИ ПОСЛЕДСТВИЙ СТИХИЙНЫХ БЕДСТВИЙ

Шанин А.М.¹, Зильберман А.А.²

¹ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, г. Санкт-Петербург, e-mail: shanin5@mail.ru

²ФГБОУ ВО Санкт-Петербургский университет ГПС МЧС России, г. Санкт-Петербург, e-mail: zil-aleksei@yandex.ru

В современной России возрождение и развитие наставнической деятельности является задачей государственного масштаба, что подтверждается Указами и поручениями Президента России. Механизм наставничества зависит от специфики профессиональной области, но должен иметь общие инвариантные (неизменные) характеристики, которые до настоящего времени не определены, что является причиной отсутствия единого федерального определения наставничества. В этих условиях развитие нормативно-правовой базы наставничества происходит дифференцированно по отраслям и ведомствам, а регулирование наставничества продолжает осуществляться через отраслевые и локальные нормативные акты. Цель исследования заключается в определении педагогического потенциала наставничества в образовательных организациях МЧС России, выявлении его исторических, нормативных и практических аспектов, а также обосновании важности и роли наставничества в формировании профессионального роста курсантов. Материалом исследования стали нормативные акты, а также научные труды отечественных исследователей. Методы исследования включали: качественный анализ источников, включающий интерпретацию нормативных актов и научных публикаций; историко-логический анализ, позволяющий рассмотреть традиции и подходы к организации наставничества; сравнительно-сопоставительный метод, применённый для изучения опыта различных ведомств. Наставничество курсантов является системным механизмом воспитания и профессиональной подготовки. Оно обеспечивает адаптацию к специфике обучения, способствует формированию профессиональной культуры и укреплению морально-правственных качеств. Исторические традиции, нормативно-правовое регулирование и современная практика подтверждают, что наставничество – это стратегический ресурс подготовки кадров для службы в ведомствах нашей страны. В современных условиях геополитической нестабильности чрезвычайную актуальность приобретает разработка методической системы непрерывного персонального и коллективного наставничества курсантов – будущих офицеров в системе МЧС России.

Ключевые слова: наставничество, концепция наставничества, курсанты, модель наставничества, коллективное наставничество.

ON THE DEVELOPMENT OF MENTORING IN THE SYSTEM OF THE MINISTRY OF THE RUSSIAN FEDERATION FOR CIVIL DEFENCE, EMERGENCIES AND ELIMINATION OF CONSEQUENCES OF NATURAL DISASTERS

Shanin A.M.¹, Zilberman A.A.²

¹FSBEI HE Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia, Saint-Petersburg, e-mail: shanin5@mail.ru

²FSBEI HE Saint-Petersburg university of State fire service of EMERCOM of Russia, Saint-Petersburg, e-mail: zil-aleksei@yandex.ru

In modern Russia, the revival and development of mentoring activities is a national task, which is confirmed by the Decrees and instructions of the President of Russia. The mentoring mechanism depends on the specifics of the professional field, but it must have common invariant (unchangeable) characteristics that have not yet been defined, which is the reason for the lack of a unified federal definition of mentoring. Under these conditions, the development of the regulatory framework for mentoring takes place in a differentiated manner by industry and department, and mentoring continues to be regulated through industry and local regulations. The purpose of the study is to determine the pedagogical potential of mentoring in educational organizations of the Ministry of the Russian Federation for Civil Defence, Emergencies and Elimination of Consequences of Natural Disasters, to identify its historical, normative and practical aspects, as well as to substantiate the importance and role of

mentoring in shaping the professional growth of cadets. The research material includes regulations, as well as scientific works of Russian researchers. The research methods included: a qualitative analysis of sources, including the interpretation of regulations and scientific publications; historical and logical analysis, which allows us to consider traditions and approaches to the organization of mentoring; a comparative method used to study the experience of various departments. Mentoring cadets is a systematic mechanism of education and professional training. It provides adaptation to the specifics of learning, contributes to the formation of professional culture and the strengthening of moral qualities. Historical traditions, legal regulations and modern practice confirm that mentoring is a strategic resource for training personnel to serve in the departments of our country. In modern conditions of geopolitical instability, the development of a methodological system for continuous personal and collective mentoring of cadets – future officers in the Ministry of Emergencies of Russia, is becoming extremely relevant.

Keywords: mentoring, mentoring concept, cadets, mentoring model, collective mentoring.

Введение

На сегодняшний день единые подходы к реализации наставничества не закреплены на федеральном уровне законодательства Российской Федерации. Существует множество локальных нормативных актов в конкретных организациях, ведомствах и министерствах. Само наставничество используется в широком смысле, как в воспитательных целях, так и ныне ставшее традиционным подходом – обучение и помощь в адаптации молодых специалистов на рабочих местах, также наставничество нашло свое применение и в современной системе образования. Президент Российской Федерации не раз отмечал важность наставнической деятельности, так 2022 год был объявлен Годом педагога и наставника [1] Указом Президента Российской Федерации № 401 от 27 июня 2022 г. К 2023 году была разработана и 29 июня утверждена на президиуме Российской академии образования Концепция наставничества в Российской Федерации [2]. Она может являться основой для организации наставнической деятельности и задает вектор развития в различных областях и сферах страны. Вместе с тем, Правительство Российской Федерации 21 мая 2025 года утвердило Концепцию развития наставничества на период до 2030 года [3], разработанную по поручению Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации по вопросу повышения роли и престижа педагога и наставника, состоявшегося 27 декабря 2023 года.

Современная образовательная парадигма Российской Федерации актуализирует институт наставничества как стратегический ресурс модернизации высшей школы, что подтверждается ростом публикационной активности в данной области и системной государственной поддержкой через федеральные программы. На сегодняшний день реинтеграция обновлённых моделей педагогического сопровождения в университетскую среду присуща большинству высших учебных заведений.

Цель исследования

Цель исследования заключается в определении педагогического потенциала наставничества в образовательных организациях МЧС России, выявлении его исторических, нормативных и практических аспектов, а также обосновании важности и роли наставничества

в формировании профессионального роста курсантов.

Материал и методы исследования

Материалом исследования послужили:

Нормативно-правовые документы федерального уровня и ведомственные акты, регламентирующие институт наставничества в Российской Федерации и в системе МЧС России. Особое внимание уделено анализу предметной направленности и области применения указанных актов с целью установления их релевантности по отношению к курсантам образовательных организаций МЧС России. При этом в ходе документального анализа выявлено отсутствие формально закреплённой в действующих нормативных актах системы наставничества, ориентированной непосредственно на курсантов вузов МЧС России, имеющиеся регламенты преимущественно направлены на организацию наставничества в отношении сотрудников и военнослужащих.

Научная и методическая литература отечественных авторов, раскрывающая теоретические подходы к наставничеству, его функции и модели реализации в образовательной и ведомственной среде (педагогические и военно-педагогические исследования, публикации по адаптации и воспитательной работе).

Методологическая и методическая база исследования:

Качественный анализ источников, включающий интерпретацию нормативных актов и научных публикаций; историографический анализ, позволяющий рассмотреть традиции наставничества; сравнительно-сопоставительный метод, применённый для изучения опыта различных ведомств.

Комплексное применение указанных методов обеспечило целостное представление о развитии института наставничества в системе МЧС России, его нормативно-правовом закреплении, педагогическом потенциале и перспективах развития.

Результаты исследования и их обсуждение

В образовательных организациях России всё большее внимание уделяется педагогическому сопровождению обучающихся, чтобы помочь им адаптироваться в новой среде. Наставничество становится важным инструментом, который помогает не только ускорить обучение и повысить его качество, но и способствует личностному росту наставляемого.

С одной стороны, наставники помогают обучающимся быстрее осваивать профессиональные навыки и мотивируют их получать дополнительные компетенции. С другой стороны, они влияют на формирование системы ценностей и личностное развитие. Это делает наставничество оптимальным видом педагогического сопровождения в современных условиях.

Наставничество в университетской образовательной среде может играть важную роль не только в профессиональном и личностном развитии курсантов, но и выступать одним из инструментов мягкого воздействия в системе воспитательной работы. Вместе с тем на сегодняшний день отсутствует общее понимание того, как именно должна быть выстроена структура наставничества, какие механизмы и формы оно включает, в каких направлениях и в течение какого времени реализуется. Также не разработаны универсальные подходы к оценке его эффективности и не представлена целостная модель взаимодействия всех компонентов, способствующих достижению ожидаемых результатов.

Нормативно-правовое регулирование института наставничества наиболее детально разработано в сфере государственной службы. В ряде ведомственных приказов и распоряжений закрепляются положения о наставничестве, включая нормативные акты Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, Федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков, Министерства внутренних дел, Федеральной службы исполнения наказаний, Министерства транспорта, Федерального казначейства, Федеральной службы войск национальной гвардии, Федерального агентства по делам молодежи и другие.

Кроме того, несмотря на отсутствие единого регулирования наставничества в сфере образования, всё же его часть была закреплена в законодательстве на федеральном уровне. В частности, Распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 [4] утверждена методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, реализующих общеобразовательные, дополнительные общеобразовательные и программы среднего профессионального образования. Документ также предполагает использование лучших практик обмена опытом между обучающимися.

Согласно Положению о наставничестве в системе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, утвержденному приказом МЧС России от 20 июля 2009 года № 416 [5], задачами наставничества являются:

- оптимизация процесса формирования и развития профессиональных знаний, навыков и умений сотрудников, в отношении которых осуществляется наставничество;

- оказание помощи в адаптации сотрудников к условиям осуществления служебной или трудовой деятельности;

- воспитание профессионально значимых качеств личности сотрудников, ознакомление их с историей и традициями МЧС России;

- содействие выработке навыков поведения сотрудников, соответствующего профессионально-этическим стандартам и правилам;

формирование активной гражданской и жизненной позиции сотрудников, развитие у них ответственного и сознательного отношения к службе и работе;

изучение с сотрудниками требований нормативных правовых актов, регламентирующих исполнение должностных обязанностей;

реализация мер по ранней профилактике профессиональной деформации личности сотрудников;

оказание моральной и психологической поддержки сотрудникам в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении служебных или трудовых обязанностей.

Учитывая современные тенденции развития наставничества в Российской Федерации, считаем целесообразным взять за основу данные задачи и адаптировать их под специфику деятельности образовательных организаций высшего образования МЧС России для разработки педагогической модели и её интеграции в учебный процесс курсантов.

Историко-логический анализ процесса подготовки курсантов и сотрудников органов исполнительной власти показывает, что наставничество, в той или иной форме, с давних времен использовалось для воспитания и развития профессиональных качеств будущих офицеров [6]. Современные исследователи поддерживают традиционные цели наставничества, при этом совершенствуют методы их реализации и внедряют инновационные подходы, что позволяет решать ряд новых задач и соответствовать тенденциям нашего времени. Так, А.М. Боровицкий [7] определяет наставничество как способ активации познавательной активности и критического мышления курсантов, что, в свою очередь, позволяет повысить эффективность усвоения учебного материала и обучения профессиональным навыкам. Опыт функционирования наставнической системы в одной из военных образовательных организаций высшего образования Федеральной службы исполнения наказаний представлен в исследовании Т.В. Филлипова [8]. Автор трактует наставничество как комплексный эффективный ресурс в рамках организации воспитательной работы, содержание которой закрепляется в ведомственных нормативно-правовых документах. Вместе с тем в рамках научного психолого-педагогического дискурса система наставничества в контексте непрерывного образования курсантов – молодых офицеров до настоящего времени не получила должного раскрытия. В то же время морально-психологическое состояние сотрудников имеет прямую связь с эффективностью выполнения служебных задач, и руководство ведомств акцентирует на этом внимание. В этой связи роль наставничества заключается в качественном проведении воспитательной работы наставниками, индивидуальном подходе к наставляемым, анализе сильных и слабых сторон, помощи в их коррекции и развитии, формировании профессиональных навыков и личностных

характеристик, все это – в форме непрерывного взаимодействия.

В современных условиях, шагая в ногу с новыми технологиями, цифровизацией и внедрением актуальных практик в организацию служебной деятельности, однозначно необходимо совершенствовать имеющиеся и разрабатывать новые подходы к подготовке офицерских кадров силовых структур. В связи с этим цели, задачи и обязанности офицера-наставника претерпевают трансформацию, что обусловлено объективными факторами социального и профессионального характера.

Е.Ю. Иванов [9], исследуя значение наставничества в подготовке курсантов, акцентирует внимание на формировании навыков самоорганизации. Учёный предлагает модель наставничества в форме взаимодействия не только офицера и курсанта, но и в форме работы курсантов старших курсов с обучающимися младших курсов. Также автор отмечает, что для достижения наибольшей эффективности в формировании требуемых навыков следует проводить работу в виде индивидуальных встреч с конкретными событиями и условиями.

Л.М. Литвина [10] рассматривает наставничество в контексте развития духовных ценностей курсантов как важнейшее условие для формирования личностных качеств и навыков будущих офицеров.

М.Н. Прозорова [11], анализируя наставничество как технологию формирования профессиональной самооценки, подчёркивает ценность труда наставников. В логике её рассуждений наставничество – это один из аспектов личностного и профессионального изучения в системе собственной значимости, что несомненно влияет на формирование личности как профессионала в своей области.

Проблематика проектирования педагогической модели наставничества представлена в исследовании В.М. Шулимовой [12]. Автор разделяет педагогическую модель на функциональные блоки, делая акцент на формировании профессиональных компетенций. И.С. Скляренко, М.А. Благовещенская [13] предлагают использование института наставничества в качестве решения проблемы неполной укомплектованности кадров в органах внутренних дел, что весьма актуально и для других ведомств. Исследуя решение острой проблемы, авторы интерпретируют наставничество как инструмент оказания всеобъемлющей помощи молодым сотрудникам, затрагивающий большое количество социальных функций, при этом рассматриваются не только методы работы с наставляемыми, но и уделяется внимание методике подготовки самих наставников. Последнее имеет большую важность, подчеркивая, что при интеграции модели наставничества предстоит не меньший, а то и больший объем работы с категорией наставников, помимо молодых сотрудников, или же в нашем случае обучающихся.

Вопросы интеграции целевой модели наставничества, основные проблемы, а также

пути их решения наглядно представлены в исследовании Илакавичус М.Р. [14]. Автор отмечает, что помимо выявленных проблем, выразившихся в поиске подходящих кандидатов в качестве кураторов проекта и наставников, также были и полезные находки в виде неожиданного ресурса наставников в форме «ученик-ученик». Результаты научных изысканий И.С. Черномазова [15] акцентируют внимание на важности организации клуба наставничества в рамках непрерывного военного образования. Обращается внимание на детальный анализ всех педагогических ситуаций, важность передачи исторического, личного и индивидуального опыта, а также формирования системного формата в условиях функционирования модели наставничества. Сама идея создания клуба имеет большую практическую ценность, данный подход позволит укрепить модель взаимодействия образовательное учреждение – работодатель, что в свою очередь положительно скажется на развитии навыков, умений и качеств будущих офицеров, учитывая потребности дальнейшего места службы.

Таким образом, проведённый анализ показывает, что наставничество на протяжении длительного времени рассматривалось как действенный механизм воспитания и профессиональной подготовки курсантов. В исследованиях отечественных учёных отражены различные аспекты данного явления: от воспитательной роли наставника и педагогического сопровождения до формирования профессиональной культуры и мотивации, а также значимости личного опыта наставника. При этом в большинстве работ наставничество осмысливается как важная часть системы образования и воспитания, хотя его институционализация и адаптация к современным условиям остаются недостаточно исследованными. Это определяет необходимость дальнейшего изучения возможностей интеграции наставничества в образовательную и воспитательную практику военных и ведомственных вузов, включая систему МЧС России.

Заключение

Разработка предложенной педагогической модели может стать инструментом трансляции и закрепления общественного служебного опыта в сознании обучающихся. Включение практик пропаганды передового служебного опыта в образовательный процесс обеспечивает более глубокое понимание курсантами содержания профессиональной деятельности и способствует повышению эффективности их профессионального становления как офицеров – специалистов. Смысловое наполнение данного процесса не ограничивается передачей знаний и навыков. Оно связано с постоянным развитием личностных смыслов, формирующих осознанное отношение к профессии, и, следовательно, предполагает поэтапное профессиональное становление личности.

Список литературы

1. Указ Президента Российской Федерации от 27 июня 2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/350895707> (дата обращения: 18.09.2025).
2. Концепция наставничества в Российской Федерации. (одобрена Президиумом РАО 29.06.2023). [Электронный ресурс]. URL: <https://rusacademedu.ru/wp-content/uploads/2023/07/koncepcia-1.pdf> (дата обращения: 18.09.2025).
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. № 1264-р «О Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 года» [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/1312867976> (дата обращения: 18.09.2025).
4. Распоряжение Минпросвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении целевой модели наставничества обучающихся» [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/564232795> (дата обращения: 18.09.2025).
5. Приказ МЧС России от 20 июля 2009 г. № 416 «Об организации наставничества в системе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» [Электронный ресурс]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/902196085> (дата обращения: 18.09.2025).
6. Шанин А.М., Зильберман А.А. Историологический обзор наставничества в России // Психолого-педагогические проблемы безопасности человека и общества. 2025. №. 2. С. 57-62. DOI: <https://doi.org/10.61260/2074-1618-2025-2-57-62> (дата обращения: 18.09.2025).
7. Боровицкий А.М. Повышение эффективности усвоения учебного материала обучающимися в ходе реализации образовательной деятельности военного института // Учёные записки ЗабГУ. Сер. Педагогические науки. 2018. Т. 13, № 2. С. 65–70. EDN: [UROZIR](https://urozir.ru)
8. Филиппова Т.В. К вопросу о воспитательном потенциале наставничества в образовательных организациях ФСИН России // Ученые записки университета Лесгафта. 2022. №9 (211). EDN: [QOKSOC](https://qoksoc.ru).
9. Иванов Е.Ю. Формирование навыков самоорганизации у курсантов первого курса образовательных организаций МВД России с помощью наставничества // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и общественные науки. 2025. №. 1. С. 62-69. DOI: <https://doi.org/10.21603/2542-1840-2025-9-1-62-69> (дата обращения: 18.09.2025).
10. Литвина Л.М. Наставничество как условие формирования духовно-нравственных ценностей курсантов образовательных организаций МВД России // Вестник

Уфимского юридического института МВД России. 2024. № 3 (105). URL: <https://vestnik-uyi.editorum.ru/ru/nauka/article/86369/view> (дата обращения: 18.09.2025).

11. Прозорова М.Н., Рязанова Л.Г. Наставничество как технология формирования профессиональной самооценки будущего специалиста // Проблемы современного педагогического образования. 2021. №72-4. EDN: [WLNUVG](https://www.edn.ru/WLNUVG).

12. Шулимова В.М. Педагогическая модель формирования профессиональных компетенций молодых специалистов органов внутренних дел средствами наставничества // Педагогика. Вопросы теории и практики. 2023. №11. URL: <https://doi.org/10.30853/ped20230163> (дата обращения: 18.09.2025).

13. Скляренко И.С., Благовещенская М.А. Методические основания развития института наставничества в правоохранительных органах // Пенитенциарная наука. 2024. №4 (68). EDN: [ZJURLK](https://www.edn.ru/ZJURLK).

14. Илакавичус М.Р. Внедрение целевой модели наставничества: проблемы и решения // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). 2021. №4 (38). С. 15-24. DOI: <https://doi.org/10.23951/2307-6127-2021-4-15-24> (дата обращения: 18.09.2025).

15. Черномазов И.С. Клуб наставничества как одно из условий становления офицеров российской армии в процессе непрерывного образования // Современные проблемы науки и образования. 2021. № 2. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=30664> (дата обращения: 18.09.2025). DOI: <https://doi.org/10.17513/spno.30664>.