

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

¹Шанин А. М., ²Гриник М. Г., ¹Зильберман А. А.

*¹Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский университет Государственной противопожарной службы МЧС России»,
Санкт-Петербург, Российская Федерация, e-mail: zil-aleksei@yandex.ru;*

*²Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина»,
Екатеринбург, Российская Федерация*

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 затрудняет понимание общей логики и тенденций развития института наставничества в системе МЧС России. Цель исследования заключается в выделении этапов становления системы наставничества МЧС России, выявлении базовых традиций наставничества и актуальных направлений в модернизации этого процесса. Материалом исследования стали нормативные акты, 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, примененный для изучения опыта различных ведомств. Авторы выделяют следующие этапы становления института наставничества: 1 этап – начальный (неформальный) этап становления института наставничества в системе МЧС России (1992–2009 гг.); 2 этап – формализация института наставничества в системе МЧС России (2009–2023 гг.); 3 этап – современный этап, связанный с расширением границ института наставничества (2023 г. – по настоящее время). Традиционно в системе МЧС наставничество рассматривается как действенный инструмент профессионального становления офицеров, выполняющий такие функции, как обучающая, контролирующая, корректирующая, мотивирующая и интеграционная. Ведомство за период своего развития формализовало и стандартизировало наставническую деятельность, превратив наставничество в управляемый процесс с ясными целями и критериями эффективности. На современном этапе для развития института наставничества необходимо обратить внимание на следующие направления деятельности: развитие наставничества в образовательных организациях в контексте «офицер-наставник – курсант»; использование имеющихся традиций наставничества в организации работы с добровольцами (волонтерами); организация целенаправленной педагогической подготовки потенциальных наставников для курсантов, молодых специалистов и волонтеров.

Ключевые слова: наставничество как социально-педагогический феномен, этапы становления наставничества в системе МЧС России, традиции наставничества, направления развития наставничества.

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

¹Shanin A. M., ²Grinik M. G., ¹Zilberman A. A.

*¹Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education
“Saint Petersburg University of the State Fire Service of the Ministry of Emergency Situations of Russia”,
Saint Petersburg, Russian Federation, e-mail: zil-aleksei@yandex.ru;*

*²Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education
“Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin”,
Yekaterinburg, Russian Federation*

In modern Russia, the revival and development of mentoring activities is a task of national importance, as confirmed by the decrees and instructions of the President of Russia. The mentoring mechanism depends on the specifics of the professional field but must have common invariant (unchanged) characteristics, which have not yet

been defined. This complicates understanding the general logic and development trends of the mentoring institute within the system of EMERCOM of Russia. The aim of the study is to identify the stages in the formation of the mentoring system at EMERCOM of Russia, to reveal the basic mentoring traditions, and to determine current directions for modernizing this process. The research material includes regulatory acts and scientific works by Russian researchers. The research methods comprised qualitative analysis of sources, including interpretation of regulatory acts and scientific publications, historical-logical analysis, which allows examining the traditions and approaches to organizing mentoring, and comparative analysis, used to study the experience of various agencies. The authors identify the following stages in the development of the mentoring institute: the initial (informal) stage of the mentoring institute's formation within EMERCOM of Russia (1992-2009), the formalization of the mentoring institute within EMERCOM of Russia (2009-2023), and the modern stage, associated with expanding the boundaries of the mentoring institute (2023-present). Traditionally, within the EMERCOM system, mentoring is seen as an effective tool for the professional development of officers, fulfilling the following functions: training, monitoring, correcting, motivating, and integrating. Over the period of its development, the agency has formalized and standardized mentoring activities, transforming mentoring into a managed process with clear goals and performance criteria. At the current stage, to develop the mentoring institute, attention should be focused on the following areas of activity: developing mentoring in educational organizations in the context of "officer-mentor" – "cadet", using existing mentoring traditions in organizing work with volunteers, and organizing targeted pedagogical training for potential mentors working with cadets, young professionals, and volunteers.

Keywords: mentoring as a socio-pedagogical phenomenon, stages of mentoring development in the EMERCOM of Russia, mentoring traditions, areas of mentoring development.

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. Наставничество используется в широком смысле: как в воспитательных целях, так и в качестве традиционного подхода к обучению и помощи молодым специалистам в адаптации на рабочем месте, также наставничество нашло свое применение и в современной системе образования. Президент Российской Федерации не раз отмечал важность наставнической деятельности; так, 2023 год был объявлен Годом педагога и наставника Указом Президента Российской Федерации № 401 от 27 июня 2022 г. К 2023 г. была разработана и 29 июня утверждена на президиуме Российской академии образования Концепция наставничества в Российской Федерации. Она может являться основой для организации наставнической деятельности и задает вектор развития в различных сферах государственной деятельности. Также Правительство Российской Федерации 21 мая 2025 г. утвердило Концепцию развития наставничества на период до 2030 г., 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 г.

В целом современная образовательная парадигма Российской Федерации актуализирует институт наставничества как один из возможных ресурсов модернизации высшей школы, что подтверждается ростом публикационной активности в данной области и системной государственной поддержкой через федеральные программы. Кроме того, реинтеграция обновленных моделей педагогического сопровождения в университетскую среду присуща большинству высших учебных заведений России.

Неотъемлемой частью системы высшего образования современной России являются вузы, подведомственные МЧС России и непосредственно входящие в данную ведомственную структуру. Отметим, что в вузах МЧС России осуществляется подготовка специалистов не только инженерно-технического профиля, но и тех специалистов, которые способны принимать решения и оказывать психологическую поддержку населению в экстремальных условиях. В этом контексте система наставничества здесь может и должна найти свое место.

Однако на сегодняшний день ни в теории вопроса, ни в практической деятельности самого ведомства не существует четкого представления о том, как развивалось наставничество как социально-педагогическое и организационное явление в системе подготовки специалистов экстремального профиля, какие традиции накопило и каково дальнейшее направление его развития при подготовке курсантов и студентов.

Цель исследования – определение этапов становления системы наставничества МЧС России, что позволит выделить базовые традиции наставничества и актуальные направления в модернизации этого процесса в системе МЧС России.

Материал и методы исследования

Материалом исследования послужили: нормативно-правовые документы федерального уровня и ведомственные акты, регламентирующие институт наставничества в Российской Федерации, в таких ведомствах, как МВД России и МЧС России; уставы вузов МЧС; научные исследования и методические рекомендации отечественных авторов, раскрывающие теоретические подходы к наставничеству, его функции и модели реализации в образовательной и ведомственной среде.

Отбор нормативно-правовых источников осуществлялся на основании следующих позиций: сроки издания документов в системе МВД России – с 1992 по 2008 г.; сроки издания документов в системе МЧС России – с 1992 по 2026 г.; ключевые слова поиска: наставник, наставничество, адаптация, работа с молодыми специалистами, помощь волонтерам – участникам спасательным операций.

Результаты исследования и их обсуждение

В образовательных организациях России все большее внимание уделяется педагогическому сопровождению обучающихся, чтобы помочь им адаптироваться в новой среде.

Наставничество как социально-педагогический феномен имеет давнюю историю и занимает особое место в становлении многих поколений россиян [1, с. 5–6; 2, с. 2–3]. Наставничество как педагогический феномен возникло в ситуации обучения молодых рабочих на рабочем месте, проходящих период «ученичества» непосредственно в производственной организации. При этом наставничество могло быть реализовано как индивидуальное

взаимодействие в контексте «наставник – ученик», либо как коллективное взаимодействие в контексте «рабочий коллектив (например, бригада) – ученик». Эта проблематика нашла свое отражение в народной педагогике.

В современной ситуации наставничество становится важным инструментом, который помогает не только ускорить обучение и повысить его качество, но и способствует личностному росту наставляемого.

На сегодняшний день наставничество рассматривается как непрофессиональный вид педагогической деятельности, которая осуществляется опытными специалистами по отношению к начинающим работникам с целью сопровождения их адаптации, социального и профессионального становления в трудовом коллективе [3].

Становление наставничества как социального института является сложным и не однолинейным процессом. Дело в том, что наставничество в конкретной организации регулируется отраслевыми и локальными нормативными актами. Наиболее разработанной нормативно-правовой базой института наставничества обладают многие государственные ведомства, среди которых Федеральное казначейство, Федеральная служба по исполнению наказаний, Министерство транспорта, Федеральное агентство воздушного транспорта, Федеральная служба государственной статистики, Федеральное агентство связи, Федеральное агентство по делам молодежи и др.

Максимально приближенная к традициям советской системы наставничества является нормативно-правовая база института наставничества в Министерстве внутренних дел РФ [4]. Специалисты считают, что в правоохранительной системе институт наставничества сложился как социальный институт, позволяющий организовать устойчивую профессиональную деятельность данного силового ведомства с помощью сложившейся совокупности структурных органов, организаций и сотрудников, которые имеют соответствующие полномочия в использовании выделенных ресурсов для осуществления профессиональных и социальных функций и контроля за соблюдением правовых норм, профессиональной и служебной этики [5].

Таким образом, рассматривая наставничество как социально-педагогический феномен, необходимо выделить его элементы: субъекты наставничества; цели непрофессиональной педагогической деятельности, задачи и направления ее реализации; организационно-правовую основу и условия реализации данной деятельности; форму оценки результатов наставничества.

Рассмотрим теперь этапы становления института наставничества в системе МЧС на основе развития тех, компонентов, что выделены авторами в таблице.

Периодизация развития наставничества в системе МЧС России

<i>Документы федерального уровня, ведомственные акты МВД и МЧС России, регламентирующие работу с молодыми специалистами</i>	<i>Практики работы с молодыми специалистами</i>
1992–2009 гг. этап неформального становления института наставничества	
• Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» • Указ Президента РФ от 11 июля 2004 г. № 868 «Вопросы Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» • Приказ МВД России от 30 июня 1994 г. № 221 «Об утверждении Положения о наставничестве в органах внутренних дел Российской Федерации» • Приказ МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1139 «Об утверждении Положения о наставничестве в органах внутренних дел Российской Федерации»	– индивидуальная или групповая работа опытного сотрудника с молодым специалистом; – используемые методы: метод примера; метод объяснения, метод инструктирования, метод убеждения, методы беседы и поддержки, критики действий и поступков, нравственного выбора
2009–2023 гг. этап формализации института наставничества	
• Федеральный закон от 6 мая 2011 г. № 100-ФЗ «О добровольной пожарной охране» • 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» • Приказ МЧС России от 30 декабря 2016 г. № 713 «Об утверждении Порядка организации наставничества в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и Порядка индивидуального обучения стажера, проходящего испытание при поступлении на службу в федеральную противопожарную службу Государственной противопожарной службы» • Приказ МЧС России от 12 марта 2020 г. № 154 «Об утверждении Порядка формирования и ведения реестра общественных объединений пожарной охраны и сводного реестра добровольных пожарных и о признании утратившим силу приказа МЧС России от 04.08.2011 № 416» • Методические рекомендации по организации индивидуально-воспитательной работы в системе МЧС России, утвержденные статс-секретарем – заместителем министра МЧС России В. С. Артамоновым 30 марта 2016 г. № 2-4-71-14-4. М.: ВНИИПО, 2017 • Методические рекомендации по созданию и организации деятельности подразделений добровольной пожарной охраны по обеспечению необходимого уровня	– определены механизмы наставничества, уточнены сроки и порядок назначения наставника, количество стажеров на одного наставника, утвержден индивидуальный план работы наставника, порядок оценки результатов периода наставничества; – единство подходов к реализации наставничества во всех структурах ведомства обеспечивается ключевыми функциями наставничества: обучающей, контролирующей, корректирующей, мотивирующей и интеграционной; – используются следующие инструменты педагогического сопровождения: методы примера; объяснения, инструктирования, убеждения, беседы и поддержки, критики действий и поступков, нравственного выбора и создания ситуации успеха, поощрения; приемы доказывания, нормативно-правовая апелляции, способы аналогий, графический, акцентирования внимания

пожарной безопасности населенных пунктов, утвержденные заместителем министра МЧС России И. П. Денисовым 19 мая 2020 г. №2-4-71-11-12	
2023 г. – по настоящее время этап расширения границ и развития института наставничества	
• Распоряжение Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2018 г. № 2950-р «Об утверждении Концепции развития добровольчества (волонтерства) в Российской Федерации до 2025 года» • Приказ МЧС России от 29 декабря 2020 г. №1039 «Об утверждении Уставов образовательных организаций высшего образования Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» • Уставы вузов МЧС России	– институт наставничества реализуется в ранее закрепленных нормативно–правовых актах; – происходит осмысление переноса имеющихся традиций в вузы МЧС России для работы в контексте «офицер-наставник – курсант»; в организацию работы с добровольцами (волонтерами); – назрела необходимость целенаправленной педагогической подготовки потенциальных наставников для курсантов, молодых специалистов и волонтеров

Примечание: составлена авторами на основе полученных данных в ходе исследования

1992–2009 гг. – начальный (неформальный) этап становления института наставничества в системе МЧС России. Данный этап совпадает с периодом формирования самой системы МЧС России.

В первые годы существования МЧС России наставничество осуществлялось без единого нормативного акта, на основе приказов и традиций, перенятых из предшествующего ведомства – Министерства внутренних дел РФ. Молодые сотрудники прикреплялись к опытным коллегам по инициативе руководителей подразделений и осуществляли работу по тем правилам и традициям, которые им были известны. На этом этапе не были нормативными документами закреплены критерии отбора наставников, процесс их подготовки, система оценки результатов их деятельности. Во многом успешность работы наставников в этот период была связана с тем, насколько руководитель органа, организации, подразделения осознавал важность этого процесса и поддерживал его. В этом контексте руководителю приходилось самому реализовывать педагогические функции, насколько хватало его организационно-педагогического опыта, становиться наставником для назначаемых наставников.

В целом наставничество в то время традиционно рассматривалось как важнейший инструмент профессионального становления офицеров. Эта традиционность подхода была направлена на выполнение ряда социальных функций наставничества как ранее сложившегося

социального института в системе правоохранительных органов и используемого в новом создавшемся ведомстве – МЧС России:

- интегративная функция – оказание помощи в сплочении и укреплении связей между молодыми и опытными сотрудниками;

- функция воспроизводства профессиональных и общественных отношений, направленная на поддержание устойчивости профессиональной ведомственной системы России;

- регулятивная функция – оказание помощи молодым сотрудникам в регулировании отношений с руководством, с другими членами профессионального сообщества, с гражданами с опорой на нормы, правила поведения, с учетом существующих санкций и профессиональной этики;

- коммуникативная функция – оказание помощи молодым сотрудникам в обеспечении взаимодействия друг с другом, с другими членами профессионального сообщества за счет определенных правил и этики служебно-профессиональной деятельности [4].

При этом исследователи подчеркивают, что на этом этапе многие уже закрепившиеся традиции наставничества выполнялись формально. Это было связано как с отсутствием нормативно-правовой базы этого института в МЧС России, так и с нехваткой специалистов, которые бы могли эти функции выполнять на этапе становления самой системы МЧС России.

2009–2023 гг. – формализация института наставничества в системе МЧС России. В целях централизации работы с молодыми кадрами МЧС России издало первый ведомственный акт по наставничеству. Приказ МЧС России от 20 июля 2009 г. № 416 утвердил Положение о наставничестве в системе МЧС России. В этом документе были четко определены цель и задачи наставничества (помощь молодым специалистам в приобретении профессиональных навыков, ускорение их адаптации, развитие ответственности и дисциплины). Приказ обязал руководителей территориальных органов и организаций внедрять наставничество и ежегодно отчитываться о проделанной работе отдельным разделом в отчетах по воспитательной работе – это означало институционализацию наставничества на уровне всей системы МЧС России. Положение 2009 г. охватывало всех новых сотрудников: молодых специалистов Федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы (ФПС ГПС), военнослужащих войск гражданской обороны, федеральных госслужащих и работников, впервые принятых на службу. Наставничество устанавливалось на срок от трех месяцев до года, назначение наставника – не позднее месяца со дня приема сотрудника. Приказ 2009 г. стал ключевым этапом развития – он ввел единые стандарты наставнической работы по всему министерству.

В 2016 г. институт наставничества МЧС России был обновлен и детализирован в соответствии с новым федеральным законодательством о службе в ФПС ГПС МЧС России. После принятия Федерального закона № 141-ФЗ (2016) МЧС России издало приказ от 30 декабря 2016 г. № 713, утвердивший актуализированный Порядок организации наставничества в Федеральной противопожарной службе. Этот документ учел специфику Государственной противопожарной службы и уточнил механизмы наставничества. В частности, сократились сроки назначения наставника – теперь опытный сотрудник назначается приказом начальника учреждения не позднее недели со дня прибытия стажера на службу. Приказ 2016 г. подтвердил ключевые положения: один наставник может курировать не более трех стажеров одновременно, наставник разрабатывает индивидуальный план работы со стажером, который утверждает руководство, по окончании срока наставничества составляется заключение о результатах для решения вопроса о дальнейшем прохождении службы новичка. Был разработан ряд методических рекомендаций для подразделений МЧС России, которые обеспечивали единство подходов к реализации наставничества во всех структурах ведомства (таблица).

В этот период закрепились в работе наставников уже известные ранее эффективные инструменты педагогического сопровождения, методы, приемы и средства: метод примера; метод объяснения, метод инструктирования, метод убеждения, прием доказывания, нормативно-правовая апелляция, способ аналогий, графический способ, способ акцентирования внимания, методы беседы и поддержки, критики действий и поступков, нравственного выбора и создания ситуации успеха, метод поощрения [6; 7, с. 16; 8, с. 123–126].

При этом отметим, что общие целевые и содержательные подходы к организации работы наставников существенно не изменились, были формально закреплены в уже сложившейся ведомственной структуре МЧС России.

С 2023 г. по настоящее время – современный этап, связанный с расширением границ института наставничества. Этот этап начался с объявления Президентом России 2023 года Годом наставника. Это послужило основанием для переосмысления роли и значения этого института для всей системы МЧС России.

Прежде всего отметим, что наставничество в системе МЧС и на сегодняшний день рассматривается как социально-педагогический институт, нацеленный на формирование профессиональной идентичности молодого специалиста и присвоения им ценностей корпоративной безопасности при сокращении периода его адаптации, повышения уровня оперативной готовности как самого стажера, так и подразделения, где он служит. Соответственно, ключевыми функциями наставничества являются обучающая (трансляция

технических и тактических знаний), контролирующая (оценка степени усвоения), корректирующая (точечная доработка навыков в ходе службы), мотивирующая (поддержка позитивной установки на продолжение службы) и интеграционная (включение новичка в формальные и неформальные профессиональные сообщества). Нужно отметить, что все указанные функции на сегодняшний день нормативно закреплены ведомственными приказами и программами служебной подготовки [9].

Организационно-педагогическое сопровождение молодого стажера в подразделениях ГПС традиционно включает в себя: закрепление наставника за каждым стажером, составление и реализация индивидуального плана работы со стажером, комплексные контрольные мероприятия совместной работы наставника и стажера (еженедельный контроль, промежуточная аттестация, итоговый квалификационный экзамен). Достаточно распространены такие формы учебного взаимодействия наставника и стажера, как практико-ориентированные занятия, имитационные тренинги, лабораторные работы на тренировочных полигонах, консультации, а также подробный анализ участия стажера в ликвидации чрезвычайных ситуаций.

В целом можно подчеркнуть, что в последнее десятилетие в России наблюдается общий тренд возрождения института наставничества в самых разных сферах, включая образование. Развитие наставничества происходит дифференцированно по ведомствам, без единого федерального стандарта. Авторы считают, что для МЧС России актуальным стал вопрос внедрения наставничества непосредственно в образовательных организациях высшего образования МЧС России наряду с традиционным наставничеством на службе [10]. Анализ уставов вузов МЧС России показывает, что формально закреплённой системы наставничества для курсантов практически нет. Имеющиеся ведомственные регламенты ориентированы преимущественно на работу с уже выпущенными сотрудниками и военнослужащими. Фактически молодые офицеры МЧС получают наставника лишь после выпуска, что можно считать устаревшим подходом в контексте современных требований к непрерывному сопровождению молодого человека в период профессионального становления. Считаем, что сложившаяся ситуация актуализирует необходимость интегрировать наставничество в образовательный процесс вузов МЧС России.

На сегодняшний день определилась еще одна потребность в расширении использования института наставничества в системе МЧС России [11–13]. Эта потребность связана с развитием добровольчества (волонтерства), в том числе в области обеспечения безопасности населения России. В указанной уже ранее Концепции развития добровольчества (волонтерства) в РФ до 2025 г. подчеркивается, что развитие наставничества предполагает наращивание компетенций добровольцев и участие профессиональных спасателей и

работников профессиональной пожарной охраны в обучении спасателей-добровольцев и добровольных пожарных. Эта позиция привела к разработке специалистами методических рекомендаций по организации и осуществлению наставничества профессиональными спасателями и работниками ФПС ГПС территориальных подразделений МЧС России в отношении добровольцев (волонтеров) [14]. Однако широкого применения эти рекомендации пока не получили.

В этом контексте нужно подчеркнуть важность специальной подготовки наставников. Это связано с тем, что в педагогической теории и практике наставник сегодня выступает в нескольких ролях: и как педагог, и как тьютор, и как инспектор [15]. В целом наставник сочетает роли посредника между образовательными организациями и подразделениями МЧС России, обеспечивая единство служебных требований, формирование профессиональной культуры и организационных ценностей, а также гарантируя соблюдение нормативных регламентов [16–18]. Кроме того, ускоренная тенденция к цифровизации образовательного процесса требует освоения наставником и современных информационных методов обучения: симуляторы виртуальной реальности, онлайн-курсы, электронные журналы наставничества и онлайн-тестирования и др.

Заключение

В ходе исследования выделены элементы социально-педагогического феномена «наставничество»: субъекты наставничества; цели непрофессиональной педагогической деятельности, задачи и направления ее реализации; организационно-правовая основа и условия реализации данной деятельности; форма оценки результатов наставничества.

В результате анализа нормативно-правовых документов и укоренившихся практик в работе с молодыми специалистами выделены этапы становления системы наставничества МЧС России.

1992–2009 гг. – этап неформального становления института наставничества в системе МЧС России, который начинается одновременно с периодом формирования самой системы МЧС России. На этом этапе: субъектами наставничества являются наставник как наиболее опытный сотрудник и вновь поступивший сотрудник на службу; основная цель – адаптация и сопровождение профессионального становления молодого сотрудника; организационно-правовая основа практически отсутствует, минимальные условия реализации, нет четкой системы оценки результатов этой деятельности; основные методы педагогического сопровождения: метод примера; метод объяснения, метод инструктирования, метод убеждения, прием доказывания, нормативно-правовая апелляция, способ аналогий, графический способ, способ акцентирования внимания, методы беседы и поддержки, критики действий и поступков.

2009–2023 гг. – этап формализации института наставничества в системе МЧС России.

Данный этап характеризуется следующими особенностями: сложившиеся за это время традиции были отражены в Приказе МЧС России от 20 июля 2009 г. № 416 «Положение о наставничестве в системе МЧС России», затем в «Порядке организации наставничества в федеральной противопожарной службе» (Приказ МЧС России от 30 декабря 2016 г. № 713), что означало институционализацию наставничества на уровне всей ведомственной системы; общие целевые и содержательные подходы к организации работы наставников существенно не изменились.

С 2023 г. по настоящее время – этап расширения границ и развития института наставничества МЧС России. Объявление Президентом России 2023 года Годом педагога и наставника стало толчком для переосмысления роли и значения этого института для всей системы МЧС России, в том числе и во взаимодействии с общественными и образовательными организациями. На данном этапе выделены ключевые функции наставничества (обучающая; контролирующая; корректирующая; мотивирующая и интеграционная). Значительно расширяется диапазон используемых педагогических средств наставниками в контексте имеющихся педагогических инноваций и цифровизации образования.

Проведенный анализ показывает, что наставничество на протяжении длительного времени рассматривалось как один из инструментов профессионального становления офицеров МЧС России. За этот период основными социальными функциями наставничества признаны: обучающая; контролирующая; корректирующая; мотивирующая и интеграционная. Ведомство МЧС России за период своего развития нормативно и организационно закрепило наставническую деятельность в своих территориальных структурных подразделениях. Такой подход в целом позволяет сформировавшиеся традиции перенести на новые направления деятельности.

В качестве актуальных направлений расширения социально-педагогической системы наставничества в МЧС России выделяем:

- развитие наставничества в образовательных организациях в контексте «офицер-наставник – курсант»;
- использование имеющихся традиций наставничества в организации работы с добровольцами (волонтерами);
- организация целенаправленной педагогической подготовки потенциальных наставников для курсантов, молодых специалистов и волонтеров.

Список литературы

1. Батышев А. С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе. М.: Высш. шк., 1985. 272 с.
2. Ладилова Н. А., Мишина И. А. Наставничество в России: от истоков к современности. М.: ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России», 2023. 223 с. EDN: FQTQWI.
3. Осипов П. Н. Наставничество как социально-педагогический феномен // Управление устойчивым развитием. 2023. № 1 (44). С. 102–108. EDN: SDVFGK. DOI: 10.55421/2499992X_2023_1_102.
4. Сардак Д. Б. Актуальные проблемы института наставничества в системе органов внутренних дел // Закон и право. 2021. № 3. С. 96–99. URL: <https://bik.sfu-kras.ru/elib/view?id=PRSV-/C%20201-804863> (дата обращения: 15.06.2026). DOI: 10.24412/2073-3313-2021-3-96-99.
5. Складенко И. С., Благовещенская М. А. Методические основания развития института наставничества в правоохранительных органах // Пенитенциарная наука. 2024. № 4 (68). С. 449–458. EDN: ZJURLK.
6. Калиниченко И. А., Зиборов О. В., Клименко А. И. Формирование ценностных оснований профессионального правосознания сотрудника полиции в процессе образовательной деятельности высших учебных заведений МВД России // История государства и права. 2020. № 10. С. 3–10. EDN: FDDTCB.
7. Копейкин А. Н. Педагогическое сопровождение боевой подготовки будущих милиционеров: автореф. дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2007. 20 с. [Электронный ресурс]. URL: https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_003158649/ (дата обращения: 15.06.2026).
8. Сердюк Н. В., Ходякова Н. В., Складенко И. С. Общая педагогика: учеб. М., 2023. 188 с. EDN: OHBJQG.
9. Елеусиз Ж. А., Литосов Г. В. Наставничество в системе Государственной противопожарной службе МЧС России // Вестник магистратуры. 2025. № 5–3 (164). С. 51–52. URL: https://magisterjournal.ru/docs/VM164_3.pdf (дата обращения: 15.06.2026).
10. Шанин А. М., Зильберман А. А. Историологический обзор наставничества в России // Психолого-педагогические проблемы безопасности человека и общества. 2025. № 2. С. 57–62. DOI: 10.61260/2074-1618-2025-2-57-62.
11. Стрельцов О. В., Маторина О. С., Шавырина Т. А., Меретукова О. Г., Ермакова Н. А. Вопросы организации наставничества в МЧС России в отношении волонтеров // Актуальные проблемы пожарной безопасности: материалы XXXII Международной научно-практической конференции (г. Балашиха, 05–06 ноября 2020 г.). Балашиха: Всероссийский ордена «Знак

Почета» научно-исследовательский институт противопожарной обороны Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, 2020. С. 99–103. EDN: DKMNMA.

12. Синякова М. Г., Буданов Б. В., Захарова Л. А., Овчинникова Д. Г. Мотивационные основы подготовки волонтеров к деятельности в области безопасности жизнедеятельности // Педагогическое образование в России. 2022. № 2. С. 141–150. EDN: KVABRV.

13. Грязнов С. Н., Дымков А. В., Старостин А. С. Реализация единого подхода к регулированию отношений добровольчества (волонтерства) и МЧС России // Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. 2018. Т. 8. № 2 (15). С. 27–37. EDN: YMRHRZ.

14. Ратникова О. Д., Харин В. В., Стрельцов О. В., Маторина О. С., Маштаков В. А., Меретукова О. Г., Шварев Е. А., Коноваленко Е. П., Аюпов Е. А. Организация и осуществление наставничества профессиональными спасателями и работниками ФПС ГПС территориальных подразделений МЧС России в отношении добровольцев (волонтеров): учебное пособие. М.: ВНИИПО, 2022. 104 с. URL: <https://mchs.gov.ru/uploads/document/2022-08-31/55e7afd99eb76448f132c3969dd85f19.pdf> (дата обращения: 15.06.2026).

15. Боровицкий А. М. Повышение эффективности усвоения учебного материала обучающимися в ходе реализации образовательной деятельности военного института // Ученые записки ЗабГУ. Сер. Педагогические науки. 2018. Т. 13. № 2. С. 65–70. EDN: UROZIR.

16. Филиппова Т. В. К вопросу о воспитательном потенциале наставничества в образовательных организациях ФСИН России // Ученые записки университета Лесгафта. 2022. № 9 (211). С. 475–480. EDN: QOKSOC.

17. 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: 10.21603/2542-1840-2025-9-1-62-69 (дата обращения: 15.06.2026).

18. 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: 15.06.2026).

Конфликт интересов: Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Conflict of interest: The authors declare that there is no conflict of interest.

Финансирование: Авторы заявляют об отсутствии внешнего финансирования.

Financing: The research was performed without external funding.

