



Научная статья

УДК 378.01

EDN: <https://elibrary.ru/vdvdtd>

ИПОН: 2015-0066-1/26-410

MOSURED: 77/27-011-2026-01-609

Современные особенности наставнической деятельности в образовательных организациях МВД России

Антон Сергеевич Гричанов¹, Евгений Валентинович Панов²

¹ Московский университет МВД России имени В.Я. Кикотя, Москва, Россия, g-ton@mail.ru

² Сибирский юридический институт МВД России, Красноярск, Россия, pan-69@mail.ru

Аннотация. Наставничество как образовательная стратегия является частью новой парадигмы образования, к применению которой сегодня призывают во многих сферах. Оно предполагает всестороннее взаимодействие наставляемых и наставника, все действия которого направлены на раскрытие потенциала каждого наставляемого, достижение им наилучших результатов в образовательной и профессиональной деятельности. В системе образовательных организаций МВД России это подразумевает совершенствование формулы «знания – преподаватель – обучающийся», в которой главенствующую роль играет направление «от знаний к компетенциям». Выявленные особенности наставнической деятельности обусловили проведение теоретического исследования, основные результаты которого изложены в статье. В рамках исследования были определены характерные признаки рассматриваемой деятельности, даны конкретные рекомендации по повышению ее эффективности.

Ключевые слова: наставничество, наставник, наставляемый, образовательный коучинг, профессиональные компетенции

Для цитирования: Гричанов А. С., Панов Е. В. Современные особенности наставнической деятельности в образовательных организациях МВД России // Вестник экономической безопасности. 2026. № 1. С. 234–238. EDN: VDVDTD.

Original article

Contemporary features of mentoring activities in educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia

Anton S. Grichanov¹, Evgeny V. Panov²

¹ Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Ya. Kikot', Moscow, Russia, g-ton@mail.ru

² Siberian Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Krasnoyarsk, Russia, pan-69@mail.ru

Abstract. Mentoring as an educational strategy is part of a new educational paradigm that is being promoted in many areas today. It involves comprehensive interaction between mentees and mentors, whose actions are aimed at unlocking the potential of each mentee and helping them achieve the best results in their educational and professional activities. In the system of educational organizations of the Ministry of Internal Affairs of Russia, this implies improving the formula «knowledge – teacher – student» in which the direction «from knowledge to competencies» plays a leading role. The identified features of mentoring activities led to a theoretical study, the main results of which are presented in the article. The study identified the characteristic features of the activity in question and provided specific recommendations for improving its effectiveness.

Keywords: mentoring, mentor, mentee, educational coaching, professional competencies

For citation: Grichanov A. S., Panov E. V. Contemporary features of mentoring activities in educational institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia. Bulletin of economic security. 2026;(1):234–238. (In Russ.). EDN: VDVDTD.

Происхождение термина «наставничество» обязано своим названием греческой мифологии, согласно которой более опытный и квалифицированный специалист

направлял и помогал другому человеку, молодому и менее опытному, раскрыть весь свой потенциал, чтобы достичь наилучших результатов в управленческой, образо-

© Гричанов А. С., Панов Е. В., 2026



вательной деятельности, а также личной жизни. Одной из особенностей такого типа отношений помощи является разница в возрасте между наставником, который, благодаря своему возрасту и опыту, обладает знаниями, которых нет у подопечного. Наставник посвящает часть своего времени тому, чтобы способствовать личностному росту другого человека посредством своего руководства, осуществляет функции консультанта. Как правило, для наставляемого наставник является образцом для подражания, человеком, которым он искренне восхищается.

Следует отметить, что широкое распространение практика наставничества получила в сфере бизнеса. По мнению Г. Льюиса: «Наставник – это человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь молодому сотруднику приобрести опыт, для овладения профессией в целях реализации стратегических бизнес-целей и качественного формирования кадрового персонала для организации» [4]. Из этого вытекает суждение о том, что в любой сфере деятельности тот, кто только начинает свою профессиональную карьеру, получает наставления от того, кто уже накопил опыт за годы работы и обладает определенной компетентностью. Подобные отношения всегда устанавливаются между наставляемым, который должен обладать личной инициативой и потенциалом в схеме организации, и наставником, который стремится или склонен поделиться тем, чему научился за время своей карьеры. В этом контексте наставничество приобретает стратегическое направление оптимизации человеческих ресурсов организации, поскольку один хочет научить тому, что знает сам, а другой готов учиться.

В связи с этим целью теоретического исследования стал анализ особенностей развития наставничества в образовательных организациях МВД России в рамках современных образовательных технологий, направленного на раскрытие потенциала личности обучающегося и достижения наилучших результатов в образовательной и профессиональной деятельности.

Научно-педагогический анализ широкого круга зарубежных и отечественных авторов [1; 5; 7; 13 и др.] позволил сформировать основные характеристики наставничества:

- усовершенствованная форма знаний, которая помогает выбирать оптимальные средства и с помощью них достигать поставленные цели;
- возможность оказания помощи широкому кругу субъектов системы образования, таких как наставляемый, группа наставляемых, преподаватель, группа преподавателей, образовательная организация, в достижении желаемого результата через совместную деятельность и решение проблем;
- приобретение компетенций в ходе взаимодействия.

Отмечая безусловную эффективность такого рода взаимодействия, следует подчеркнуть доминирующую позицию педагога по отношению к обучающемуся. Для

обучающихся, стремящихся к накоплению профессионального опыта и личностному развитию, такой метод представляется малоэффективным. В этой связи получил распространение образовательный коучинг [10]. Как отмечает в своей работе И. В. Цветкова: «Одной из таких форм взаимодействия, создающей условия для формирования субъекта деятельности, способного к реализации своих потенциальных возможностей, может выступать такое явление, как «коучинг»» [9, с. 57].

Многие авторы подчеркивают ускоренные изменения, которые переживает наше общество с конца прошлого века, такие как глобализация, научно-техническое развитие, появление и развитие интернета, стремительное формирование информационных и коммуникационных технологий и другие [11; 12 и др.]. Современное общество можно охарактеризовать как «информационное общество». Те социальные изменения, которые происходят в данном обществе, несомненно, повлияли на процессы образования. Сегодня нам доступно множество вариантов обучения. Благодаря цифровому образованию практически каждый может обучаться, не выходя из дома, что является важным преимуществом технологического развития. Однако такое преимущество сопровождается и некоторыми недостатками. С одной стороны, порой очень сложно совместить такие разные сферы, как личная, профессиональная и образовательная. Следует отметить, что совместимость между этими сферами скорее теоретическая, чем практическая. С другой стороны, необходимо учитывать такой феномен как культура «токсичной» продуктивности, которая основывается на поддержании высокой производительности сотрудника и не содержит критериев учета его психического и физического здоровья [2, с. 16]. Именно поэтому важно помнить, что современное общество – это конкурентное общество, в котором все больше образованных людей хотят гарантировать свое будущее и свой статус, получая профессиональные компетенции. С этим связано появление и активное внедрение искусственного интеллекта и основанных на нем новых технологий, отчасти способствующих развитию индивидуального обучения и получению сквозных компетенций, которые выходят за рамки простого приобретения знаний. Как указывают Т. Г. Рыборецкая и К. А. Елистратова: «При всей их противоречивости и разноплановости общая позиция состоит в том, что это компетенции универсального порядка, достаточно устойчивые и интегрированные в процесс обучения, жизнедеятельности и профессиональной деятельности, характеризующие «лицо» современного мира и экономики, позволяющие их носителю эффективно коммуницировать и включаться в современные процессы» [8, с. 149]. Именно здесь образовательный коучинг играет фундаментальную роль, поскольку он гарантирует целостную и разноплановую подготовку, которая так необходима сегодня современной молодежи.

М. В. Писклова подчеркивает: «...суть коучингового подхода в образовании заключается в том, что учебно-



воспитательный процесс должен модернизироваться не наращиванием объема академических знаний, а ориентацией обучающихся на инновационные образовательные технологии и способы продуктивной деятельности на основе оптимизации своих внутренних ресурсов» [6, с. 142].

Во многих случаях термины наставничества и коучинга путают или даже ассимилируют, что обусловило проведение теоретического анализа в этой области и получение новых знаний в рамках поставленной цели исследования. Следует согласиться с мнением Л. И. Лукичевой, которая в своей работе указывает: «С точки зрения управления профессиональным развитием педагогов, коучинг и наставничество предусматривают единую уровневую технологию: 1 уровень – неосознанная некомпетентность: «Не знаю, не умею»; 2 уровень – осознанная некомпетентность: «Знаю, но не умею»; 3 уровень – осознанная компетентность: «Знаю, как и учусь уметь»; 4 уровень – неосознанная компетентность: «Научился и умею»; 5 уровень – сверхосознанная компетентность: «Научился и умею учить других»» [3, с. 25].

Между наставничеством и коучингом в образовательных организациях МВД России есть очень много общего, поэтому следует отметить их отличительные черты, представленные в табл. 1.

Вместе с этим, Президиум Российской академии образования в «Концепции развития наставничества в Российской Федерации» признает: «Система наставничества пока не сложилась. Отсутствует координация между различными элементами наставничества, в том числе в системе непрерывного образования. Имеются проблемы дефицита квалифицированных кадров, готовых вести целевую подготовку наставников. Не

разработаны теоретико-методологические основы наставнической деятельности с учетом современных экономических, геополитических и социально-культурных условий. Недостаточно изучены позитивные мировые практики наставничества»¹. Иными словами, нынешняя система образования требует корректировок, и в этом смысле образовательное наставничество представляется как успешная, совместимая и необходимая стратегия для достижения действенных изменений.

Анализ научной литературы показал, что достигнуть качественных изменений в вопросе совершенствования технологии наставничества не получится в полной мере без сформированной мотивации в субъект-субъектном взаимодействии наставника и наставляемого. Мотивация, является основой этих отношений и, следовательно, интереса к учебе. Именно поэтому, наставнику рекомендуется сопровождать обучающегося на всем сроке обучения, стимулировать взаимодействие, формировать процесс качественного получения наставляемым профессиональных компетенций.

Результаты проведенного исследования позволили установить, что для полноценной наставнической деятельности в образовательных организациях МВД России характерны определенные признаки:

1. Повышенный интерес к предмету и высокая активность. Участие в форумах, дебатах, практических работах, презентациях тем на протяжении всего курса обучения. Актуальность рассматриваемых тем и активность поступающей из практической деятельности информации не позволяют терять ритм взаимодействия наставляемых с наставником.

¹ URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=831223#75vL24V wvNjhin441/>

Таблица 1

Коучинг и наставничество в образовательном процессе

Наставничество	Коучинг
<i>Цели</i>	
Поддержка в профессиональном становлении; организация процессов планирования и анализа образовательного процесса; личностно-профессиональное развитие	Определение и достижение конкретных целей и задач в рамках подготовки к профессиональной деятельности; развитие профессиональных компетенций как базовых, так и новых; практикоориентированная деятельность; учет особенностей межличностного общения
<i>Длительность</i>	
Используется формально и (или) неформально весь период обучения будущего сотрудника органов внутренних дел; предполагает профессиональные контакты как в стенах образовательной организации, так и в комплектующих органах	Организуется в ходе профессионального становления обучающегося, при возникновении затруднений в деятельности и потребности в освоении новых специальных умений и навыков
<i>Подготовка</i>	
Формальная, с оказанием методической помощи	Объективная необходимость подготовки очных и заочных курсов; использование инновационных развивающих методик
<i>Взаимодействие</i>	
Межличностные отношения являются драйверами роста продуктивности профессиональной подготовки	Основой профессионально-личного развития обучающегося является профессиональное обучение, с концентрацией внимания на сугубо профессиональных интересах и возникающих проблемах в сфере правоохранительной деятельности



2. Развитие потенциала критического мышления. С прохождением курса обучения мышление обучающихся меняется по мере того, как они осваивают материал, аргументируют и ставят под сомнение свои идеи и идеи своих одногруппников. Вместе с этим, исчезает первоначальное чувство страха или неловкости при представлении докладов и задавании вопросов наставнику.

3. Чувство общности. Продуктивное взаимодействие в наставнической деятельности способствует формированию у обучающихся чувства общности. Принадлежность к определенной группе людей, осознание себя частью сообщества, в котором все знают друг друга, дает дополнительную мотивацию к дальнейшему совершенствованию как в группе, так и индивидуально.

4. Стремление к самосовершенствованию. На протяжении всего курса наставляемые стремятся лучше выполнять практические задания и лучше излагать свои идеи и мнения. Кроме того, активность других обучающихся, которые проявляют себя в чатах и форумах, взаимодействие с практическими сотрудниками и другими наставниками мотивирует совершенствоваться и быть в курсе последних изменений в правоприменительной практике.

Чтобы наставничество было действительно эффективным в образовательной среде организаций МВД России, оно должно не только применяться для повышения эффективности работы преподавателей, но и проецироваться на образовательный процесс в целом. В этот процесс должны быть вовлечены все заинтересованные лица, в том числе курсовые офицеры, родители, законные представители обучающихся. Для этого необходимо:

– разработать конкретные и доступные инструменты для поддержки всестороннего образования, которое обучающиеся получают в образовательных организациях МВД России;

– преподавательскому составу важно осознать свою значительную роль в профессиональном становлении обучающихся, развивая их уверенность в себе и помогая им достичь максимальных результатов;

– в ходе образовательного процесса обучающимся следует донести доминирующую идею образовательного процесса, заключающуюся в осознании ими своей ответственности, являясь главными действующими лицами этого процесса.

Образовательная модель в наставничестве должна быть совместной, недирективной, основанной на процессах обучения, в ходе которых обучающиеся образовательных организаций МВД России не просто накапливают информацию, а интегрируют ее в свои реалии полицейской деятельности, попутно формируя эмоциональные привычки, привычки мышления и способность к дальнейшему профессиональному росту. Именно поэтому важно оказывать поддержку всех участников процесса наставничества, принимая во внимание их потребности и оценивая помощь, которую необходимо им предложить.

Подводя итоги, следует отметить, что в образовательной стратегии, выбранной МВД России и реализуемой в образовательных организациях, происходит постоянное совершенствование системы образования, значительную роль в которой играет институт наставничества, основывающийся на соответствии современным вызовам и реформам в полиции. От того, как будет организована наставническая деятельность, и насколько она будет эффективной, зависит компетентностный уровень выпускника образовательных организаций МВД России. В этом процессе должны быть задействованы в полной мере осознанно ряд заинтересованных лиц с возможностью оперативного внесения корректировок в ходе всестороннего взаимодействия. Такое положение дел позволит наставляемым накопить и полностью реализовать свой потенциал в оперативно-служебной деятельности, обусловленной новыми социальными и политическими реалиями и необходимостью несения службы в особых условиях.

Список источников

1. Иванова С. В. Модель андрагогического наставничества в системе непрерывного педагогического образования // *Modern European Researches*. 2015. № 5. С. 95–97.

2. Коновалова В. Г. Культура «токсичной» продуктивности : можно ли решить проблему? // *Управление персоналом в программах подготовки менеджеров*. Воронеж : Воронежский государственный университет. 2025. С. 15–19.

3. Лукичева Л. И. Управление персоналом : учебное пособие. М. : Омега. 2014. 262 с.

4. Льюис Г. Менеджер-наставник. М. : Баланс-клуб, 2002. 192 с.

5. Парслоу Э., Рэй М. Коучинг в обучении : практические методы и техники. СПб : Питер, 2003. 204 с.

6. Писклова М. В. Проблема развития педагогического коучинга как современной образовательной технологии // *Вестник Северо-Осетинского государственного университета имени К. Л. Хетагурова*. 2025. № 1. С. 142–146.

7. Поздеева С. И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста : модели и типы наставничества // *Научно-педагогическое обозрение*. 2017. № 2 (16). С. 87–91.

8. Рыборецкая Т. Г., Елистратова К. А. Формирование сквозных компетенций современного педагога : потенциал кросс-многомерной образовательной среды // *Человек и образование*. 2021. № 3 (68). С. 148–152.

9. Цветкова И. В. Образовательный коучинг в развитии профессионального самосознания и профессиональной компетентности студентов // *Теория и практика общественного развития*. 2013. № 12. С. 57.

10. Malagon Terron F. J. Coaching educativo y académico: un nuevo modo de enseñar y aprender. *Educacion y futuro: revista de investigacion aplicada y experiencias educativas*. Vol. 24. 2011. P. 49–66.



11. Moya A. V. Educative Coaching: What Kind of Teacher Identity is Behind this New Approach? *Foro De Educacion*. № 17 (27). 2019. P. 271–287.

12. Oberle E., Domitrovich C. E., Meyers D., Weissberg R. Establishing systemic social and emotional learning approaches in schools: a framework for schoolwide implementation. *Cambridge Journal of Education*. № 46 (3). 2016. P. 277–297.

13. Retamozo-Riojas D. и др. Educational Coaching And Icts Applied By University Professors In Universities. Villa El Salvador-2023. *Educational Administration: Theory and Practice*. № 30 (5). P. 1757–1762.

References

1. Ivanova S. V. Model of andragogical mentoring in the system of continuing pedagogical education // *Modern European Researches*. 2015. Vol. 5. P. 95–97.

2. Konovalova V. G. Culture of «toxic» productivity : can the problem be solved? // *Personnel management in manager training programs*. Voronezh : Voronezh State University. 2025. P. 15–19.

3. Lukicheva L. I. *Personnel management : textbook*. M. : Omega. 2014. 262 p.

4. Lewis G. *Manager-mentor*. M. : Balance Club, 2002. 192 p.

5. Parslow E., Ray M. *Coaching in training : practical methods and techniques*. SPb : Piter, 2003. 204 p.

6. Pisklova M. V. *The Problem of Developing Pedagogical Coaching as a Modern Educational*

Technology // *Bulletin of the K.L. Khetagurov North Ossetian State University*. 2025. Vol.1. P. 142–146.

7. Pozdeeva S. I. Mentoring as activity support for young professionals : models and types of mentoring // *Scientific and Pedagogical Review*. 2017. № 2 (16). P. 87–91.

8. Ryboreckaya T. G., Elistratova K. A. Formation of cross-cutting competencies of a modern teacher : the potential of a cross-multidimensional educational environment // *Man and Education*. 2021. № 3 (68). P. 148–152.

9. Tsvetkova I. V. Educational coaching in the development of professional self-awareness and professional competence of students // *Theory and Practice of Social Development*. 2013. Vol. 12. P. 57.

10. Malagon Terron F. J. *Educational and Academic Coaching: A New Way of Teaching and Learning*. Education and Future: Journal of Applied Research and Educational Experiences. Vol. 24. 2011. P. 49–66.

11. Moya A. V. Educational Coaching: What Kind of Teacher Identity is Behind this New Approach? *Foro De Educacion*. № 17 (27). 2019. P. 271–287.

12. Oberle E., Domitrovich C. E., Meyers D., Weissberg R. Establishing systemic social and emotional learning approaches in schools: a framework for schoolwide implementation. *Cambridge Journal of Education*. № 46 (3). 2016. P. 277–297.

13. Retamozo-Riojas D. et al. Educational Coaching And Icts Applied By University Professors In Universities. Villa El Salvador-2023. *Educational Administration: Theory and Practice*. № 30 (5). P. 1757–1762.

Информация об авторах

А. С. Гричанов – доцент кафедры деятельности органов внутренних дел в особых условиях учебно-научного комплекса специальной подготовки Московского университета МВД России имени В.Я. Кикотя, кандидат педагогических наук, доцент;

Е. В. Панов – доцент кафедры физической подготовки Сибирского юридического института МВД России, кандидат педагогических наук, доцент.

Information about the authors

A. S. Grichanov – Associate Professor of the Department of the Activity of Internal Affairs Bodies in Special Conditions of the Educational and Scientific Complex of Special Training of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia named after V.Ya. Kikot', Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor;

E. V. Panov – Associate Professor of the Physical Training Department of the Siberian Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor.

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации. Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article. The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 12.02.2026; одобрена после рецензирования 24.02.2026; принята к публикации 03.03.2026.

The article was submitted 12.02.2026; approved after reviewing 24.02.2026; accepted for publication 03.03.2026.