

Зайченко Анастасия Леонидовна
канд. пед. наук, научный сотрудник
ФГКВОУ ВО «Военная академия ракетных войск
стратегического назначения имени Петра Великого»
Министерства обороны Российской Федерации
г. Балашиха, Московская область

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА МОЛОДЫХ ОФИЦЕРОВ

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы и проблемы наставничества в силовых структурах, построена целевая модель наставничества, приведены необходимые формы и методы работы офицера-наставника.

Ключевые слова: наставник, офицер-наставник, наставничество, молодой офицер, подшефный, целевая модель, формы работы, методы работы.

В любой профессиональной деятельности существуют свои методы, навыки, приёмы и формы работы. Каждый специалист, получивший образование, начинает свою профессиональную деятельность «с нуля». Он окунается с головой в проблемы организации, пытается разобраться в своих обязанностях и принципах работы. В одиночку добиться высоких результатов и разобраться в структуре организации очень сложно. Чтобы помочь молодому специалисту, выбирается наставник – человек, который до определённого момента будет помогать, подсказывать, где-то управлять и направлять на необходимый лад.

Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определённые компетенции. Опыт и знания, относительно которых строятся отношения наставничества, могут касаться как особой профессиональной тематики, так и широкого круга вопросов личного развития [3].

Основными задачами наставничества среди военных офицеров являются воспитание и обучение молодых офицеров, а именно:

- их профессиональное становление;

– развитие навыков и необходимых личностных качеств, характерных для выполнения ими определённых служебных обязанностей.

В военной сфере наставничество выполняет такие задачи, как:

– адаптация молодых офицеров к условиям, необходимым для несения военной службы;

– приобщение к новым устоям коллектива, традициям, служебному графику и т. д.;

– обучение молодых офицеров методам и формам работы, профессиональному мастерству;

– развитие морально-нравственных качеств, трудолюбия, выдержки, воли, устремлённости, уважительное отношение к товарищам.

Чтобы проще было реализовать поставленные задачи, была составлена целевая модель наставничества:

1. Определение, кто такой наставник, – тот, кто передаёт личный опыт молодому офицеру напрямую.

2. Существует две модели: индустриальная образовательная и целевая.

3. Наставник необходим молодому офицеру не только в ситуации неопределённости, но и в любой другой как советчик, помощник, педагог. Можно всё уметь и знать, но с помощью наставника сделать ещё лучше. Или же уметь и знать, но наставник поможет применить всё точно и в нужном направлении.



4. Действия наставника: наставничество – способ взаимодействия с молодым офицером как с целым, не разделяя его на части. С наставником необходимо быть близким, рассказывать ему всё, но соблюдая конфиденциальность и субординацию.

5. Наставничество реализуется в различных сферах: личных, социальных, профессиональных. Необходимо усвоить для самого себя: кто я, куда я иду, какими средствами добиваюсь.

6. Прогнозирование наставничества через 25 лет: каким оно будет и часто ли офицеры будут к нему прибегать.

7. Характеристика наставника:

- должен быть компетентен в своей сфере;
- иметь немалый опыт за плечами, как положительный, так и отрицательный;
- должен эффективно и точно передавать свой опыт;
- должен быть авторитетом;
- должен обладать необходимыми ресурсами, арсеналом;
- чувствовать свою необходимость как наставника и желать им быть.

8. Наставники в силовых структурах очень необходимы, но вышестоящее начальство их не оценивает и считает лишь должными ими быть. Условия для наставника должны быть следующими: должно быть отсутствие отчётности, инклюзивность, поддержка через поощрения, методическая помощь.

9. Необходимо иметь желание быть наставником, а не только действовать согласно приказам командования.

10. Со временем каждый молодой офицер должен превзойти своего наставника, как каждый ученик превосходит своего учителя, только тогда деятельность наставника считается заслуженной.

Наставник несёт полную ответственность за деятельность молодого офицера, его поведение, качественное исполнение обязанностей, соблюдение устава, трудового режима в период всего наставничества.

Для того, чтобы наставничество было чётким, правильным необходимо использовать следующие методы и формы работы офицеру-наставнику:

1. Знакомство с молодым офицером, изучение его личности: ознакомление с его личным делом, изучение сведений психолога силовых структур,

знакомство с членами семьи, беседа с подшефным о его интересах, развлечениях, видами отдыха.

2. Беседы воспитательного характера по вопросам учёбы, службы, быть молодого офицера, его участия в общественной работе, отношения к занятиям в течение служебной подготовки, повышения уровня профессионального мастерства, слабых результатов в процессе несения службы, нарушений дисциплины, обстоятельств, препятствующих достижению высоких результатов, и по другим проблемам [1].

3. Помощь в распределении служебного времени, решении проблем в сложившихся ситуациях, изучении нормативных документов, приказов, изучении функциональных обязанностей и нормативных актов по работе с техникой, табельным оружием.

4. Формы оказания помощи: совет, разъяснение, беседа, демонстрация, тренировка, высказывания, пожелания, дополнительные занятия, совместные выполнения отдельных поручений, обязанностей [2]. Такая совместная деятельность позволяет выявить пробелы профессиональных знаний и умений, скорректировать те или иные действия, помочь в формировании умения правильно решать те или иные задачи, урегулировать конфликты, оказать помощь в составлении выступлений для докладов.

5. Осуществление контроля в форме личной проверки деятельности подшефного офицера офицером-наставником.

6. Офицер-наставник должен быть строгим примером правильности и чёткости во всём: внешний вид, дисциплинированность, точность, соблюдение требований нормативных документов, примерное поведение по службе и в быту, отзывчивое отношение к товарищам, высокие морально-нравственные и патриотические качества. Офицер-наставник – «зеркало» молодого офицера. Посмотрев на наставника, молодой офицер должен увидеть в отражении себя таким, каким он должен быть на самом деле.

В заключение следует отметить, что изложенные рекомендации в виде форм и методов работы наставника, целевая модель наставничества должны

иметь творческий подход к их осмыслению, высокого профессионализма, анализа и обобщения вышесказанного.

Список литературы

1. Ковалёв А.А. Организация системы наставничества молодых офицеров силовых структур / А.А. Ковалёв, А.П. Мироненко, Д.А. Сороколет // Символ науки. – 2016. – №2. – С. 133.
2. Чернявская А.П. Технологии педагогической деятельности: учебное пособие. Часть I: Образовательные технологии: / под общ. ред. А.П. Чернявской, Л.В. Байбородовой. – Ярославль: ЯГПУ, 2012. – 311 с.
3. О законах доступно всем [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://zakon-dostupno.ru/trudoustroystvo/nastavnichestvo-novyih-sotrudnikov/>