

Особенности профессиональных компетенций наставников и межличностных отношений наставников и стажеров в системе МВД России

Душкин А.С.

Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации (ФГКОУ ВО СПбУ МВД России), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9139-1585>, e-mail: dushkin-ac@mail.ru

Гончарова Н.А.

Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации (ФГКОУ ВО СПбУ МВД России), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0795-4969>, e-mail: goncharova_n@bk.ru

Коноплева И.Н.

Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8540-8667>, e-mail: konopleva.i.n@gmail.com

Костина Л.Н.

Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя (ФГКОУ ВО МосУ МВД России имени В.Я. Кикотя), г. Москва, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7285-2817>, e-mail: kostin62@mail.ru

Ковальчук И.А.

Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний (ФГКОУ ВО Академия ФСИН России), г. Рязань, Российская Федерация
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5400-9815>, e-mail: iljakvlchk@rambler.ru

В статье рассматривается проблема наставничества в системе МВД России, решение которой обеспечивает эффективность адаптации сотрудников к профессии. Выборку составили 91 сотрудник органов внутренних дел. Методики: «ДМО» Л.Н. Собчик; «КОС»; авторская анкета оценки профессиональных компетенций наставников. Результаты исследования показали, что наиболее значимыми компетенциями наставников являются «коммуникабельность», «аналитическая компетенция» и «знание подразделения». Установлено, что стажеры более высоко оценивают уровень профессиональной компетентности и знания подразделения наставниками, чем наставники ($p \leq 0,00001$); наставники склонны к недооценке своих профессиональных компетенций, занижению собственных достоинств, демонстрируют низкий уровень организаторских склонностей, но высокий уровень коммуникативных склонностей. В межличностных отношениях предпочитают независимо-доминирующую и властно-доминирующую модель поведения.

Душкин А.С. [и др.],
Особенности профессиональных компетенций
наставников и межличностных отношений
наставников и стажеров в системе МВД России
Психология и право. 2022. Том 12. № 1. С. 54–66.

Dushkin A.S. et al.
The Peculiarities of Tutors' Professional Competences
and Interpersonal Relationships between Tutors and Interns
in the System of the Ministry of the Interior of Russia
Psychology and Law. 2022. Vol. 12, no. 1, pp. 54–66.

Ключевые слова: наставники, стажеры, профессиональная компетентность, психологическое сопровождение, самооценка, коммуникативные и организаторские склонности, модели межличностных отношений.

Для цитаты: Душкин А.С., Гончарова Н.А., Коноплева И.Н., Костина Л.Н., Ковальчук И.А. Особенности профессиональных компетенций наставников и межличностных отношений наставников и стажеров в системе МВД России [Электронный ресурс] // Психология и право. 2022. Том 12. № 1. С. 54–66. DOI:10.17759/psylaw.2022120105

The Peculiarities of Tutors' Professional Competences and Interpersonal Relationships between Tutors and Interns in the System of the Ministry of the Interior of Russia

Anton S. Dushkin

Saint Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Saint Petersburg, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9139-1585>, e-mail: dushkin-ac@mail.ru

Natalya A. Goncharova

Saint Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Saint Petersburg, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0777-1111>, e-mail: goncharova_n@bk.ru

Inga N. Konopleva

Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8540-8667>, e-mail: konopleva.i.n@gmail.com

Lyubov N. Kostina

Vladimir Kikot Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Moscow, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7285-2817>, e-mail: kostin62@mail.ru

Ilya A. Kovalchuk

Academy of Law Management of the Federal Penitentiary Service of Russia, Ryazan, Russia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5400-9815>, e-mail: iljakvlchk@rambler.ru

The article deals with the problem of mentorship within the MIA system. The solution to this problem ensures effective adaptation of the personnel to their professions. The sample comprised 91 internal affairs officers. The methodologies used are the following: 1) Diagnostics of Interpersonal Relations (DIR) questionnaire by Sobchik L.N.; 2) Communicative and Organizational Aptitudes (COA) inventory; 3) an authorial methodology for assessing mentors' professional competence. The results of the study demonstrated that the most significant competences that mentors possess are communication skills, analytical competence and knowledge of the divisions they work for. It has been established that trainees' estimation of their mentors' professional competence and knowledge of the divisions is better than that of the mentors ($p \leq 0.00001$); the latter tend to underestimate their own professional skills, underrate their own virtues, show a lower level of organizational aptitudes, but a higher level of communicative ones. In their interpersonal relations mentors tend to assume an independent-dominant and "bossy"-dominant behavior style.

Keywords: mentors, trainees, professional competence, psychological counselling, self-esteem, communicative and organizational aptitudes, models for interpersonal relations.

For citation: Dushkin A.S., Goncharova N.A., Konopleva I.N., Kostina L.N., Kovalchuk I.A. The Peculiarities of Tutors' Professional Competences and Interpersonal Relationships between Tutors and Interns in the System of the Ministry of the Interior of Russia. *Psikhologiya i pravo = Psychology and Law*, 2022. Vol. 12, no. 1, pp. 54–66. DOI:10.17759/psylaw.2022120105 (In Russ.).

Введение

Проблема наставничества в психологии, начиная с XX века и по настоящее время, приобрела особую актуальность в связи с переоценкой и пересмотром основных ценностных приоритетов личности и позиции наставника в органах внутренних дел [12; 14; 15]. Система наставничества представляет собой социальный институт, при помощи которого обеспечивается эффективность передачи знаний и опыта, культуры организации и скорость введения сотрудника в процесс работы (должность). Такая форма профессионального взаимодействия, в виде подготовки к обряду инициации, системы взаимного обучения, волонтерства, тьюторства, встречается в истории развития различных культурных сообществ [3; 4; 15]. Это свидетельствует о том, что процесс обретения профессиональных навыков, при помощи взаимоотношений с опытным профессионалом, является эффективным способом обучения, поэтому система наставничества стала закономерностью в любом виде профессиональной деятельности.

Возрождение института наставничества в новом формате, происходит на основе переосмысления его форм, функций и самой сути [2; 6]. В оценке потенциала данной формы взаимодействия молодого и опытного сотрудника наставничество, с точки зрения Д. Майстера, считается инвестицией в долгосрочное развитие организации и ее «здоровье» [10]. В данном контексте М.В. Кларин, В.М. Соина справедливо отмечают, что «...наставничество имеет больше возможностей для применения, например, обеспечение связи поколений, передача культурных традиций, усиление мотивации сотрудников, повышение сплоченности коллектива» [6; 18]. В области педагогических профессий исследования показывают высокую роль наставничества в обеспечении стабильности кадрового состава и предупреждения оттока молодых специалистов из сферы деятельности [1].

В работах зарубежных авторов Ф. Дента [20], Б. Гарви [21], Г. Льюиса [9], Д. Меггинсона [22], Б. Паккарда [23], Л. Рая [11], М. Станье [24] понятие «наставничество» рассматривается в рамках деятельности менеджеров по управлению персоналом. Д. Меггинсон был одним из первых исследователей, определивших наставничество в качестве помощи персоналу, нуждающемуся в перспективном видении своих будущих возможностей [22]. Д. Клаттербак обращает внимание на умение наставника совмещать в себе роль родителя и сверстника для сопровождения индивида на переходном этапе его развития. Наставничество, в его понимании, включает в себя коучинг, фасилитацию, консультирование и сеть контактов для воодушевления и поощрения своего ученика за отношение к своей работе [19].

Е.Н. Фомин определяет наставничество как «...лично ориентированный педагогический процесс, призванный помочь начинающему работнику овладеть профессией, определить для себя ее значимость в своей жизни» [18].

Наставничество стало признанным инструментом кадровой работы в органах государственной службы. В методическом инструментарии по осуществлению наставничества на

государственной гражданской службе Российской Федерации (версия 2.0) (письмо Минтруда России от 28 мая 2020 г. № 18-4/10/П-4994) под наставничеством понимается метод профессионального развития, направленный на формирование у молодых гражданских служащих профессиональных знаний и умений, надлежащего исполнения ими должностных обязанностей [5; 13].

В связи с пересмотром взглядов руководителей и психологов в органах внутренних дел, возникла необходимость всестороннего детального анализа особенностей осуществления наставничества и психологического сопровождения наставников в системе МВД России в целях подготовки квалифицированных специалистов, способных самостоятельно справляться с повседневными служебными обязанностями [8; 16]. Наставничество является необходимым условием на начальном этапе профессионализации, так как, по оценке наставников, в системе органов внутренних дел высокий уровень профессиональной подготовки отмечается только у 59—60% выпускников — сотрудников органов внутренних дел [17].

Система наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации осуществляется на основании приказа МВД России от 1 февраля 2018 г. № 50 «Об утверждении Порядка организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации». Наставник закрепляется за каждым стажером на период его индивидуального обучения, а также за «сотрудником, переведенным на вышестоящую, равнозначную или нижестоящую должность в органах внутренних дел, соответствующую иному функциональному предназначению либо направлению деятельности» [7]. Вместе с тем «Порядок организации прохождения службы в органах внутренних дел Российской Федерации» не содержит четких критериев подбора наставников [2]. Критерий «опытности» сотрудника для осуществления функций наставничества не является достаточным основанием для осуществления психолого-педагогического воздействия на стажера. Необходим учет факторов наличия специальных коммуникативных и организаторских компетенций и сформированных моделей отношений «сотрудничающего» типа.

Таким образом, проблема наставничества и критериев оценки профессиональных качеств и компетенций наставника в системе МВД России в настоящее время приобретает актуальность, а ее решение значимо, как для психологического анализа, так и для повышения эффективности наставнической деятельности.

Цель исследования — определить ведущие компетенции эффективного наставника на основе анализа их оценки представителями различных структурных подразделений органов внутренних дел и установить особенности коммуникативных компетенций наставников и стажеров.

Гипотеза исследования: эффективность наставника обеспечивается коммуникативной и организаторской компетентностью, способностями к сотрудничеству и согласованностью представлений наставника о Я-реальных и Я-идеальных моделях межличностных отношений.

Методы и методики исследования

Выборка исследования представлена 91 сотрудником органов внутренних дел Российской Федерации, проходящих службу в УМВД России по г. Омску. Из них 30 наставников, 30 стажеров и 15 руководителей стажеров, проходящих службу в патрульно-постовой службе полиции (далее — ПППСП), а также 16 сотрудников отдела морально-психологического обеспечения (далее — ОМПО).

Методы исследования: опрос (анкетирование, интервью), экспертная оценка, статистические методы обработки результатов: дескриптивная статистика, критерий Колмогорова—Смирнова, непараметрический U-критерий Манн—Уитни, множественный регрессионный анализ. В исследовании использовались следующие методики: метод диагностики межличностных отношений (ДМО) (Л.Н. Собчик), «Коммуникативные и организаторские склонности» (КОС) (В.В. Синявский, В.А. Федорошин). Авторская анкета, оценки профессиональных компетенций наставника.

Результаты исследования и их обсуждение

Изучение показателей, полученных с помощью анкеты оценки профессиональных компетенций наставников, позволило установить, что оценка качества «идеального наставника» отражает различный уровень понимания опрошенных лиц, в числе которых были представлены наставники, стажеры, руководители и сотрудники ОМПО УРЛС (рис. 1).

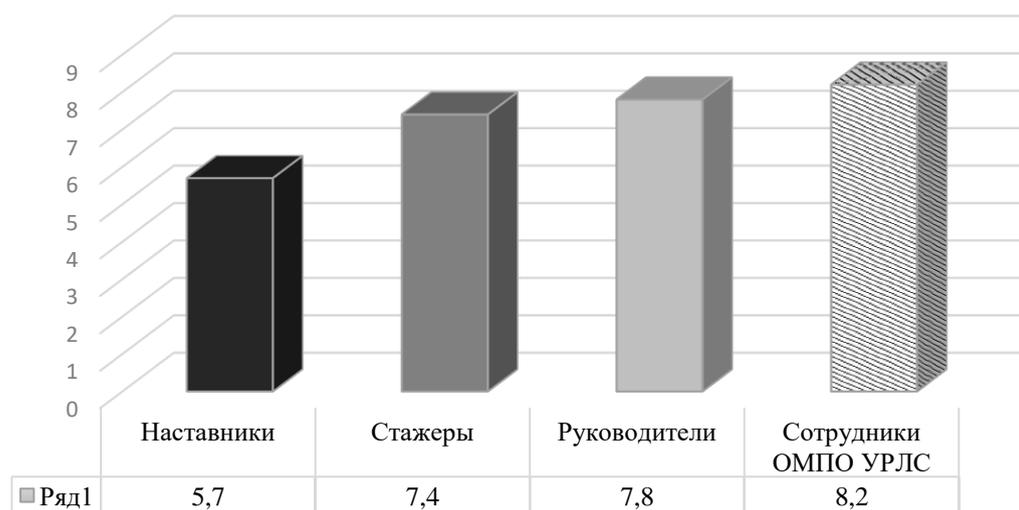


Рис. 1. Сравнение показателей оценки общего уровня профессиональной компетентности «идеального наставника»

Сравнительный анализ показателей оценки профессиональной компетентности «идеального наставника» выявил существенные различия в представлениях респондентов. Установлено, что оценка значимых компетенций наставников выше всего в группах руководителей и сотрудников ОМПО. Предъявленный блок компетенций (обозначенных в анкете) в представлениях данных лиц выступает в качестве важного и необходимого. Так, руководители высоко оценили необходимость владения такими компетенциями, как «коммуникабельность» ($4,3 \pm 0,5$), «аналитическая компетенция» ($4,0 \pm 0,4$) и «знание подразделения» ($4,6 \pm 0,4$). Меньшим уровнем значимости в данной оценке является такая компетенция, как «служебный рост стажера» ($3,9 \pm 0,3$); а наименьшей значимостью обладает компетенция «саморазвитие» ($2,8 \pm 0,6$). В целом, сотрудники ОМПО высоко оценивают необходимость всех компетенций, но в меньшей степени это касается саморазвития ($4,0 \pm 0,8$), что, возможно, определяется высокой оценкой профессионализма референтных лиц.

В ходе анализа было проведено сравнение оценки компетенций «реального наставника», которую выполнили только наставники и стажеры (табл. 1).

Таблица 1

Сравнение показателей самооценки профессиональных компетенций в группе наставников и оценки профессиональных компетенций наставников группой стажеров

Профессиональные компетенции	Наставники M ± σ	Стажеры M ± σ	U Манна — Уитни	Z	p ≤
Общая профессиональная компетентность	5,37±1,4	7,41± 1,2	133,0	-4,7	0,00001
Коммуникабельность	3,4 ± 0,6	3,7 ± 0,9	326,0	-1,9	0,05
Аналитическая компетенция	3,4 ± 0,5	3,8 ± 1,0	333,0	-1,8	0,07
Служебный рост стажера	3,4 ± 0,5	3,6 ± 0,9	362,0	-1,3	0,1
Саморазвитие	3,0 ± 0,8	3,1 ± 0,9	446,5	-0,1	0,9
Знание подразделения	3,5 ± 0,7	4,2 ± 0,9	226,5	-3,4	0,0008

Значения показателей самооценки развития компетенций в группе наставников являются достоверно низкими. Наставники оценивают себя более критично по сравнению с тем, как их оценивают стажеры. Значимо выше компетенции наставников оценили стажеры, а именно профессиональную компетентность и коммуникабельность.

Анализ выраженности коммуникативных и организаторских склонностей наставников показал, что коэффициент развития коммуникативных склонностей находится в пределах высоких значений (0,7±0,2). Значение коэффициента «организаторских склонностей» соответствует показателю низкого уровня (0,5±0,1).

В результате множественного регрессионного анализа было выявлено, что коммуникабельность, как компетенция наставников, значимо связана с коммуникативными склонностями ($\beta=0,39$; $p \leq 0,046$), показатели аналитической компетенции — с организаторскими склонностями ($\beta=0,41$; $p \leq 0,039$), значения ориентации на служебный рост стажера — с коммуникативными склонностями наставника ($\beta=0,45$; $p \leq 0,03$). При анализе β -коэффициентов было выявлено, что коммуникативные и организаторские склонности положительно связаны с некоторыми профессиональными компетенциями наставников.

Анализ результатов диагностики моделей поведения в «реальных» межличностных отношениях группы наставников и группы стажеров показал, что респонденты обеих групп достаточно уверены в себе и проявляют качества руководителя. Значимые различия между группами установлены в значениях показателей «независимый-доминирующий» ($U=310$; $p \leq 0,035$), «недоверчивый-скептический» ($U=289,5$; $p \leq 0,013$), «покорно-застенчивый» ($U=238,5$; $p \leq 0,001$), «сотрудничающий-конвенциональный» ($U=219$; $p \leq 0,0001$). Стажеры в большей степени описывали себя как уверенных, независимых личностей, выбирающих соперничающий стиль межличностных отношений. Для них характерным является реалистичность суждений и поступков, скептицизм и неконформизм.

Для представителей группы наставников является характерным высокий уровень властности и лидерства, независимость, реалистичность, скромность, склонность брать ответственность на себя и выполнять чужие обязанности. Они испытывают острую потребность в помощи, доверии и признании, стремятся к тесному сотрудничеству, великодушны и готовы помогать другим.

Сравнительный анализ показателей «идеальных» представлений исследуемых групп позволил выявить ряд достоверных различий между значениями наставников и стажеров в уровне выраженности таких шкал, как «недоверчивый-скептический» ($U=290$; при $p \leq 0,012$) и «покорно-застенчивый» ($U=300$; $p \leq 0,017$). Исходя из результатов можно предположить, что характерными являются такие поведенческие особенности, как недоверчивость (выше у наставников), покорность и застенчивость (выше у стажеров).

Уровень идеальных представлений о поведении в межличностных отношениях наставников и стажеров значимо выше показателей реального поведения. Сравнительный анализ моделей реального поведения в межличностных отношениях наставников и стажеров показал значимые преимущества наставников в независимости, доминировании, недоверчивости. В группе стажеров установлены приоритеты моделей покорности и застенчивости, а также стремление к сотрудничеству.

Идеальные представления группы наставников о моделях межличностных отношений свидетельствуют о наличии внутриличностного конфликта, при котором Я-реальное и Я-идеальное не совпадает (рис. 2).



Рис. 2. Сравнение показателей реальных и идеальных моделей поведения в межличностных отношениях у представителей группы наставников

Так, при демонстрации в реальном поведении застенчивости, послушности, зависимости и покорности в идеальных представлениях о межличностных коммуникациях присутствуют идеалы власти, агрессивности, независимости, скептицизма и прямолинейности. Вместе с тем неизменными остаются значения показателей сотрудничества. В идеальных представлениях о зависимости и послушности наблюдается тенденция к снижению этих показателей.

Заключение

Исследование показало, что в оценке компетенций наставников стажерами, руководителями и сотрудниками ОМПО УРЛС наиболее значимыми являются коммуникабельность, аналитическая компетенция и знание подразделения. Наставники склонны занижать собственные достоинства, что свидетельствует о низкой самооценке и наличии определенных нравственных качеств, выраженных в скромности, застенчивости, склонности брать на себя ответственность и выполнять чужие обязанности.

Установлен высокий уровень коммуникативных склонностей наставников, скоростных способностей в ориентации при возникающих сложных обстоятельствах деятельности. Уровень организаторских склонностей менее выражен, отмечаются сложности в отстаивании собственного мнения, долгое переживание обиды, избегание самостоятельных решений, нежелание проявлять инициативу.

В исследовании определено влияние коммуникативных и организаторских склонностей на профессиональные компетенции наставников. Это позволяет предположить, что при более высоком уровне непосредственности, прямолинейности и настойчивости в достижении цели у наставников будут увеличиваться поведенческие индикаторы их компетентности. При повышении уровня коммуникативных склонностей будет наблюдаться увеличение значений коммуникативных компетенций и ориентации на служебный рост стажера. Увеличение уровня организаторских склонностей наставников соответственно повлечет за собой увеличение значений аналитической компетенции.

Сравнительный анализ моделей реального поведения в межличностных отношениях наставников и стажеров показал значимые преимущества наставников при проявлении таких качеств, как независимость, доминирование, недоверчивость. В группе стажеров установлены приоритеты моделей покорности и застенчивости, а также стремление к сотрудничеству. Уровень идеальных представлений о поведении в межличностных отношениях наставников и стажеров значимо выше показателей реального поведения. Идеальные оценки особенностей межличностных отношений наставников и стажеров имеют больше сходств, чем оценки их реальных поведенческих особенностей.

Учитывая высокую степень положительной оценки стажерами коммуникативных компетенций идеального и реального наставника, следует обратиться к проблеме развития специфических компетенций наставников. Основные задачи состоят в обеспечении их психологического сопровождения, развития организаторских умений, способностей к психологической поддержке молодого специалиста, навыков анализа, оценки и контроля его деятельности.

Перспективы дальнейших исследований проблемы мы видим в более детальном изучении форм и задач психологического сопровождения наставников и стажеров в системе МВД России.

Литература

1. Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование. 2017. Том 22. № 4. С. 27—37. doi:10.17759/pse.2017220405
2. Василенко Т.Н., Денисенко Е.С. Индивидуальное обучение и перспективы развития института наставничества в органах внутренних дел // Вестник Московского университета МВД России. 2018. № 2. С. 139—144.
3. Долгушева А.Н., Кадневский В.М., Сергиенко Е.И. Наставничество как педагогический феномен: история и современность // Вестник Омского университета. 2013. № 4 (70). С. 264—268.
4. Илакавичус М.Р. Риски и потенциалы внедрения целевой модели наставничества в Российском образовании // От Советской школы к Российской школе XXI века: вопросы воспитания. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции (8—9 апреля 2021 г.). М.: НОУ «Педагогический поиск», 2021. С. 42—45.

5. *Кеменев Д.А.* Закономерности наставничества как факторная обусловленность его институционализации на государственной службе [Электронный ресурс] // Среднерусский вестник общественных наук. 2019. Том 14. № 4. С. 228—241. doi:10.22394/2071-2367-2019-14-4-228-241
6. *Кларин М.В.* Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. 2016. № 5. С. 92—112.
7. *Климов А.Ю., Климова В.О.* Актуальные проблемы организации наставничества в органах внутренних дел и пути их преодоления [Электронный ресурс] // Закон и право. 2019. № 11. С. 37—39. doi:10.24411/2073-3313-2019-10494
8. *Кубышко В.Л.* Совершенствование психологической работы в системе морально-психологического обеспечения оперативно-служебной деятельности личного состава органов внутренних дел [Электронный ресурс] // Национальный психологический журнал. 2017. № 4 (28). С. 95—103. doi: 10.11621/npj.2017.0409
9. *Льюис Г.* Менеджер-наставник. М.: Баланс Клуб, 2002. 192 с.
10. *Майстер Д.* Управление фирмой, оказывающей профессиональные услуги. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. 386 с.
11. *Рай Л.* Развитие навыков эффективного общения. СПб: Питер, 2002. 288 с.
12. *Савинова С.Ю., Кудрявцева В.В.* Наставничество: традиция и новые смыслы // Научное мнение. 2015. № 11-3. С. 130—137.
13. *Савчук Д.А.* Технология наставничества на государственной гражданской службе: трудности на этапе внедрения [Электронный ресурс] // Среднерусский вестник общественных наук. 2016. Том 11. № 1. С. 43—48. doi:10.12737/18230
14. *Сардак Д.Б.* Актуальные проблемы института наставничества в системе органов внутренних дел [Электронный ресурс] // Закон и право. 2021. № 3. С. 96—99. doi:10.24412/2073-3313-2021-3-96-99
15. *Соина В.М.* Наставничество как предмет научной рефлексии [Электронный ресурс] // Мир науки, культуры, образования. 2020. № 5(84). С. 232—234. doi:10.24411/1991-5497-2020-00943
16. *Ульянина О.А.* Концепция психологического сопровождения профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел // Психологическая наука и образование. 2019. Том 24. № 6. С. 28—37. doi:10.17759/pse.2019240603
17. *Ульянина О.А.* Удовлетворенность профессиональной подготовкой выпускников образовательных организаций МВД России [Электронный ресурс] // Психолого-педагогические исследования. 2019. Том 11. № 4. С. 133—146. doi:10.17759/psyedu.2019110411
18. *Фомин Е.Н.* Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста // Среднее профессиональное образование. 2012. № 7. С. 6—8.
19. *Clutterbuck D.* Everyone needs a Mentor. Everyone needs a mentor: fostering talent in your organization. London: Institute of Personnel and Development, 2004. 200 p.
20. *Dent F. E., Brent M.* The Leader's Guide to Coaching and Mentoring: How to Use Soft Skills to Get Hard Results. FT Publishing International, 2015. 256 p.
21. *Garvey B., Stokes P., Megginson D.* Coaching and Mentoring: Theory and Practice. London: SAGE Publishing, 2018. 368 p.
22. *Megginson D.* Techniques for Coaching and Mentoring. London: Butterworth-Heinemann, 2005. 224 p.

Душкин А.С. [и др.],
Особенности профессиональных компетенций
наставников и межличностных отношений
наставников и стажеров в системе МВД России
Психология и право. 2022. Том 12. № 1. С. 54–66.

Dushkin A.S. et al.
The Peculiarities of Tutors' Professional Competences
and Interpersonal Relationships between Tutors and Interns
in the System of the Ministry of the Interior of Russia
Psychology and Law. 2022. Vol. 12, no. 1, pp. 54–66.

23. Packard B. W., Fortenberry N. L. Successful STEM mentoring initiatives for underrepresented students: A research-based guide for faculty and administrators. First edition. Sterling. Virginia: Stylus, 2018. 163 p.

24. Stanier M. B. The Coaching Habit: Say Less, Ask More & Change the Way You Lead Forever. NY: Box of Crayons Press, 2020. 117 p.

References

1. Arzhanykh E.V. Rol' instituta nastavnichestva v professional'nom stanovlenii molodykh pedagogov [Role of Mentoring System in Professional Development of Entry-Level Teachers] [Elektronnyi resurs]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie=Psychological Science and Education*, 2017. Vol. 22, no. 4, pp. 27—37. doi:10.17759/pse.2017220405 (In Russ.).
2. Vasilenko T.N., Denisenko E.S. Individual'noe obuchenie i perspektivy razvitiya instituta nastavnichestva v organakh vnutrennikh del [Individual training and development perspectives of the mentoring institute in internal affairs bodies]. *Vestnik Moskovskogo universiteta MVD Rossii = Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, 2018, no. 2. pp. 139—144. (In Russ., Abstr. in Engl.).
3. Dolgusheva A.N., Kadnevskii V.M., Sergienko E.I. Nastavnichestvo kak pedagogicheskii fenomen: istoriya i sovremennost' [Tutorship as a pedagogical phenomenon: Past and Present]. *Vestnik Omskogo universiteta = Bulletin of Omsk University*, 2013, no. 4 (70). pp. 264—268. (In Russ.).
4. Ilakavichus M.R. Riski i potentsialy vnedreniya tselevoi modeli nastavnichestva v Rossiiskom obrazovanii. *Ot Sovetskoi shkoly k Rossiiskoi shkole XXI veka: voprosy vospitaniya. Sbornik materialov Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii (8—9 aprelya 2021 g.)*. Moscow: NOU "Pedagogicheskii poisk", 2021, pp. 42—45. (In Russ.).
5. Kemenev D.A. Zakonomernosti nastavnichestva kak faktornaya obuslovlennost' ego institut-sionalizatsii na gosudarstvennoi sluzhbe [Regularities of mentoring as a factor conditionality of its institutionalization in the public service] [Elektronnyi resurs]. *Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk = Central Russian Journal of Social Sciences*, 2019. Vol. 14, no. 4, pp. 228—241. doi:10.22394/2071-2367-2019-14-4-228-241 (In Russ.).
6. Klarin M.V. Sovremennoe nastavnichestvo: novye cherty traditsionnoi praktiki v organizatsiyakh XXI veka. *ETAP: ekonomicheskaya teoriya, analiz, praktika*, 2016, no. 5, pp. 92—112. (In Russ.).
7. Klimov A.Yu., Klimova V.O. Aktual'nye problemy organizatsii nastavnichestva v organakh vnutrennikh del i puti ikh preodoleniya [Topical problems of the mentoration organization in bodies of internal affairs and ways of overcoming them] [Elektronnyi resurs]. *Zakon i pravo = Law and Legislation*, 2019, no. 11, pp. 37—39. doi:10.24411/2073-3313-2019-10494 (In Russ.).
8. Kubyshko V.L. Sovershenstvovanie psikhologicheskoi raboty v sisteme moral'no-psikhologicheskogo obespecheniya operativno-sluzhebnoi deyatelnosti lichnogo sostava organov vnutrennikh del [Improvement of psychological work in the system of moral and psychological support for the operational activities in the internal affairs personnel] [Elektronnyi resurs]. *Natsional'nyi psikhologicheskii zhurnal = National Psychological Journal*, 2017, no. 4 (28), pp. 95—103. doi:10.11621/npj.2017.0409 (In Russ.).
9. Lewis G. Menedzher-nastavnik [The mentoring manager]. Moscow: Balans Klub, 2002. 192 p. (In Russ.).
10. Maister D. H. Upravlenie firmoi, okazyvayushchei professional'nye uslugi [Managing the Professional Service Firm]. Moscow: Mann, Ivanov i Ferber, 2012. 386 p. (In Russ.).

11. Rae L. Razvitie navykov effektivnogo obshcheniya [Using people skills in training and development]. Saint Petersburg: Piter, 2002. 288 p. (In Russ.).
12. Savinova S.Yu., Kudryavtseva V.V. Nastavnichestvo: traditsiya i novye smysly [Mentoring: tradition and new senses]. *Nauchnoe mnenie = The Scientific Opinion*, 2015, no. 11-3, pp. 130—137. (In Russ.).
13. Savchuk D.A. Tekhnologiya nastavnichestva na gosudarstvennoi grazhdanskoj sluzhbe: trudnosti na etape vnedreniya [Mentoring technology at civil service: Difficulties at the stage of implementation] [Elektronnyi resurs]. *Srednerusskii vestnik obshchestvennykh nauk = Central Russian Journal of Social Sciences*, 2016. Vol. 11, no. 1, pp. 43—48. doi:10.12737/18230 (In Russ.).
14. Sardak D.B. Aktual'nye problemy instituta nastavnichestva v sisteme organov vnutrennikh del [Actual problems of the institute of mentoring in the system of internal affairs bodies] [Elektronnyi resurs]. *Zakon i pravo=Law and Legislation*, 2021, no. 3, pp. 96—99. doi:10.24412/2073-3313-2021-3-96-99 (In Russ.).
15. Soina V.M. Nastavnichestvo kak predmet nauchnoi refleksii [Mentoring as a subject of scientific reflection] [Elektronnyi resurs]. *Mir nauki, kul'tury, obrazovaniya = The World of Science, Culture and Education*, 2020, no. 5 (84), pp. 232—234. doi:10.24411/1991-5497-2020-00943 (In Russ.).
16. Ulyanina O.A. Kontsepsiya psikhologicheskogo soprovozhdeniya professional'noi podgotovki sotrudnikov organov vnutrennikh del [The Concept of Psychological Support of Professional Training of Police Officers] [Elektronnyi resurs]. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2019. Vol. 24, no. 6, pp. 28—37. doi:10.17759/pse.2019240603. (In Russ., abstr. in Engl.).
17. Ulyanina O.A. Udovletvorennost' professional'noi podgotovkoi vypuschnikov obrazovatel'nykh organizatsii MVD Rossii [Satisfaction with Professional Training of Graduates of Educational Institutions of the Ministry of Internal Affairs of Russia] [Elektronnyi resurs]. *Psikhologopedagogicheskie issledovaniya = Psychological-Educational Studies*, 2019. Vol. 11, no. 4, pp. 133—146. doi:10.17759/psyedu.2019110411 (In Russ., abstr. in Engl.).
18. Fomin Ye.N. Diversifikatsiya instituta nastavnichestva kak potentsial uspezhnoi adaptatsii molodogo spetsialista [Diversification of mentorship institute as a potential for successful adaptation of a young specialist]. *Srednee professional'noe obrazovanie = The Journal of Secondary Vocational Education*, 2012, no.7, pp. 6—8. (In Russ.).
19. Clutterbuck D. Everyone needs a Mentor. Everyone needs a mentor: fostering talent in your organization. London: Institute of Personnel and Development, 2004. 200 p.
20. Dent F. E., Brent M. The Leader's Guide to Coaching and Mentoring: How to Use Soft Skills to Get Hard Results. FT Publishing International, 2015. 256 p.
21. Garvey B., Stokes P., Megginson D. Coaching and Mentoring: Theory and Practice. London: SAGE Publishing, 2018. 368 p.
22. Megginson D. Techniques for Coaching and Mentoring. London: Butterworth-Heinemann, 2005. 224 p.
23. Packard B. W., Fortenberry N. L. Successful STEM mentoring initiatives for underrepresented students: A research-based guide for faculty and administrators. First edition. Sterling, Virginia: Stylus, 2018. 163 p.
24. Stanier M. B. The Coaching Habit: Say Less, Ask More & Change the Way You Lead Forever. NY: Box of Crayons Press, 2020. 117 p.

Душкин А.С. [и др.],
Особенности профессиональных компетенций
наставников и межличностных отношений
наставников и стажеров в системе МВД России
Психология и право. 2022. Том 12. № 1. С. 54–66.

Dushkin A.S. et al.
The Peculiarities of Tutors' Professional Competences
and Interpersonal Relationships between Tutors and Interns
in the System of the Ministry of the Interior of Russia
Psychology and Law. 2022. Vol. 12, no. 1, pp. 54–66.

Информация об авторах

Душкин Антон Сергеевич, кандидат психологических наук, доцент, начальник, кафедра педагогики и психологии, Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации (ФГКОУ ВО СПбУ МВД России), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9139-1585>, e-mail: dushkin-ac@mail.ru

Гончарова Наталья Андреевна, кандидат психологических наук, доцент, кафедра педагогики и психологии, Санкт-Петербургский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации (ФГКОУ ВО СПбУ МВД России), г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0795-4969>, e-mail: goncharova_n@bk.ru

Коноплева Инга Николаевна, кандидат психологических наук, доцент, кафедра клинической и судебной психологии, факультет юридической психологии, Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8540-8667>, e-mail: konopleva.i.n@gmail.com

Костина Любовь Николаевна, доктор психологических наук, доцент, начальник, кафедра психологии, учебно-научный комплекс психологии служебной деятельности, Московский университет Министерства внутренних дел Российской Федерации имени В.Я. Кикотя (ФГКОУ ВО МосУ МВД России имени В.Я. Кикотя), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7285-2817>, e-mail: kostin62@mail.ru

Ковальчук Илья Александрович, кандидат психологических наук, доцент, кафедра общей и педагогической психологии, психологический факультет, Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний (ФГКОУ ВО Академия ФСИН России), г. Рязань, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5400-9815>, e-mail: iljakvlchk@rambler.ru

Information about the authors

Anton S. Dushkin, PhD in Psychology, Docent, Head, Department of Pedagogy and Psychology, Saint Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Saint Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9139-1585>, e-mail: dushkin-ac@mail.ru

Natalya A. Goncharova, PhD in Psychology, Docent, Associated Professor, Department of Pedagogy and Psychology, Saint Petersburg University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Saint Petersburg, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0777-1111>, e-mail: goncharova_n@bk.ru

Inga N. Konopleva, PhD in Psychology, Docent, Department of Clinical and Forensic Psychology, Faculty of Legal Psychology, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8540-8667>, e-mail: konopleva.i.n@gmail.com

Lyubov N. Kostina, Doctor of Psychology, Docent, Head, Department of Psychology, Educational and Scientific Complex of Psychology in Service Activity, Vladimir Kikot Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7285-2817>, e-mail: kostin62@mail.ru

Ilya A. Kovalchuk, PhD in Psychology, Associated Professor, Department of General and Pedagogic Psychology, Psychological Faculty, Academy of Law Management of the Federal Penitentiary Service of Russia, Ryazan, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5400-9815>, e-mail: iljakvlchk@rambler.ru

Душкин А.С. [и др.],
Особенности профессиональных компетенций
наставников и межличностных отношений
наставников и стажеров в системе МВД России
Психология и право. 2022. Том 12. № 1. С. 54–66.

Dushkin A.S. et al.
The Peculiarities of Tutors' Professional Competences
and Interpersonal Relationships between Tutors and Interns
in the System of the Ministry of the Interior of Russia
Psychology and Law. 2022. Vol. 12, no. 1, pp. 54–66.

Получена 18.10.2021
Принята в печать 18.01.2022

Received 18.10.2021
Accepted 18.01.2022