ЛИТЕРАТУРА

1. Зарубина М.С. Использование цифровых технологий, как методов исследования в тренировочном процессе / М.С. Зарубина // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2019. – №10 (176). –С. 142–146.
2. Концепция подготовки спортивного резерва в Российской федерации до 2025 года : Распоряжение правительства РФ от 17.10.2018 г. № 2245-р // Министерство спорта РФ : [официальный сайт]. – URL: https://minsport.gov.ru/2019/doc/Koncepciya-podgotovki-sport-rezerva.pdf (дата обращения: 11.10.2021).
3. Об информации, информационных технологиях и о защите информации : Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149 ФЗ // КонсультантПлюс : [справочно-правовая система]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/ (дата обращения: 11.10.2021).
4. Разработка региональной модели научно-методического обеспечения спортивной подготовки спортивного резерва : информационно-аналитические материалы // Министерство спорта РФ : [официальный сайт]. – URL: https://fcpsr.ru/images/2020/Deyatelnost/20_07_2020_ФИНАЛ_Разработка_региональной_модели_НМО_.pdf (дата обращения: 11.10.2021).
5. Стеценко Н.В. Цифровизация в сфере физической культуры и спорта: состояние вопроса / Н.В. Стеценко, Е.А. Широбакина // Наука и спорт: современные тенденции. – 2009. – Т. 22, № 1. – С. 36–39.

REFERENCES

1. Zarubina, M.S. (2019), “The use of digital technologies as research methods in the training process”, *UchПренуе zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta*, No. 10 (176), pp.142–146.
2. Government of Russian Federation (2018), The concept of training a sports reserve in the Russian Federation until 2025", *Decree of the October 17, 2018, No. 2245-r,* available at: https://minsport.gov.ru/2019/doc/Koncepciya-podgotovki-sport-rezerva.pdf (date of accessed: 10/11/2021).
3. Federal Law of July 27, 2006 No. 149 (2006), "On information, information technologies and information Protection", available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798
4. Ministry of Sports of the Russian Federation (2020), *Development of a regional model of scientific and methodological support of sports training of a sports reserve: information and analytical materials*,
https://fcpsr.ru/images/2020/Deyatelnost/20_07_2020_ФИНАЛ_Разработка_региональной_модели_НМО_.pdf.
5. Stetsenko, N.V. and Shirobakina E.A. (2009), “Digitalization in the field of physical culture and sports: state of the art”, *Science and sport: modern trends*, No. 1, Vol. 22, pp. 36–39.

Контактная информация: sabirova27.02@mail.ru

Статья поступила в редакцию 12.10.2021

УДК 378.147

ТЕХНОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ С НАЧИНАЮЩИМИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМИ ВОЕННОГО ВУЗА

***Сергей Николаевич Сирик**, кандидат исторических наук, доцент, **Юрий Леонидович Евтушенко**, кандидат исторических наук, доцент, Краснодарское высшее военное авиационное училище летчиков, г, Краснодар; **Валерий Анатольевич Петьков**, доктор педагогических наук, профессор, Кубанский государственный университет, г. Краснодар*

Аннотация

Процесс модернизации российской системы военного образования актуализировал поиски современных технологий повышения профессиональной подготовленности преподавателей военного вуза. Одной из актуальных проблем в образовательной деятельности военного вуза является организация работы по обеспечению профессионально-педагогической готовности начинающих пре-

подавателей. Цель исследования заключалась в научном обосновании и проверке в опытно-экспериментальной работе эффективности авторской технологии наставничества над начинающими преподавателями военных вузов. В качестве основной задачи была определена процедура разработки и апробации в условиях военного вуза педагогической технологии наставничества над начинающими преподавателями. Научная новизна исследования состоит в определении сущности и содержании работы по наставничеству над начинающими преподавателями военных вузов и обоснованию педагогической технологии её организации. Апробация авторской технологии в условиях образовательного процесса Краснодарского высшего военного авиационного училища летчиков имени А.К. Серова обеспечила значительное повышение показателей, свидетельствующих об успешности профессиональной адаптации и росте профессионализма начинающего преподавателя военного вуза.

Ключевые слова: технология наставничества, начинающие преподаватели военного вуза, профессиональная адаптация, профессиональный рост военного преподавателя.

DOI: 10.34835/issn.2308-1961.2021.10.p347-353

TECHNOLOGY OF MENTORING IN WORKING WITH NOVICE TEACHERS OF MILITARY UNIVERSITY

***Sergey Nikolaevich Sirik**, the candidate of history sciences, senior lecturer, **Yuri Leonidovich Yevtushenko**, the candidate of historical sciences, senior lecturer, Krasnodar Higher Military Aviation School of Pilots, Krasnodar; **Valery Anatolyevich Petkov**, the doctor of pedagogical sciences, professor, Kuban state University, Krasnodar*

Abstract

The process of modernization of the Russian military education system has intensified the search for modern technologies to improve the professional readiness of military university teachers. One of the urgent problems in the educational activities of the military university is the organization of work to ensure the professional and pedagogical readiness of novice teachers. The purpose of the study was to scientifically substantiate and verify in experimental work the effectiveness of the author's technology of mentoring novice teachers of military universities. As the main task, the procedure for the development and testing of pedagogical technology of mentoring over novice teachers in the conditions of the military university was determined. The scientific novelty of the research consists in determining the essence and content of the work on mentoring novice teachers of military universities and substantiating the pedagogical technology of its organization. The approbation of the author's technology in the conditions of the educational process of the Krasnodar Higher Military Aviation School of Pilots named after A.K. Serov provided a significant increase in indicators indicating the success of professional adaptation and the growth of professionalism of a novice teacher of a military university.

Keywords: mentoring technology, beginning teachers of a military university, professional adaptation, professional growth of a military teacher.

ВВЕДЕНИЕ

Эффективность процесса подготовки специалистов для вооружённых сил РФ во многом определяется уровнем профессиональной подготовленности преподавателей военного вуза. Выполненный анализ сложившейся в военных вузах РФ образовательной практики показывает, что на должность преподавателя как правило назначаются офицеры, имеющие опыт службы в войсках, обладающие высоким уровнем профессиональных знаний и умений в области преподаваемых учебных дисциплин.

Исследованию различных аспектов проявления феномена педагогического наставничества посвящены научные труды С.Я. Батышева, Т.И. Бочкаревой, С.Г. Вершловского, И.С. Гичана, Ю.В. Кричевского, А.А. Мезенцева, Н.В. Немова, С.Н. Силиной, Е.М. Павлютенкова, Е.В. Чариной, В.М. Шепеля и др.

В ряде исследований установлено, что использование педагогического потенциала наставничества, позволяет сократить время профессиональной адаптации (Ю.В. Кричевский, Ю.Л. Львова, В.Г. Сухобская и др.), значительно повысить качество процесса про-

фессионального становления начинающих преподавателей и формирования у них мотивов саморазвития и стремления к самореализации (А.С. Батышев, А.А. Багдасарян, Г.В. Гасилов, И.В. Круглова, Л.В. Лебедева, И.Г. Столяр и др.).

Е.С. Петровская считает, что в условиях военного вуза содержание деятельности по наставничеству представляет собой процесс педагогического сопровождения, обеспечивающий освоение обучаемыми военно-профессиональных компетенций, развитие умений и навыков самопроектирования индивидуальных траекторий и маршрутов профессионально-педагогического развития[2].

МЕТОДЫ И ОРГАНИЗАЦИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Экспериментальная работа по проектированию и реализации авторской технология осуществлялась в 2017–2020 годах на базе Краснодарского высшего военного авиационного училища лётчиков имени А.К. Серова. В исследовании приняли участие 25 начинающих преподавателей и 26 опытных преподавателей-наставников. Исследование состояло из трёх этапов:

1) теоретический анализ проблемы;

2) опытно-экспериментальная работа по проектированию и реализации технологии наставничества над начинающими преподавателями военных вузов;

3) формулирование условий и практических рекомендаций по реализации основных направлений деятельности военных вузов по повышению эффективности работы с начинающими преподавателями.

В исследовании были использованы методы: анализ психолого-педагогической литературы, педагогическое наблюдение; анкетирование, опрос и беседы интервьюирование; психолого-педагогическая диагностика, анкетирования, статистические методы обработки результатов и др.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Проведённый нами опрос преподавателей Краснодарского высшего военного авиационного училища летчиков показал, что у 89,6% начинающих преподавателей военного вуза практически не сформирован должный уровень профессионально-педагогических компетенции, являющиеся основой их педагогического мастерства; 91,1% опрошенных молодых преподавателей испытывают трудности в профессиональной адаптации. В этой связи для более быстрой и эффективной адаптации начинающих преподавателей к условиям образовательной среды военного вуза и формирования их профессионализма необходима организация целенаправленной работы, одним из направлений которой является наставничество.

Анализ специальной литературы и опыта практической деятельности свидетельствует о том, что в настоящее время в теории и практике образовательной деятельности гражданских и военных вузов нет эффективных моделей и технологий работы по наставничеству над молодыми преподавателями [1-4]. Вышеизложенное актуализировало поиск путей решения проблемы формирования готовности начинающих преподавателей военного вуза к педагогической деятельности одним из направлений которой является разработка технологии наставничества.

В качестве концептуальных предпосылок разработки технологии послужили взгляды ряда авторов на условия решение этой проблемы:

– первым условием является поиск путей нейтрализация личного мнения наставника о явлениях, событиях и отношениях, происходящих в образовательной организации в процессе формирования у начинающих преподавателей позитивных установок на профессиональную адаптацию к учебно-воспитательному процессу в вузе, за счет установления правильно организованной обратной связи (учет мнения молодого преподавателя), а не за счет навязывания собственной позиции;

– вторым условием является чёткое определение ключевых направлений работы с начинающем преподавателем, что позволит избежать его перегрузки большим количеством информации, рекомендаций и замечании по различным профессиональным вопросам;

– третьим условием является акцентирование внимание к постановке задач и контролю за их исполнением (наставник формулирует задачи молодому преподавателю, процесс контроля исполнения задач и поручений носит системный характер, по итогам контроля выполнения задач наставник совместно с наставляемым анализирует ситуацию и, при необходимости, корректирует задачи в соответствии с изменяющейся обстановкой).

– четвёртым условием является разработка и реализации технологии педагогического сопровождения, обеспечивающей освоение и развитие специальных профессиональных (военно-профессиональных) и профессионально-педагогических компетенций начинающих преподавателей, проектирование и самопроектирование индивидуальной траектории профессионального роста [2].

Учёт этих условий, послужил основанием для разработки поэтапного механизма реализации авторской технологии внедрения системы наставничества как формы работы с начинающими преподавателями военного вуза. Все основные этапы организации и внедрения наставничества прописаны в локальном документе «Программа наставничества начинающего преподавателя военного вуза».

Первый организационный этап технологии, предполагает разработку и утверждение необходимых локальных нормативно-правовых актов образовательной организации, а также определение лиц, ответственных за организацию и руководство осуществлением программ наставничества. Внедрение наставничества должно осуществляться на основе внутреннего локального нормативного акта – издания приказа/распоряжения «Об организации наставничества». Кроме того, на данном этапе возможно создание внутреннего органа управления и контроля системы наставничества в виде совета/комиссии по наставничеству. Его создание и эффективное функционирование целесообразно при наличии в организации десяти и более наставников Управление и контроль процесса реализации наставничества, как формы работы с начинающими преподавателями может осуществлять руководитель или заместитель руководителя организации [4].

На втором этапе, назначаются наставники с обязательным получением их письменного согласия и утверждением в качестве персонального наставника для начинающих преподавателей. На этом этапе при выборе формы наставничества для каждого начинающего преподавателя, необходимо учитывать не только уровень его профессиональной подготовки и перечень его должностных обязанностей, но и наличие в учреждении потенциальных наставников необходимого профиля и квалификации.

На третьем этапе – непосредственной реализации функций наставничества, наставник определяет набор эффективных «инструментов», которые могут быть разработаны образовательным учреждением в соответствии со спецификой их деятельности.

Программно-методическое обеспечение реализации наставничества включало в себя памятку о выполнении обязанностей наставника; пособие «Шаг в профессию преподавателя военного вуза» для начинающего преподавателя; список нормативных правовых актов, обязательных для ознакомления начинающему преподавателю; текст вводной лекции для начинающего преподавателя по различным темам («Введение в антикоррупционное законодательство РФ», «Документооборот в военном вузе», «Формы и методы организации учебной и воспитательной деятельности в военном вузе» и другие);

В качестве форм и методов реализации наставничества использовались:

- технологии искусственного интеллекта (Internet-форум, чат-бот с ответами на часто задаваемые вопросы, WhatsApp – чат, telegram – канал и другие);

- организация рабочего места начинающего преподавателями в одном помещении с наставником; использование технологии проектного наставничества; обучение «действием»; «партнерство по передаче знаний» (KTP – knowledge transfer partnership);
- проведение обзорной экскурсии по зданию и учебным аудиториям учреждения; проведение индивидуальных занятий наставника с начинающим преподавателем;
- формирование пула лучших наставников путем проведения конкурса «Лучший наставник» внутри образовательной организации.

Инструменты наставничества должны быть уникальными для каждого учреждения, в том числе с учетом численности, возраста работающих и географического расположения факультетов и филиалов образовательной организации.

В завершении наставничества (четвертый этап) осуществляется сбор материалов на основе обратной связи. Наставником и наставляемым заполняются отчеты (утверждённые на основании типовых форм) о прохождении программы наставничества. Кроме того, формализованный отчет об итогах прохождения программы наставничества заполняется руководителем структурного подразделения, в котором осуществлялось наставничество. По результатам отчетов оцениваются первичные показатели эффективности системы наставничества (процедура наставничества, работа наставника, итоги профессионального и должностного развития начинающего преподавателя за период прохождения наставничества). Полученные результаты являются основанием для подготовки предложений по материальному и моральному стимулированию работы наставников. Учитывая отсутствие нормативной базы для оплаты наставничества, материальным поощрением, в соответствии с Положением об оплате труда, может стать выплата премии за сложность, напряженность и выполнение смежных работ или выплата материальной помощи. Формами нематериального поощрения могут быть: возможность участия в конкурсах на выявление лучшего наставника, награждение почетной грамотной, почетным знаком, почетным званием, поощрение благодарственным письмом, помещение фотографии наставника на главной странице сайта образовательной организации, Доске почета, образовательное стимулирование и различные виды стимулирования на рабочем месте.

Подобный механизм внедрения системы наставничества является универсальным и может быть адаптирован к образовательной организации в целом или кафедре вуза.

Реализация разработанной технология осуществлялась в 2017–2020 годах на базе Краснодарского высшего военного авиационного училища лётчиков имени А.К. Серова. В исследовании приняли участие 25 начинающих преподавателей и 26 опытных преподавателей-наставников. В процессе экспериментальной работы нами были получены данные свидетельствующие об эффективности предложенной технологии (таблица 1).

Таблица 1 – Социальные, экономические и личностно развивающие виды эффекта от внедрения авторской технологии

№ п/п	Показатели эффективности	Динамика показателей в %
1.	снижение показателей дезадаптационного синдрома	26,1
2.	сокращение потерь рабочего времени, связанных с нарушением регламента выполнения должностных обязанностей преподавателя	25,4
3.	сокращение вероятности допущения ошибок в работе	17,6
4.	сокращение вероятности наступления стрессовых ситуаций в педагогическом процессе	16,8
5.	сокращение количество конфликтов между начинающими преподавателями и членами педагогического коллектива	17,1
6.	рост коэффициента стабильности деятельности преподавателя за счет экономии рабочего времени на выполнение начинающим преподавателем должностных обязанностей	31,6
7.	повышение инициативности начинающего преподавателя в профессиональной деятельности	27,3
8.	сформированность мотивов саморазвития и стремления к самореализации в профессиональной деятельности	19,8
9.	позитивное отношение к жизни и педагогической деятельности	11,7
10.	рост уровня сплочённости коллектива	12,9

Вышеизложенное позволяет сделать вывод, что разработанная технология наставничества способствует повышению показателей, свидетельствующих об успешности профессиональной адаптации и росте показателей профессионализма начинающего преподавателя. Таким образом, основными направлениями повышения эффективности работы по наставничеству над начинающими преподавателями военных вузов должны стать следующие пять направлений деятельности военного вуза.

Первое направление заключается в поиске путей решения проблемы отсутствия прямого финансирования функционирования системы наставничества над начинающими преподавателями военных вузов. На уровне министерства необходимо принять ряд нормативно-правовых актов, регулирующих механизм формирования затрат на внедрение системы наставничества, включая затраты на организацию мероприятий, оплату стимулирующих выплат наставникам и иных.

Вторым направлением является активизация деятельности по привлечению внешних источников финансирования системы наставничества путем участия в грантовых конкурсах и др.

Третьим направлением считаем разработку методических рекомендаций по сопровождению системы наставничества над начинающими преподавателями военных вузов.

Четвертое направление – необходимо решение проблемы отсутствия системы дополнительного образования в области развития надпрофессиональных навыков начинающих преподавателей военных вузов. Внедрение системы наставничества способствует включению в образовательный процесс творческого компонента, обеспечивая индивидуальный и дифференцированный подход со стороны наставников по отношению к наставляемым.

Пятым направлением считаем разработку образовательных программ дополнительного образования по направлению «Наставник» для повышения качеств подготовки опытных преподавателей для работы с начинающими преподавателями военных вузов.

ВЫВОДЫ

Анализ специальной литературы и опыта практической деятельности свидетельствует о том, использование педагогического потенциала наставничества, позволяет сократить время профессиональной адаптации, значительно повысить качество процесса профессионального становления начинающих преподавателей и формирования у них мотивов саморазвития и стремления к самореализации. Однако в настоящее время в теории и практике образовательной деятельности военных вузов нет эффективных технологий работы по наставничеству над молодыми преподавателями.

Авторская технология внедрения системы наставничества как формы работы с начинающими преподавателями военного вуза включает в себя четыре этапа, раскрывающие последовательность реализации содержания программы наставничества начинающего преподавателя военного вуза.

Позитивная динамика показателей эффективности использования разработанной технологии наставничества над начинающим преподавателем военного вуза свидетельствует о социальном, экономическом и личностно развивающем эффекте обеспечивающем успешность профессиональной адаптации и рост показателей профессионализма начинающего преподавателя.

ЛИТЕРАТУРА

1. Пашута, В.Л. Повышение эффективности обучения курсантов посредством использования педагогической тестовой технологии / В.Л. Пашута, В.А. Щеголев, С.И. Куликов // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2017. – № 4 (146). – С. 165–170.

2. Петровская, Е.С. Психологические детерминанты наставничества в системе учебно-воспитательной работы с курсантами военного летного вуза / Е.С. Петровская // Достижения науки и образования. – 2018. –№ 11 (33). – С. 47–48.

3. Петьков, В.А. Механизмы функционирования социальных лифтов в образовательном пространстве вуза / В.А. Петьков, В.А Филоненко // Теория и практика общественного развития. – 2014.– № 12. – С. 55–57.

4. Черномазов, И.С. Клуб наставничества как одно из условий становления офицеров российской армии в процессе непрерывного образования / И.С. Черномазов // Современные проблемы науки и образования. – 2021. – № 2. – URL: https://science-education.ru/ru/article/view?id=30664 (дата обращения: 08.09.2021).

REFERENCES

1. Pashuta, V.L., Shchegolev, V.A. and Kulikov, S.I. (2017), “Improving the effectiveness of cadets' training through the use of pedagogical test technology”, *Uchenye zapiski universiteta imeni P.F. Lesgafta*, No. 4 (146), pp. 165–170.

2. Petrovskaya E.S. (2018), “Psychological determinants of mentoring in the system of educational work with cadets of a military flight university”, *Achievements in science and education*, No. 11 (33), pp. 47–48.

3. Petkov V.A., Filonenko V.A. (2014), “The mechanisms of functioning of social lifts in the educational space of the university”, *Theory and practice of social development*, 2014, No.12, pp. 55–57.

4. Chernomazov I.S. (2021), “Mentoring club as one of the conditions for the formation of officers of the Russian army in the process of continuous education”, *Modern problems of science and education*, No.2, available at: https://science-education.ru/ru/article/view?id=30664 (data of accessed: 08.09.2021).

Контактная информация: valerype@mail.ru

Статья поступила в редакцию 24.10.2021

УДК 796.015.68

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ СПЕЦИАЛЬНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ПО КОНВОИРОВАНИЮ СРЕДСТВАМИ ПСИХОФУНКЦИОНАЛЬНОГО ТРЕНИНГА

***Павел Сергеевич Соколов**, преподаватель, Пермский институт Федеральной службы исполнения наказаний России, Пермь; **Татьяна Владимировна Фендель**, кандидат педагогических наук, доцент, проректор по учебной работе, Чайковская государственная академия физической культуры и спорта, г. Чайковский*

Аннотация

В статье представлена экспериментальная методика повышения физической подготовленности сотрудников специальных подразделений уголовно-исполнительной системы (УИС) по конвоированию средствами психофункционального тренинга. Цель методики – повышение уровня физической и психологической подготовленности сотрудников по конвоированию средствами психофункционального тренинга. Задачи методики: совершенствование двигательных и психологических способностей, обуславливающих результативность профессиональной деятельности сотрудников по конвоированию; повышение устойчивости организма к воздействию негативных природных условий; вовлечение в регулярные занятия профессионально-прикладной физической подготовкой; формирование системы знаний и практических умений организации самостоятельных занятий профессионально-прикладной физической подготовкой. Нами разработана структура и содержание экспериментальной методики повышения физической подготовленности сотрудников специальных подразделений УИС по конвоированию средствами психофункционального тренинга, включающие проективный, содержательный, процессуальный и контрольный компоненты. Практическая значимость результатов исследования состоит в том, что применение экспериментальной методики способствует повышению показателей профессионально-прикладной физической подготовленности сотрудников специальных подразделений УИС по конвоированию; формированию у них мотивации к самостоятельным занятиям и выполнению квалификационных требований (в части физической подготовленности), установленных к замещаемой должности. Содержание методи-