

Научная статья

УДК 342.9

doi 10.46741/2686-9764.2025.72.4.011



## **Особенности правового регулирования института наставничества в образовательных организациях высшего образования (на примере Вологодского института права и экономики ФСИН России)**

**ОКСАНА СЕРГЕЕВНА БАТОВА**

Вологодский институт права и экономики ФСИН России, Вологда, Россия,  
oksana.batova77@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9458-6553>

### **Реферат**

*Введение:* статья посвящена исследованию института наставничества в системе высшего образования в нормативном и правоприменительном аспектах, проанализированы правовые основы наставничества в образовательных организациях высшего образования с учетом положений Концепции развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 г., определены и разграничены понятия «наставник», «преподаватель» и «непосредственный руководитель», выделены принципы, основные формы и виды наставнической деятельности, применяемые в системе высшего образования. На примере Вологодского института права и экономики ФСИН России исследована система основных видов наставничества, применяемых в образовательной организации высшего образования: научное наставничество, академическое наставничество, школа молодого преподавателя, научное общество обучающихся, научный кружок кафедры, куратор учебной группы. Показана ценность института наставничества как для наставляемого и наставника, так и для системы высшего образования в целом. *Цель:* на основе проведенного теоретического и эмпирического исследования выявить необходимость принятия специального локального нормативного акта на уровне образовательной организации высшего образования, определяющего формы и виды наставничества как социально-педагогической технологии сопровождения личностного и профессионального развития обучающегося, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей. *Методы:* поставленная цель определила необходимость использования следующих методов: обобщения, анализа, в том числе сравнительного, систематизации, прогнозирования. *Выводы:* определена система нормативных правовых актов, регулирующих основные формы и виды осуществления наставничества, используемые в системе высшего образования, раскрыты их особенности, определены особенности локальных актов по наставничеству, закрепляющих применяемые технологии и методики в зависимости от способа и периода взаимодействия; выявлена необходимость на уровне вуза издания единого акта по наставничеству, определяющего содержание, принципы, формы и виды наставничества, а также систему мер материального и нематериального стимулирования.

**Ключевые слова:** наставничество; наставник; концепция развития наставничества; наставляемый; образовательная организация; высшее образование; локальный нормативный акт.

### **5.1.2. Публично-правовые (государственно-правовые) науки.**

Для цитирования: Батова О. С. Особенности правового регулирования института наставничества в образовательных организациях высшего образования (на примере Вологодского института права и экономики ФСИН России) // Пенитенциарная наука. 2025. Т. 19, № 4 (72). С. 433–440. doi 10.46741/2686-9764.2025.72.4.011.

## Features of Legal Regulation of the Mentoring Institution in Higher Education Institutions (Case Study of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia)

OKSANA S. BATOVA

Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia, oksana.batova77@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9458-6553>

### Abstract

*Introduction:* the article is devoted to the study of the mentoring institution in the higher education system in its regulatory and law enforcement aspects, analyzes legal foundations of mentoring in higher education institutions, taking into account provisions of the Concept for Mentoring Development in the Russian Federation for the Period up to 2030. The concepts of "mentor", "teacher", and "direct supervisor" are defined and distinguished, and the principles of mentoring are analyzed. Key forms and types of mentoring activities used in the higher education system are highlighted. Using the example of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service, the article defines a system of mentoring types used in higher education institutions: scientific mentoring, academic mentoring, young teacher school, student research society, study club at the department, and study group curator. The article highlights the value of the mentoring institution for both the mentor and the mentee. *Purpose:* based on the conducted theoretical and empirical research, to prove the necessity to adopt a special local regulatory act at the level of a higher education institution that defines the forms and types of mentoring as a socio-pedagogical technology for supporting personal and professional development of students and formation of traditional Russian spiritual and moral values. *Methods:* generalization, analysis, including comparative analysis, systematization, and forecasting. *Conclusions:* the article defines the system of legal acts that regulate key forms and types of mentoring in the higher education system, reveals their specific features, and identifies specific features of local acts on mentoring that establish the technologies and methods used, depending on the way and period of interaction. The article also identifies the need for a unified act on mentoring at the university level, which defines the content, principles, forms, and types of mentoring, as well as a system of material and non-material incentives.

**Keywords:** mentoring; mentor; mentoring development concept; mentee; educational organization; higher education; local regulatory act.

### 5.1.2. Public law (state law) sciences.

**For citation:** Batova O.S. Features of legal regulation of the mentoring institution in higher education institutions (case study of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia). *Penitentiary Science*, 2025, vol. 19, no. 4 (72), pp. 433–440. doi 10.46741/2686-9764.2025.72.4.011.

### Введение

В современных условиях институт наставничества нашел широкое применение в различных областях жизнедеятельности человека: бизнесе, ИТ, социальной сфере, образовании, здравоохранении, социальной инженерии. В системе высшего образования с помощью наставничества осуществляются передача знаний и опыта, развитие навыков, стимуляция мотивации, поддержка и обратная связь. Впервые наставничество как социально-педагогическая технология появилась в США [1, с. 143], в 1900-х г. создана организация Big Brothers Big Sisters of America, объединяющая добровольцев-наставников для детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации [2, с. 148].

В СССР институт наставничества получил распространение в период индустриализации 1920–1930-х гг., а в 1960–1980-х гг. – перерос в массовое

движение в системе профессионального образования и производственного обучения. Именно в этот период были заложены научные основы наставничества как социально-педагогической технологии, чему во многом способствовали труды академика С. Я. Батышева [3, с. 377].

В XXI в. в России происходит возрождение института наставничества, которое обретает институциональные характеристики: факт самого наличия, ценность и значение признаются на предприятиях, в различных организациях и учреждениях, что отражается в официальных документах. На современном этапе институт наставничества активно возрождается в работе образовательных организаций различного уровня, охватывая образовательный, воспитательный и социальный аспекты поддержки как обучающихся, так и молодых педагогов.

В настоящее время идет этап формирования нормативно-правовых основ института наставничества в Российской Федерации. Отправной точкой является Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника», в соответствии с которым 2023 г. был объявлен «Годом педагога и наставника».

27 декабря 2023 г. состоялось заседание Государственного Совета, где Президент Российской Федерации поручил Правительству Российской Федерации разработать концепцию развития наставничества в целях повышения роли и престижа педагога и наставника.

Распоряжением Правительства Российской Федерации от 21.05.2025 № 1264-р утверждена Концепция развития наставничества в Российской Федерации на период до 2030 г. (далее – Концепция развития наставничества), в которой наставничество определено как социально-педагогическая технология сопровождения личностного и профессионального развития человека, формирования у него традиционных российских духовно-нравственных ценностей.

Для популяризации и развития института наставничества, демонстрации значимости наставнической деятельности на государственном уровне Указом Президента Российской Федерации от 01.04.2025 № 197 «О Дне наставника» 2 марта установлен День наставника. Памятная дата выбрана неслучайно, а приурочена ко дню рождения 2 марта 1823 г. основоположника научной педагогики в России Ушинского Константина Дмитриевича. Указом Президента РФ от 02.03.2018 № 94 (ред. от 19.11.2021) учрежден знак отличия «За наставничество», которым награждаются за личные заслуги, достигнутые на протяжении не менее пяти лет. Институт наставничества в системе высшего ведомственного образования России имеет многолетнюю историю, в настоящее время трансформируются формы, виды и методы в связи с возрастающими требованиями по подготовке высококвалифицированных специалистов для уголовно-исполнительной системы Российской Федерации. Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний является ведомственным вузом, поэтому здесь также применяется институт наставничества в процессе осуществления кадровой работы в соответствии с приказом ФСИН России от 17.07.2024 № 535 «Об утверждении порядка организации кадровой работы, в том числе воспитательной работы, в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы Российской Федерации».

#### Основные положения

В системе высшего образования институт наставничества имеет разные формы и виды. Прежде чем перейти к рассмотрению понятий «наставник» и «наставляемый» в вузе, определим основные отличия содержания деятельности наставника и преподавателя или непосредственного руководителя в системе управления образовательной организации:

1. Преподаватель преимущественно ориентирован на реализацию образовательных целей (передачу знаний, учебного материала), помочь студентам

(курсантам) в усвоении соответствующей информации и формировании предусмотренных ФГОС ВО компетенций.

2. Взаимодействие между преподавателем и обучающимися обычно более формальное, структурированное. Преподаватель следует рабочей программе и тематическому плану.

Отличия деятельности наставника от непосредственного руководителя:

1. Руководитель ориентирован на достижение определенных целей и выполнение задач в организации или коллективе, ему необходимо координировать действия и управлять работой подчиненных.

2. Взаимодействие между руководителем и подчиненными часто связано с управлением и выполнением задач, он выносит решения и дает указания.

#### Взаимодействие наставника и наставляемого:

1. Наставник ориентирован на развитие личности или профессиональный рост наставляемого, его цель – помочь наставляемому осваивать новые навыки, развиваться и достигать цели.

2. Взаимодействие между наставником и наставляемым чаще всего более индивидуальное и гибкое, основано на доверии и обмене опытом.

Важно отметить, что в реальной жизни эти роли достаточно часто перекликаются, и один человек может выполнять функции как преподавателя, так и наставника или руководителя. Эффективное обучение и развитие, как правило, требуют совместной работы всех этих ролей в разной степени. Наставничество в системе высшего образования – важнейшее условие в профессиональной ориентации обучающихся [4, с. 56].

Наставничество является многоаспектным социальным феноменом, который можно рассматривать как процесс, инструмент, технологию в системе высшего образования.

Наставничество как процесс всегда имеет двусторонний характер, предполагающий личностный рост наставника и наставляемого. В соответствии с Концепцией развития наставничества оно реализуется в следующих формах:

1. Индивидуальное («наставник – наставляемый»), где работа наставника заключается преимущественно проблематизации и целеполагании личностно-социального развития наставляемого, предоставление обратной связи о его деятельности является классической формой.

2. Коллективное («наставник – коллектив наставляемых», «коллектив наставников – наставляемый», «коллектив наставников – коллектив наставляемых»). В данной форме можно выделить групповой формат, который предполагает работу наставника с несколькими участниками, объединенными общей целью с учетом групповой динамики, как правило, для реализации проектной деятельности. В чисто коллективном наставничестве наставник осуществляет свою деятельность с уже состоявшимся коллективом, при этом должен владеть приемами и технологиями группового и индивидуального наставничества.

Рассмотрим систему локальных нормативных правовых актов, регулирующих основные виды на-

ставничества и определяющих их особенности, в системе высшего образования на примере Вологодского института права и экономики ФСИН России:

1. Научное наставничество, то есть руководство практикой (ознакомительной, производственной, преддипломной, научно-исследовательской), курсовыми, выпускными квалификационными работами (бакалаврскими работами, дипломными работами и магистерскими диссертациями), можно отнести к формальному виду, так как эта деятельность строго регламентирована нормативными правовыми актами и ее результат является частью промежуточной или итоговой аттестации обучающегося.

В соответствии с Положением о выпускных квалификационных работах по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденным Приказом Вологодского института права и экономики ФСИН России от 23.03.2022 № 122 (с изм. от 27.09.23 № 523), определяются следующие условия взаимодействия между научным руководителем (наставником) и выпускником (наставляемым):

– для подготовки выпускной квалификационной работы приказом по институту за обучающимся закрепляется научный руководитель, который несет ответственность за качество представленной к защите ВКР;

– научный руководитель осуществляет функции: разработки индивидуального задания на выполнение работы и его утверждение у начальника кафедры; проведение консультаций по методике написания работы и ее содержанию; контроль за ходом выполнения плана-графика выпускной квалификационной работы; уведомление обучающегося о проверке в системе «антиплагиат»; представление отзыва;

– обучающийся обязан регулярно посещать консультации научного руководителя; представлять ему материал в соответствии с планом-графиком; согласовывать содержание и ход выполнения намеченных этапов; устранять указанные руководителем недостатки.

Стоит согласится с Л. Б. Эрштейном в том, что для научного руководства характерны целеполагание, планирование, организация и проведение научного исследования, его оценивание, контроль [5, с. 12–13]. Но при всей внешней формализованности наставничества в виде научного руководства курсовыми и выпускными квалификационными работами, как правило, данная деятельность порождает более глубинное академическое сотрудничество, где руководитель становится проводником не только знаний и опыта, но и ценностей.

Научное наставничество по способу взаимодействия – индивидуальное; по формализации – формальное; по периоду взаимодействия – долгосрочное; по способу реализации – смешанное (как лично-контактное, так и дистанционное с помощью электронной почты, мессенджеров и социальных сетей); по направлению взаимодействия – вертикальное; по видам деятельности: образовательное, научное, проектное.

2. Академическое наставничество научно-исследовательской деятельности регламентируется При-

казом Вологодского института права и экономики ФСИН России от 11.08.2025 № 413 «Об утверждении локальных нормативных актов, регламентирующих научно-исследовательскую деятельность обучающихся». Данный вид наставничества имеет менее формализованный характер и более способствует тому, чтобы достижение исследовательской цели было для обучающегося ценностью как можно более высокого порядка. Именно в этом виде наставничества в системе высшего образования преимущественно происходит передача знаний, компетенций, неявного опыта, мировоззрения, культурных и социальных норм, что приобретает особую ценность в эпоху развития цифровых технологий.

Следует отметить, что академическое наставничество имеет и реверсивный характер (наставляемые становятся наставниками для преподавателей в рамках тех направлений, где обладают большими компетенциями), а наставник приобретает для себя такие ценности, как:

- самореализация в новой роли;
- переосмысление собственно опыта через чужую картину мира;
- профессиональный рост, получение новых навыков и методик управления;
- возможность нахождения свежих идей и подходов.

Академическое наставничество реализуется как в индивидуальной, так и в коллективной формах, вторая часто используется при подготовке исследовательских проектов, которые требуют участия команды от трех человек, применения разнообразных методов исследования и обеспечения строгого соблюдения научной этики [6].

Академическое наставничество по способу взаимодействия – индивидуальное или групповое; по формализации – неформальное; по периоду взаимодействия – долгосрочное (иногда краткосрочное); по способу реализации – смешанное (лично-контактное и дистанционное с помощью электронной почты, мессенджеров и социальных сетей); по направлению взаимодействия – горизонтальное и реверсивное; по видам деятельности: учебное, научное, проектное, профессиональное.

3. Научное общество обучающихся образовательной организации и научный кружок кафедры как социально-педагогическая технология в области наставничества.

Деятельность научного общества обучающихся регулируется уставом, утвержденным Приказом Вологодского института права и экономики ФСИН России от 11.08.2025 № 413 [7]. В целом в рамках деятельности научного общества и его совета применяется партнерская форма наставничества «равный – равному», где представители старших курсов передают опыт обучающимся младших курсов для вовлечения последних в активную научно-исследовательскую работу. Поскольку, находясь на одном уровне с другими обучающимися, курсантам-наставникам проще оказать необходимую помощь, так как, скорее всего, они сталкивались с подобной проблемой ранее и уже преодолели ее [8, с. 82].

Для развития научного потенциала каждый член научного общества составляет и согласовывает со своим научным руководителем индивидуальный план НИР, реализация которого предполагает осуществление наставнической деятельности, где процесс наставничества можно описать через четыре основных вида деятельности:

- диагностическая деятельность позволяет выявить у наставляемого уровень поисково-исследовательской активности; стремление к самостоятельному познанию; склонность к продолжительным самостоятельным умственным усилиям; предпочтение продуктивных способов познания; проявление лидерских качеств; общительность; умение логически грамотно выстраивать мысли, ориентироваться в сферах различных наук [9, с. 47];
- профессионально-обучающая деятельность направлена на формирование компетенций и передачу опыта;
- воспитательная деятельность имеет своей целью формирование социально и профессионально значимых личных качеств у наставляемого;
- организационно-психологическая деятельность выражается в адаптации и поддержке.

В институте научный кружок как добровольное кафедральное объединение обучающихся, интересующихся или занимающихся научно-исследовательской деятельностью, а также преподавателей, руководящих данной деятельностью, функционирует на основании положения, утвержденного Приказом Вологодского института права и экономики ФСИН России от 11.08.2025 № 413. В 2024/2025 учебном году работало 16 научных кружков, 6 из них – на юридическом факультете [10].

Кафедральная научно-исследовательская работа позволяет расширить кругозор и научную эрудицию будущих выпускников, овладеть методиками решения научных проблем в определенной отрасли науки, применить теоретические знания в практической работе, развивать творческое мышление и навыки ведения научных дискуссий, воспитать потребности и формирование умения постоянно совершенствовать свои знания, приобрести опыт общественной и организационной работы [11, с. 36]. Научное руководство в рамках кружка осуществляют преподаватели кафедры с учетом научных интересов, квалификации, и данная деятельность, как правило, строится на неформальной основе и индивидуальном подходе, поэтому для работы наставнику в рамках такой деятельности необходимы соответствующие личные и профессиональные качества.

Наставничество в рамках научного общества обучающихся по способу взаимодействия – индивидуальное или групповое; по формализации – неформальное; по периоду взаимодействия – преимущественно долгосрочное; по способу реализации – смешанное (лично-контактное и дистанционное); по направлению взаимодействия – горизонтальное и взаимное; по видам деятельности: адаптационное, научное, проектное.

4. Школа молодого преподавателя на постоянной основе действует в соответствии с положением, ут-

вержденным Приказом Вологодского института права и экономики ФСИН России от 24.08.2022 № 385.

Данный вид наставничества применяется для адаптации молодых преподавателей, имеющих стаж работы менее трех лет.

Основными задачами школы являются:

- 1) ознакомление со спецификой образовательного процесса в образовательной организации высшего образования, основными направлениями деятельности преподавателя;
- 2) анализ затруднений молодых педагогов в профессиональной деятельности, анализ уровня готовности к педагогической деятельности;
- 3) обучение преподавателей, не имеющих базового педагогического образования, основам методики преподавания;
- 4) развитие у преподавателей навыков методической деятельности, работы с отчетной, учетной и планирующей документацией.

Занятия в школе проводятся с использованием разнообразных традиционных и инновационных форм и методов работы с молодыми преподавателями в соответствии с уровнем их квалификации (лекции, семинары, открытые занятия, мастер-классы, консультации и др.). Для проведения занятий привлекаются руководители института и факультетов, профессорско-преподавательский состав, сотрудники учебного отдела и иных подразделений института.

Школа молодого преподавателя является коллективной формой целеполагающего наставничества, направленной на выполнение таких задач, как:

- освоение новых знаний, умений и навыков;
- совершенствование и развитие профессионально значимых личностных качеств;
- формирование индивидуального стиля педагогической деятельности с учетом специфики преподаваемых предметов в системе высшего ведомственного образования;
- содействие формированию и развитию мотивации молодых специалистов.

Таким образом, школа молодого преподавателя соответствует новым требованиям к качеству подготовки современного специалиста – обеспечению его конкурентоспособности на рынке труда, профессиональной и социальной мобильности [12].

Школа молодого преподавателя как вид наставнической деятельности по способу взаимодействия – индивидуальное или групповое; по формализации – формальное; по периоду взаимодействия – краткосрочное; по способу реализации – лично-контактное и дистанционное с использованием ресурсов ЭИОС вуза; по направлению взаимодействия – горизонтальное и взаимное; по видам деятельности: адаптационное, учебное, воспитательное.

5. Кураторы учебных групп осуществляют свою деятельность на основании порядка работы, утвержденного Приказом ВИПЭ ФСИН России от 25.08.2025 № 428, в соответствии с которым установлено, что закрепление кураторов из числа профессорско-преподавательского состава является одной из важных форм воспитательной работы и общественной деятельности. Как верно отмечает А. А. Козлова, работа

куратора ведется как в групповой, так и в индивидуальной форме [13, с. 299].

В задачи куратора учебной группы входят:

- 1) содействие курсантам в успешном усвоении образовательной программы;
- 2) поддержание высокого уровня служебной и исполнительской дисциплины личного состава;
- 3) оказание помощи в формировании сплоченного, организованного и дисциплинированного коллектива;
- 4) участие в духовно-нравственном, гражданско-патриотическом, эстетическом и физическом воспитании;
- 5) участие в формировании лидерских качеств у курсантов учебной группы;

Назначение кураторов производится приказом института на весь срок обучения, основной формой работы является кураторский час – общее собрание группы – не реже одного раза в месяц.

Особенно важна роль куратора в первый год обучения, так как начало обучения является большим стрессом для первокурсника, особенно в ведомственном вузе. Бывший абитуриент еще плохо осознает свой выбор, его иногда мучают сомнения, поэтому есть потребность в общении и разъяснении профессиональной траектории [14, с. 401], таким проводником для обучающегося становится куратор учебной группы.

Сложившаяся за долгие годы комплексная система наставничества отвечает на все запросы как обучающихся, так и профессорско-преподавательского состава, в результате чего повышается удовлетворенность вузом и уровень участия в общеинститутских, межрегиональных и всероссийских студенческих мероприятиях, проектах, что, безусловно, способствует развитию гражданской активности студентов и курсантов.

Кураторство учебных групп как наставничество по способу взаимодействия – индивидуальное, групповое и коллективное; по формализации – неформальное; по периоду взаимодействия – долгосрочное; по способу реализации – смешанное (как лично-контактное, так и дистанционное); по направлению взаимодействия – горизонтальное; по видам деятельности: адаптационное, воспитательное, патриотическое.

В настоящее время разработан План мероприятий по реализации Концепции развития наставничества в Российской Федерации, где главное место занимает ежегодный всероссийский конкурс «Наставничество» [15], направленный на создание условий для развития института наставничества в части:

- выявления лучших практик наставничества и формирования их базы;
- тиражирования эффективных практик наставничества.

В соответствии с Положением о конкурсе «Наставничество» лучшие практики выявляются по четырем номинациям:

- 1) наставничество на производстве;
- 2) наставничество в сфере образования, воспитания и молодежной политики;
- 3) наставничество в социальной сфере и общественной деятельности;
- 4) наставничество на службе.

Во всех номинациях, за исключением первой, могут быть представлены успешные практики наставнической деятельности, применяемые в ведомственных образовательных организациях высшего образования.

#### Выводы

Наставничество как социально-педагогическая технология в различных видах на протяжении длительного времени реализуется в Вологодском институте права и экономики, выступая важным этапом обмена знаниями, социальным опытом, а также иной поддержки, получаемой обучающимися в образовательной, научно-исследовательской и профессиональной деятельности. На современном этапе оно приобретает новое содержание с учетом вызовов, стоящих перед нашей страной. Существует необходимость совершенствования правового регулирования в данной сфере, поскольку модель наставничества активно поддерживается в России. В последние годы разработана методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования [16], тогда как потребность наставничества в вузах в полной мере обозначена практикой и теми задачами, которые ставятся перед высшим образованием в части подготовки специалиста современного уровня, обладающего всеми необходимыми компетенциями.

Полагаем, что также назрела необходимость в легальном определении понятий «научное наставничество» и «академическое наставничество», закрепления соответствующих мер стимулирования и поддержки для лиц, осуществляющих такие виды наставничества, на федеральном уровне. Учитывая, что в вузе локальное нормотворчество в большей степени, нежели правовое регулирование, отвечает целям и задачам института наставничества [17, с. 11], необходимо принять единый локальный акт о наставничестве в конкретной образовательной организации, в котором прямо определить существующие формы и виды, а также предусмотреть меры материального и нематериального стимулирования наставников и наставляемых.

## СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Шульпин А. Н. Наставничество как социально-педагогический феномен и инструмент совершенствования работы объединения дополнительного образования // Инновационное развитие профессионального образования. 2021. № 2 (30). С. 141–146.
2. Безенкова Т. А., Испулова С. Н., Олейник Е. В. Наставничество как социально-педагогическая технология практики семейного неблагополучия // Перспективы науки и образования. 2018. № 6 (36). С. 147–154.

3. Азаматова Е. С. Наставничество в России: от древней истории до наших дней // Наставничество в образовании: культура, идеи, технологии : материалы Всерос. с междунар. участием науч.-практ. конф. Екатеринбург, 16–17 февраля 2023 года / гл. ред. Г. А. Кругликова. Екатеринбург, 2023. Ч. 1. С. 373–381.
4. Рубцова Л. В. Сущность и содержание понятий «научное руководство», «наставничество» и «научное наставничество» // Профильное и профессиональное образование в условиях современного поликультурного пространства : материалы X Междунар. науч.-практ. конф. Челябинск, 10 февраля 2023 года. Челябинск, 2023. С. 55–66.
5. Эрштейн Л. Б. Научное руководство: теория, принципы, практика. СПб, 2011. 76 с.
6. Мартынова Ю. А. Исследовательские проекты по разработке стратегии в аспекте применение грантовых исследований и проектов НИР // Человек. Общество. Инклюзия (Приложение). 2023. Т. 14, № 3-3. С. 76–84.
7. Устав научного общества обучающихся федерального казенного образовательного учреждения высшего образования «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний», утвержденный приказом ВИПЭ ФСИН России от 11.08.2025 № 413. URL: [https://fsin.gov.ru/territory/Vipe/sveden/document/docs/413\\_3.pdf](https://fsin.gov.ru/territory/Vipe/sveden/document/docs/413_3.pdf) (дата обращения: 23.06.2025).
8. Максимов Н. С. Институт наставничества как средство студенческого самоуправления по вовлечению обучающихся в активную деятельность // Образование, обучение и воспитание: актуальные вопросы теории и практики : сб. ст. VII Междунар. науч.-практ. конф. Пенза, 15 января 2025 года. Пенза, 2025. С. 80–84.
9. Антропова А. Ю. Психологическое сопровождение творческой и научно-исследовательской деятельности обучающихся // Инновационное развитие профессионального образования. 2012. № 2 (02). С. 46–49.
10. Список учебных кружков в 2024/2025 учебном году // Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний. URL: [https://vipe.fsin.gov.ru/sveden/education/activity/nauka\\_circles.php](https://vipe.fsin.gov.ru/sveden/education/activity/nauka_circles.php) (дата обращения: 23.06.2025).
11. Бабаскина Т. И. Роль научного кружка как формы организации научной работы студентов вуза // Инновационные технологии в образовательном процессе : сб. науч. ст. XVI Общерос. науч.-метод. конф., посв. 100-летию образования Финансового ун-та при Правительстве Рос. Федерации. Курск, 7 декабря 2018 года. Курск, 2018. С. 34–38.
12. Скляренко И. С., Благовещенская М. А. Методические основания развития института наставничества в правоохранительных органах // Пенитенциарная наука. 2024. Т. 18, № 4 (68). С. 449–458.
13. Козлова А. А. Опыт организации работы куратора учебной группы образовательной организации высшего образования Федеральной службы исполнения наказаний // Человек: преступление и наказание. 2024. Т. 32, № 2. С. 296–304.
14. Калита О. Н. Роль куратора студенческой группы в учебном процессе вуза // Проблемы высшего образования. 2019. № 1. С. 399–402.
15. Всероссийский конкурс «Наставничество» // Институт развития профессионального образования. URL: <https://firpo.ru/activities/events/vserossiyskiy-konkurs-nastavnichestvo-1.html> (дата обращения: 25.06.2025).
16. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций». URL: [https://glu-mar22.gosuslugi.ru/netcat\\_files/32/315/pismo\\_minprosv.pdf](https://glu-mar22.gosuslugi.ru/netcat_files/32/315/pismo_minprosv.pdf) (дата обращения: 25.06.2025).
17. Ершова И. В., Енькова Е. Е. Институт наставничества в системе координат нормативного регулирования и применения // Актуальные проблемы российского права. 2025. Т. 20, № 4 (173). С. 11–23.

## REFERENCES

1. Shul'pin A.N. Mentoring as a socio-pedagogical phenomenon and a tool for improving the work of the association of additional education. *Innovatsionnoe razvitiye professional'nogo obrazovaniya* = *Innovative Development of Vocational Education*, 2021, no. 2 (30), pp. 141–146. (In Russ.).
2. Bezenkova T.A., Ispulova S.N., Oleinik E.V. Tutorship as social and pedagogical technology of preventing the family disadvantages. *Perspektivy nauki i obrazovaniya* = *Perspectives of Science and Education*, 2018, no. 6 (36), pp. 147–154. (In Russ.).
3. Azamatova E.S. Mentoring in Russia: from ancient history to the present. In: Kruglikova G.A. *Nastavnichestvo v obrazovanii: kul'tura, idei, tekhnologii: materialy Vserossiiskoi s mezhdunarodnym uchastiem nauchno-prakticheskoi konferentsii, Ekaterinburg, 16–17 fevralya 2023 goda. Chast' 1* [Mentoring in education: culture, ideas, technologies: materials of the All-Russian scientific and practical conference with international participation, Yekaterinburg, February 16–17, 2023]. Екатеринбург, 2023. Pp. 373–381. (In Russ.).
4. Rubtsova L.V. *The essence and content of the concepts of "scientific guidance", "mentoring" and "scientific mentoring"*. In: Profil'noe i professional'noe obrazovanie v usloviyakh sovremennoego polikul'turnogo prostranstva: materialy X Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. Челябинск, 10 fevralya 2023 goda [Specialized and professional education in the conditions of modern multicultural space: materials of the X International scientific and practical conference]. Челябинск, 2023. Pp. 55–66. (In Russ.).
5. Ershtein L.B. *Nauchnoe rukovodstvo: teoriya, printsipy, praktika* [Scientific leadership: theory, principles, practice]. Saint Petersburg, 2011. 76 p.
6. Martynova Yu.A. Research projects on strategy development in the aspect of applying grant research and research projects. *Chelovek. Obshchestvo. Inklyuziya (Prilozhenie)* = *Human. Society. Inclusion (Application)*, 2023, no. 1–2, pp. 479–484. (In Russ.).
7. *Ustav nauchnogo obshchestva obuchayushchikhsya federal'nogo kazennogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya vysshego obrazovaniya "Vologodskii institut prava i ekonomiki Federal'noi sluzhby ispolneniya nakazaniy", utverzhdenyi prikazom VIPE FSIN Rossii ot 11.08.2025 No. 413* [The Charter of the student research society of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia approved by the order of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia No. 413 of August 11, 2025]. Available at: [https://fsin.gov.ru/territory/Vipe/sveden/document/docs/413\\_3.pdf](https://fsin.gov.ru/territory/Vipe/sveden/document/docs/413_3.pdf) (accessed June 23, 2025).

8. Maksimov N.S. Institute of mentoring as a means of student self-government to involve students in active activities. In: *Obrazovanie, obuchenie i vospitanie: aktual'nye voprosy teorii i praktiki: sb. st. VII Mezhdunar. nauch.-prakt. konf., Penza, 15 yanvarya 2025 goda* [Education, training and upbringing: current issues of theory and practice: proceedings of the VII International research and practical conference, Penza, January 15, 2025]. Penza, 2025. Pp. 80–84. (In Russ.).

9. Antropova A.Yu. Psychological support of creative and scientific research activity of students. *Innovatsionnoe razvitiye professional'nogo obrazovaniya = Innovative Development of Professional Education*, 2012, no. 2(02), pp. 46–49.

10. List of study groups in the 2024/2025 academic year. *Vologodskii institut prava i ekonomiki Federal'noi sluzhby ispolneniya nakazaniia: ofits. sait* [Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia: official website]. Available at: [https://vipe.fsin.gov.ru/sveden/education/activity/nauka\\_circles.php](https://vipe.fsin.gov.ru/sveden/education/activity/nauka_circles.php) (In Russ.). (Accessed June 23, 2025).

11. Babaskina T.I. The role of a study club as a form of organizing scientific work of university student. In: *Innovatsionnye tekhnologii v obrazovatel'nom protsesse: sb. nauch. st. 16-i Obshcheros. nauch.-metod. konf., posv. 100-letiyu obrazovaniya Finansovogo un-ta pri Pravitel'stve Ros. Federatsii. Kursk, 7 dekabrya 2018 goda* [Innovative technologies in the educational process: collection of scientific articles of the 16th General scientific methodology conference dedicated to the 100th anniversary of the formation of the Financial University under the Government of the Russian Federation. Kursk, December 7, 2018]. Kursk, 2018. Pp. 34–38. (In Russ.).

12. Sklyarenko I.S., Blagoveshchenskaya M.A. Methodological foundations for developing the mentoring institution in law enforcement agencies. *Penitentsiarnaya nauka = Penitentiary Science*, 2024, vol. 18, no. 4 (68), pp. 449–458. (In Russ.).

13. Kozlova A.A. The experience of organizing the work of the curator of the study group of the higher education organization of the Federal Penitentiary Service. *Chelovek: prestuplenie i nakazanie = Man: Crime and Punishment*, 2024, vol. 32, no. 2, pp. 296–304. (In Russ.).

14. Kalita O.N. The role of the curator of the student group in the educational process of the university. *Problemy vysshego obrazovaniya = Problems of Higher Education*, 2019, no. 1, pp. 399–402. (In Russ.).

15. All-Russian contest "Mentoring". *Institut razvitiya professional'nogo obrazovaniya: ofits. sait* [Institute of Professional Education Development: official website]. Available at: <https://firpo.ru/activities/events/vserossiyskiy-konkurs-nastavnichestvo-1.html> (In Russ.). (Accessed June 25, 2025).

16. Pis'mo Minprosvyshcheniya Rossii ot 23.01.2020 №. MR-42/02 "O napravlenii tselevoi modeli nastavnichestva i metodicheskikh rekomendatsii" [Letter from the Ministry of Education of the Russian Federation of January 23, 2020 №. MR-42/02 "On the direction of the target model of mentoring and methodological recommendations"]. Available at: [https://glu-mar22.gosuslugi.ru/netcat\\_files/32/315/pismo\\_minprosv.pdf](https://glu-mar22.gosuslugi.ru/netcat_files/32/315/pismo_minprosv.pdf) (Accessed June 25, 2025).

17. Ershova I.V., En'kova E.E. Mentorship within the framework of normative regulation and law enforcement. *Aktual'nye problemy rossiiskogo prava = Actual Problems of Russian Law*, 2025, vol. 20, no. 4 (173), pp. 11–23. (In Russ.).

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ / INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

**ОКСАНА СЕРГЕЕВНА БАТОВА** – кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры государственно-правовых дисциплин юридического факультета Вологодского института права и экономики ФСИН России, Вологда, Россия, [oksana.batova77@mail.ru](mailto:oksana.batova77@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0002-9458-6553>

**OKSANA S. BATOVA** – Candidate of Sciences (Law), Associate Professor, associate professor at the Department of State and Legal Disciplines of the Law Faculty of the Vologda Institute of Law and Economics of the Federal Penitentiary Service of Russia, Vologda, Russia, [oksana.batova77@mail.ru](mailto:oksana.batova77@mail.ru), <https://orcid.org/0000-0002-9458-6553>

Статья поступила 24.08.2025