

Педагогика и просвещение

Правильная ссылка на статью:

Ахметова А.Т. Карьерное наставничество как развитие профессиональных навыков студентов юридических факультетов // Педагогика и просвещение. 2025. № 4. DOI: 10.7256/2454-0676.2025.4.73194 EDN: ZUHJMU URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=73194

Карьерное наставничество как развитие профессиональных навыков студентов юридических факультетов

Ахметова Альбина Талгатовна

ORCID: 0000-0002-9109-0739

кандидат педагогических наук

доцент, юридический факультет, Стерлитамакский филиал Уфимского университета науки и технологий

доцент, факультет педагогики и психологии; Стерлитамакский филиал Уфимского университета науки и технологий



453100, Россия, республика Башкортостан, г. Стерлитамак, ул. Космическая, 18

✉ albena81@mail.ru

[Статья из рубрики "Профессиональное образование"](#)

DOI:

10.7256/2454-0676.2025.4.73194

EDN:

ZUHJMU

Дата направления статьи в редакцию:

29-01-2025

Аннотация: В качестве предмета исследования в данной статье анализируется роль карьерного наставничества в развитии профессиональных навыков студентов юридических факультетов и современные подходы к организации наставничества, его роль в подготовке конкурентоспособных специалистов и формировании карьерных траекторий студентов. Основная цель исследования заключается в оценке влияния наставнических программ на формирование ключевых компетенций, которые необходимы для наиболее успешной профессиональной деятельности в юридической сфере. Исследование посвящено изучению роли карьерного наставничества в развитии профессиональных навыков студентов юридических факультетов. В работе рассматриваются теоретические аспекты наставничества, его влияние на формирование ключевых компетенций будущих юристов, а также практические механизмы внедрения

наставнических программ в образовательный процесс. Особое внимание уделяется анализу потребностей студентов в профессиональной ориентации, а также роли наставников в передаче практического опыта. В качестве методологической основы использованы качественные и количественные методы исследования, в том числе: анкетирование студентов, а также сбор информации от практикующих юристов-наставников. Результаты исследования демонстрируют, что карьерное наставничество способствует в первую очередь развитию таких навыков как аналитическое мышление, коммуникативная компетентность, умение работать с нормативно-правовыми актами и качественная адаптация к профессиональной среде. Полученные в ходе исследования результаты могут быть применены в образовательной практике юридических факультетов в целях повышения качества подготовки будущих юристов. Результаты исследования могут быть использованы для совершенствования образовательных программ и повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда. На основе анализа практического опыта предложены рекомендации по совершенствованию системы карьерного наставничества в вузах. Для его эффективного внедрения в вузах необходимо учитывать современные тенденции, использовать инновационные подходы и активно взаимодействовать с работодателями. Дальнейшие исследования в этой области могут быть направлены на разработку методик оценки эффективности наставничества и его влияния на карьерные траектории выпускников.

Ключевые слова:

профессиональная направленность, карьерная ориентация, студенты вуза, конкурентоспособность, образование, компетентность, юрист, карьерный рост, методические подходы, наставничество

Введение

Современные вызовы на рынке труда требуют от выпускников юридических факультетов помимо глубоких теоретических знаний, также развитие профессиональных навыков, что позволит наиболее эффективно адаптироваться к практической деятельности.

Н.И. Конюхов трактует понятие «карьера» как индивидуально осознанную последовательность ряда изменений во взглядах, позициях и поведении, которые непосредственно связаны с опытом работы в течение трудовой жизни [\[3\]](#).

Объектом карьерного наставничества как инструмента развития профессиональных навыков студентов юридических факультетов, является профессиональное и личностное формирование и развитие студента, направленное на его успешную интеграцию в профессиональную среду.

Предметом исследования выступает влияние карьерного наставничества на формирование и развитие профессиональных компетенций, практических навыков, а также карьерных ориентаций студентов юридических факультетов. В качестве методологической основы использованы качественные и количественные методы исследования, в том числе : основным методом стало - анкетирование студентов 3-4 курсов юридического факультета, а также сбор информации от практикующих юристов-наставников. Число участников анкетирования составило 62 человека.

Зарубежные исследования подчеркивают, что наставничество напрямую способствует формированию у студентов практических навыков, которые необходимы для успешной

карьеры в юридической сфере, например в Германии и США наставничество активно используется в юридических клиниках и стажировках [\[4\]](#). При проведении подобных мероприятий студенты получают возможность работать с реальными делами под руководством опытных юристов-практиков.

Одним из наиболее актуальных и активно развивающихся в мире инструментов, которые способствуют формированию вышеуказанных компетенций является карьерное наставничество. Данный тезис подтверждается статистикой по всему миру, например, по данным Verified Market Reports, в 2023 году объем мирового рынка услуг карьерного консультирования оценивался в 5,1 млрд долларов США [\[9\]](#). Аналитики прогнозируют, что к 2030 году данный показатель достигнет 8,9 млрд долларов США, что в свою очередь соответствует среднегодовому темпу роста (CAGR) в 8% с 2024 по 2030 годы [\[9\]](#).

Также в 2024 году по данным Forbes, объем российского рынка HR-технологий достиг 100 млрд рублей, что на 40-45% выше, чем в предыдущем году [\[9\]](#). Данные показатели отражают активное внедрение цифровых решений в сферу управления персоналом, в том числе и в карьерное консультирование.

Однако, не смотря на положительную статистику, в России данное направление остается недостаточно изученным и реализованным в образовательной среде. Соответственно, цель данного исследования заключается в том, чтобы проанализировать роль карьерного наставничества в развитии профессиональных навыков студентов юридического факультета (на примере Стерлитамакского филиала Уфимского университета науки и технологий, далее - СФ УУНиТ), а также изучить существующие подходы, выявить проблематику и предложить пути ее решения.

Теоретические основы карьерного наставничества в юридическом образовании

Карьерное наставничество – это процесс взаимодействия опытного профессионала, иначе говоря, наставника и студента, который направлен на передачу знаний, навыков и опыта, которые необходимы для успешной профессиональной деятельности. В контексте юридического образования наставничество приобретает огромную значимость, так как сама по себе профессия юриста требует не только теоретической подготовки, но и умения применять знания на практике.

Анализ научной литературы отражает, что различные авторы предлагают свои подходы к пониманию и реализации наставничества в образовательной среде. Например, И.В. Дубровина рассматривает наставничество в качестве менторства, тем самым подчеркивая его существенную роль в передаче не только профессиональных, но и жизненных навыков. Менторство – это своеобразный вид партнерства в обучении, где люди оказывают содействие друг другу посредством взаимного обучения и развития [\[8\]](#). В рамках учебного процесса менторство выступает как частично директивный метод обучения: «я говорю – ты делаешь» [\[5\]](#). Автор отмечает, что наставничество помогает студентам справиться с профессиональными вызовами и возникающими стрессовыми ситуациями. И.В. Дубровина отмечает, что наставничество в формате менторства особенно актуально для студентов юридических факультетов, так как профессия подразумевает столкновение с высоким уровнем стресса, соответственно, психологическая поддержка наставника становится одним из ключевых аспектов в работе [\[8\]](#).

Актуальной является и точка зрения зарубежного тренера -консультанта Соединенного

Королевства, партнера международной консалтинговой компании "McKinsey & Company" М.Ландсберга, который считает, что наставничество - это "процесс, в который входит не только коучинг, но более широкое консультирование и поддержка, например, привилегированный доступ к информации" [\[10\]](#). Профессор Бостонского университета Кэти Крам в своей книге определила, что отношения наставничества обеспечивает карьерную поддержку, психосоциальную помощь и моделирование ролей, что критически важно для личного и профессионального роста [\[6\]](#).

В свою очередь в настольной книге «Наставничество: эффективная форма обучения» Л.Н. Нугумановой и Т.В. Яковенко рассматривается наставничество в качестве элемента практико-ориентированного обучения, что позволит студентам качественно применять теоретические знания на практике. Наставничество принято считать директивным методом, т.е. обучение профессии происходит через передачу уже готовых методов и способов профессионального поведения. Авторы отмечают, что для юридического образования практическая часть играет ключевую роль, поэтому наставничество помогает студентам преодолеть разрыв между теорией и практикой [\[7\]](#).

Также в научной статье А.Т. Ахметовой, Р.М. Салимовой и Ф.Х. Валиахметовой особое внимание уделяется структурно-функциональной модели формирования конкурентоспособности будущих юристов [\[1\]](#). Авторы под компетентностью юриста подразумевают способность студента наиболее эффективно реализовывать на практике усвоенные в период обучения компетенции и знания, необходимые для экспертно-консультационной деятельности [\[1\]](#).

Также в работе А.Т. Ахметовой «Анализ и интерпретация результатов формирования конкурентоспособной личности юриста в процессе профессиональной подготовки бакалавра в вузе» высказывается позиция о том, что существует острая необходимость в преобразовании процесса профессиональной подготовки вузов, которая выражается в следующих блоках:

- 1) качественная подготовка конкурентоспособных студентов, которые смогут создать противоборство на рынке труда;
- 2) акцентировать внимание на индивидуальных данных студентов, вести тесную взаимосвязь теории и практики при профессиональной подготовке каждого студента исходя из первоначальных данных о его подготовке и уровне способностей;
- 3) оказание психологической поддержки, т.к. профессия юриста нередко сопряжена с высоким количеством стресса, что может вызвать напряжение и внутренний страх у студентов. [\[2\]](#)

Проведенное исследование объединяет подходы вышеуказанных авторов, акцентируя внимание на специфике карьерного наставничества именно в юридическом образовании, что определяет новизну данной работы.

Нормативно-правовая база и ее основные недостатки

В Российской Федерации правовое регулирование в образовательной среде осуществляется на основе Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ (ред. от 28.12.2024) «Об образовании в Российской Федерации». Указанный нормативно-правовой акт закрепляет принципы практико-ориентированного подхода в образовании, что непосредственно связано с идеей карьерного наставничества. В том числе ст. 13

Федерального закона предусматривает использование образовательных программ, которые направлены на формирование у студентов практических знаний и навыков]. Данная деятельность в рамках наставничества может быть реализована через взаимодействие наставника-практика со студентом.

Также Федеральный государственный образовательный стандарт (далее – ФГОС) по направлению «Юриспруденция» в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 01.12.2016 N 1511 (ред. от 11.01.2018) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция (уровень бакалавриата)» обязует вузы формировать у студентов навыки правоприменения, способность к анализу документов и взаимодействию с клиентами. Необходимо отметить, что наставничество является наиболее эффективным инструментом для достижения этих целей, например, участие студентов в юридических клиниках, что упоминается в п. 3 ст. 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Подобные мероприятия позволят студентам работать с реальными делами под руководством наставников и развить профессиональные навыки, что способствует глубокому пониманию специфики будущей профессии.

Однако стоит отметить, что в законодательстве отсутствует четкое определение понятия «карьерное наставничество», также существует проблема недостаточной регламентации взаимодействия образовательных учреждений и потенциальных наставников из профессиональной среды. Данные пробелы, безусловно затрудняют системное внедрение наставничества в образовательный процесс. Проведенное исследование подтверждает необходимость совершенствования нормативно-правовой базы в Российской Федерации.

Методология исследования

В целях изучения роли карьерного наставничества в развитии профессиональных навыков студентов юридических факультетов было проведено анкетирование среди студентов 3-4 курсов юридического факультета Стерлитамакского филиала Уфимского университета науки и технологий (далее – СФ УУНиТ) по направлению 40.05.04 «Судебная и прокурорская деятельность». Анкетирование включало в себя вопросы, которые направлены на оценку уровня профессиональных навыков, степени вовлеченности в наставнические программы и их эффективности (см. Таблица 1. Анкета студентов 3-4 курсов).

Таблица 1. Анкета студентов 3-4 курсов.

№ вопроса	Вопросы анкеты
1	Принимали ли Вы участие в программах карьерного наставничества?
2	Как Вы оцениваете уровень своих профессиональных навыков (высокий, средний, низкий)?
3	Какие навыки, по Вашему мнению, развиваются благодаря наставничеству?
4	Хотели бы Вы участвовать в наставнических программах, если Вам предоставили такую возможность?
5	Какие барьеры, по Вашему мнению, мешают развитию наставничества в вузе?

Студенты предоставляли развернутые анонимные ответы, результат которых представлен

в Таблице 2.

Результаты анкетирования студентов.

Таблица 2. Результаты анкетирования студентов.

Показатель	Доля студентов (%)
Участие в наставнических программах	35
Высокий уровень профессиональных навыков у участников анкетирования	70
Низкий уровень профессиональных навыков у участников анкетирования	45
Желание у студентов участвовать в наставнических программах	80
Основные барьеры: отсутствие информации о программах	60
Основные барьеры: отсутствие заинтересованности наставников	50

В результате анализа ответов студентов 3-4 курсов Стерлитамакского филиала Уфимского университета науки и технологий, только 35% указали, что принимали участие в программах карьерного наставничества. Этот показатель свидетельствует о достаточно низкой доступности подобных программ в учебном заведении.

Основными причинами подобного показателя являются: недостаточная информированность студентов (60%) и отсутствие заинтересованности со стороны потенциальных наставников (50%).

Однако, стоит отметить, что среди студентов, которые принимали участие в наставнических программах 70% оценили свой уровень профессиональных навыков как высокий и 45% указали на низкий уровень навыков. Данный показатель свидетельствует о том, что влияние наставничества положительно влияет на профессиональное развитие студентов.

Далее на диаграмме представлены результаты о том какие навыки в большей степени развиваются у студентов в рамках наставничества.

Схема 1. Перечень навыков , которое развивает наставничество.



Таким образом, карьерное наставничество является важным инструментом для формирования профессиональных навыков у студентов, но потенциал Стерлитамакского филиала Уфимского университета науки и технологий остается недостаточно реализованным, так как существует ряд основных барьеров в виде недостатка информации, отсутствия заинтересованности наставников и достаточно слабая поддержка со стороны вуза.

В целях устранения сложившихся барьеров, в рамках исследования предлагаются следующие рекомендации:

- 1) разработка информационной кампании в целях повышения осведомленности студентов о возможностях наставничества;
- 2) создание базы потенциальных наставников из числа практикующих юристов и сотрудников правоохранительных органов;
- 3) внедрение системы стимулирования наставников, например, сертификаты, благодарственные письма, возможность участия в профессиональных мероприятиях;
- 4) организация регулярных встреч студентов с наставниками в рамках учебного процесса.

На сегодняшний день последний пункт активно внедряется и реализуется в стенах учебного заведения, например, в 2024 году студенты СФ УУНиТ под руководством Ахметовой А.Т. посетили Федеральную службу судебных приставов в г. Стерлитамак, где мероприятие провела судебный-пристав исполнитель Файзуллина А.М. [\[11\]](#). Специалист поделилась со студентами тонкостями выбранного направления, подробно рассказала о службе и требованиях при трудоустройстве, а также ответила на все интересующие вопросы студентов.

Четвертый пункт так же можно реализовать в вузе, на примере СФ УУНИТ в котором, ежегодно проходит «Карьерный марафон. Ярмарка вакансий», в данном мероприятии уже шестой раз постоянные участники все потенциальные работодатели города

Стерлитамак Республики Башкортостан^[12]. В начале, проходит официальная часть, где гости представляют видеоролики о своих организациях, рассказывают о возможных вакансиях. После официальной части, студенты юридического факультета СФ УУНиТ и лично общаются со всеми представителями организаций и компаний. Такой формат дает возможность работодателям почувствовать настроение и интересы студентов, а последние в свою очередь в личной беседе смогли задать все интересующие вопросы и оставить резюме^[13].

Стоит отметить, что и в ведущих отечественных вузах динамика практики наставничества имеет позитивный характер. Так, например, в Московском государственном университете им. М.В. Ломоносова, на юридическом факультете наставниками становятся лучшие студенты 3-4 курсов, которые принимают активное участие в общественной, научной, спортивной и творческой жизни факультета и университета в целом. На протяжении учебного года студенты-наставники ведут со своими группами работу, которая включает личные консультации, посещение студентов, которые проживают в общежитиях, проводят собрания с группами и кураторами.

Так же стоит обратить внимание и на зарубежный опыт наставничества в университетах. Так, например, в Германии на последних курсах студенты проходят практику, иначе говоря референдарат, в течение 18 месяцев в специальной школе студенты находятся под наблюдением персонального наставника, в его задачу входит погружение подопечного в профессию и оказание содействия в отработке полученных знаний в вузе, применяя их на практике.

Таким образом, карьерное наставничество является эффективным инструментом развития профессиональных навыков студентов юридических факультетов. Однако потенциал данного направления остается нереализованным в силу недостатков нормативно-правовой базы и отсутствия системного подхода к организации. Рекомендации по решению выявленных проблем позволят повысить качество подготовки будущих юристов и их конкурентоспособность на рынке труда.

Библиография

1. Ахметова А.Т., Салимова Р.М. Валиахметова Ф.Х. Формирование конкурентоспособности будущих юристов // Педагогика. 2024. № 2(88). С. 101-108. EDN GQCLQG.
2. Ахметова А.Т. Анализ и интерпретация результатов формирования конкурентоспособной личности юриста в процессе профессиональной подготовки бакалавра в вузе // МНКО. 2021. № 4 (89). С. 116-118.
3. Баймурзина В.И., Салимова Р.М., Ахметова А.Т. Взаимосвязь понятий «личность» и «карьерная ориентация» в формировании конкурентоспособности студентов вуза // Современное педагогическое образование. 2020. № 10. С. 218-22.
4. Бортникова П.В. Современные тенденции развития высшего юридического образования в США, Германии и Китайской Народной Республики // Вестник науки. 2024. № 6 (75). С. 837-842.
5. Дубовая Л.С. Сущность менторства в сфере образования и отличие от других технологий обучения / Л. С. Дубовая // Сибирский учитель. 2021. № 3(136). С. 45-53. EDN GKSWGR.
6. Kram, Kathy E Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company, 1985.
7. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-

метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. 2-е издание, доп., перераб. Казань: ИРО РТ, 2020. 51 с.

8. Психолого-педагогическое взаимодействие в образовательном процессе : учебник для вузов / И. В. Дубровина [и др.]; под редакцией И. В. Дубровиной. – 5-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 513 с.

9. Рынок услуг карьерных консультантов демонстрирует устойчивый рост / [Электронный ресурс] // TenChat. URL: <https://tenchat.ru/media/2986501-rynok-uslug-karernykh-konsultantov-demonstriruyet-ustoychiviy-rost> (дата обращения: 29.01.2025).

10. Снегирева, Ю. А. Студенческое наставничество в формировании профессиональных компетенций у студентов-наставников на примере будущих бакалавров профессионального обучения[Электронный ресурс]: Выпускная квалификационная работа. Науч.рук. С.Н. Уткина - Екатеринбург: Российский государственный профессионально-педагогический университет. 2022. URL: https://efaidnbmnnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://elar.rsvpu.ru/bitstream/123456789/22997/1/RSVPU_2017_678.pdf

11. Экскурсия в ФССП / [Электронный ресурс] // Карьерный Центр Юридического факультета СФ УУНиТ : URL: https://vk.com/wall-157019945_1527 (дата обращения: 29.01.2025).

12. VI КАРЬЕРНЫЙ МАРАФОН 2024 / [Электронный ресурс] // Юридический факультет СФ УУНиТ : URL: https://vk.com/wall-116978944_5322 (дата обращения: 30.01.2025).

13. V КАРЬЕРНЫЙ МАРАФОН 2023 на юридическом факультет СФУУНИТ / [Электронный ресурс] Карьерный Центр Юридического факультета СФ УУНиТ : URL: https://vk.com/wall-157019945_1168

Результаты процедуры рецензирования статьи

Рецензия выполнена специалистами [Национального Института Научного Рецензирования](#) по заказу ООО "НБ-Медиа".

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов можно ознакомиться [здесь](#).

На рецензирование представлена статья «Карьерное наставничество как развитие профессиональных навыков студентов юридических факультетов».

Предмет исследования – наставничество как педагогическая технология развития профессиональных навыков студентов.

Методология исследования основана на комплексном применении таких методов, как анализ научных источников и нормативно-правовой базы, анкетирование, обобщение данных и их систематизация, описание результатов исследования, их анализ и интерпретация.

Актуальность исследования обусловлена активным развитием и модернизацией системы образования, что требует поиска новых технологий обучения и пересмотра существующих подходов к образовательной деятельности. Такая педагогическая технология развития профессиональных навыков студентов как наставничество, которое является исторически первой формой передачи социального опыта, отвечает высоким требованиям к качеству образования и обеспечивает освоение профессиональных компетенций, профессиональных знаний и навыков посредством взаимодействия опытного специалиста (наставника) и обучающегося (студента).

Научная новизна исследования обусловлена необходимостью научного переосмысления концептуальных основ наставничества в современных условиях, оценки практического значения наставничества при адаптации студентов, его роли в повышении качества

образования и в подготовке к профессиональной деятельности. В целях изучения роли карьерного наставничества в развитии профессиональных навыков студентов юридических факультетов было проведено анкетирование среди студентов 3-4 курсов юридического факультета Стерлитамакского филиала Уфимского университета науки и технологий по направлению 40.05.04 «Судебная и прокурорская деятельность».

Стиль изложения научный, структура, содержание.

Статья написана русским литературным языком. Структура работы прослеживается, логика в работе представлена.

Структура рукописи включает следующие разделы: введение (содержит постановку проблемы, автор аргументирует актуальность выбранной темы), теоретические основы карьерного наставничества в юридическом образовании (автор приводит теоретическую базу исследования, анализ научных источников позволяет автору сделать выводы о том, что существует специфика карьерного наставничества в юридическом образовании); нормативно-правовая база и ее основные недостатки (выполнен анализ нормативно-правовой базы, перечислены основные проблемы, что подтверждает необходимость совершенствования нормативно-правовой базы в Российской Федерации); методология исследования (автором проведено анкетирование, включающее в себя вопросы, которые направлены на оценку уровня профессиональных навыков, степени вовлеченности в наставнические программы и их эффективности, таким образом, теоретические измышления автора подкреплены статистическими данными, приведены примеры реализации наставничества среди студентов юридического факультета Стерлитамакского филиала Уфимского университета науки и технологий, даны практические рекомендации); выводы (автор делает общие выводы); библиография (включает 10 источников).

Выводы, интерес читательской аудитории.

Исследование представляет собой работу по развитию концепции наставничества, разработке модели и перспектив наставнической деятельности в высшем образовании, в частности, при профессиональной подготовке студентов юридических факультетов. Исследование имеет практическую значимость в условиях модернизации системы высшего образования.

Рекомендации автору:

1. Объем статьи близок к минимальным требованиям редакции. Во введении не сформулированы объект и предмет, не указаны методы проведенного исследования, следует также обозначить численность участников анкетирования.
2. Необходимо уделить большее внимание обзору и анализу современных зарубежных научных работ, теоретический анализ именно зарубежных источников является недостаточным.
3. Необходимо пересмотреть формат предоставления статистических данных, а также снабдить таблицы подписями.
4. Возможно, стоит рассмотреть зарубежный опыт наставничества среди студентов юридических факультетов, а также привести примеры из практики ведущих отечественных вузов.
5. Библиографические описания некоторых источников нуждаются в корректировке в соответствии с ГОСТ и требованиями редакции. Кроме того, в список литературы было бы уместно ввести работы зарубежных авторов.

В целом рукопись соответствует основным требованиям, предъявляемым к научным статьям. Материал представляет интерес для читательской аудитории и после доработки может быть опубликован в журнале «Психология и Психотехника».

Результаты процедуры повторного рецензирования статьи

Рецензия выполнена специалистами [Национального Института Научного Рецензирования](#) по заказу ООО "НБ-Медиа".

В связи с политикой двойного слепого рецензирования личность рецензента не раскрывается.

Со списком рецензентов можно ознакомиться [здесь](#).

Актуальность работы обусловлена пониманием увеличивающейся институциональной неоднородности, при которой навыки полученные в вузе, не гарантируют адаптации к профессиональным условиям в конкретной компании. Этим обусловлена необходимость дополнительных педагогических инструментов, в частности, карьерного наставничества. С точки зрения новизны работа имеет локальный характер и может претендовать лишь на обмен опытом.

С методологической точки зрения статья сочетает в себе теоретический анализ и практический эксперимент на уровне анкетирования, что в целом является минимальным и достаточным уровнем для работ подобного рода.

В теоретической части проведен обзор литературы и даны определения, а также основные понимания наставничества. Отметим, что теоретическая часть выиграла, если бы было раскрыто содержание наставнической деятельности на уровне компонентов и структура на уровне методов и форм работы, то есть на более высоком уровне конкретики.

Практическая часть представлена элементами экспериментальной работы в виде анкетирования, о котором речь пойдет ниже.

Список литературы с содержательной точки зрения соответствует требованиям и находит отражение на страницах работы.

Текст написан с соблюдением требований научного стиля.

По работе существуют следующие замечания.

Объем основного текста рукописи составляет лишь 15 тысяч печатных знаков, что мало, согласно общим представлениям о гуманитарных научных работах.

В работе, несмотря на заявленную юридическую специфику полностью отсутствует раскрытие данной профессиональной тематики. Так если слово юрист заменить, например, на менеджер или инженер, подмену определить будет невозможно. Это говорит о том, что в теоретической части отсутствует раскрытие содержательной специфики деятельности наставника-юриста, например, какие действия он помогает совершать, что именно он контролирует, в каких типовых ситуациях даёт совет и пр..

Практическая часть сводится к диагностике без описания внедрения программ наставничества. При этом содержание анкеты вызывает вопросы. Во-первых, пять пунктов, на наш взгляд – это слишком мало. Во-вторых, анкета в основном нацелена на выявление организационных аспектов наставничества без акцента на его содержательное качество, определяющее значимость для студента.

В-третьих, прямая постановка вопроса «Как Вы оцениваете уровень своих профессиональных навыков (высокий, средний, низкий)?», по нашему мнению, не является корректной. Вряд ли найдется много респондентов, которые считают себя профессионалами низкого уровня. Вместо этого вопроса можно было бы поинтересоваться «Какие навыки вы хотели бы усовершенствовать в наибольшей степени?».

3 и 4 вопросы бессмысленны при ответе на вопрос 1 нет и да соответственно.

Желательно составлять вопросы так, чтобы они хотя и были взаимосвязаны, но не взаимоисключающими.

Несколько странным, на наш взгляд, выглядит то, что автор делает выводы об эффективности программ наставничества притом что абсолютное большинство, согласно опросу, в программах не приняли участие. В целом даётся теоретическое обоснование эффективности этих программ, но тогда можно было бы и вовсе отказаться от практической части.

В названии, вероятно, пропущено слово. Скорее всего, статью лучше назвать «... как способ развития...» или «... как инструмент развития...».

Мы полагаем, что эти замечания снижают содержательную ценность рукописи. Однако текст соответствует формальным требованиям, предъявляемым к подобным статьям. С учётом этого понимания статья выполнена на пороговом уровне качества и может быть опубликована в рецензируемом журнале по усмотрению редакции.