

УДК 316.74+316.46+316.77

А. П. СОЛОВЕЙ,

*научный сотрудник,  
Институт социологии НАН Беларуси, г. Минск,  
e-mail: alesya-solovei@mail.ru*

Е. В. ШУХНО,

*научный сотрудник,  
Институт социологии НАН Беларуси, г. Минск*

## КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИЗУЧЕНИЯ НАУЧНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА<sup>1</sup>

В статье обоснована актуальность изучения научного наставничества в предметном поле социологической науки, обозначены тематические направления в его исследовании. Рассматривается концептуализация феномена «научное наставничество» методологическими средствами социологического знания. Предпринята попытка концептуализации рассматриваемого явления как на уровне микро-, так и макросоциологических методологий. Представлена концептуальная схема анализа научного наставничества, основанная на таких теоретико-методологических подходах социологического дискурса, как теория обмена, символический интеракционизм, понимающая социология, феноменологическая социология и социальный конструкционизм.

**Ключевые слова:** наставничество, наука, научное руководство, концептуализация, социология науки.

A. P. SOLOVEY,

*Researcher,  
Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Belarus, Minsk,  
e-mail: alesya-solovei@mail.ru*

E. V. SHUKHNO,

*Researcher,  
Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Belarus, Minsk*

## CONCEPTUALIZATION OF SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF SCIENTIFIC MENTORING

The paper substantiates relevance of studying scientific mentoring in the subject field of sociological science, and identifies thematic areas in its study. The conceptualization of the phenomenon of “scientific mentoring” is considered using methodological means of sociological knowledge. Attempt

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена при поддержке Белорусского республиканского фонда фундаментальных исследований по теме НИР «Роль наставничества в системе подготовки научных кадров высшей квалификации в условиях цифровизации белорусского общества» (договор № Г23М 022 от 02 мая 2023 г.), науч. рук. – А. П. Соловей.

has been made to conceptualize the phenomenon under consideration both at the level of microsociological and macrosociological methodologies. Conceptual scheme for studying scientific mentoring is presented, based on such theoretical and methodological approaches of sociological discourse as exchange theory, symbolic interactionism, understanding sociology, phenomenological sociology, and social constructionism.

**Keywords:** mentoring, science, scientific supervision, conceptualization, sociology of science.

Актуальность изучения научного наставничества методологическими и методическими средствами социологического знания обусловливается рядом факторов. Во-первых, ролью института наставничества в профессиональной и социальной адаптации в научном коллективе молодых специалистов – молодых ученых. Во-вторых, потенциалом наставничества (менторства) в работе аспирантуры и докторантуры, т. е. при реализации научно ориентированного образования прежде всего научными руководителями и консультантами аспирантов и докторантов. В-третьих, снижением эффективности деятельности указанных видов научно ориентированного образования в последние годы. Так, в 2022 г. в сравнении с 2021 г. сократилось количество присвоенных кандидатских ученых степеней, повысился средний возраст соискателей, защитивших кандидатскую диссертацию, снизилась доля лиц, защитивших диссертацию в пределах установленного срока обучения [1, с. 94–95]. В-четвертых, необходимостью дальнейшего совершенствования института наставничества в современных реалиях в научных институтах и организациях, обеспечивающих получение научно ориентированного образования. Значимость научно-исследовательской работы по изучению научного наставничества также определяется Программой совершенствования научной сферы Республики Беларусь, согласно которой институт научного наставничества должен стать важным компонентом деятельности по созданию и развитию научных школ, а также подпрограммой 6 «Научно ориентированное образование» Государственной программы «Образование и молодежная политика на 2021–2025 годы» [2; 3].

Опыт социологических исследований, проведенных молодыми учеными центра мониторинга миграции научных и научно-педагогических кадров Института социологии НАН Беларуси среди академических научных работников, позволяет утверждать, что морально-психологический климат и творческая атмосфера в научном коллективе, профессиональная помощь, передача опыта и поддержка со стороны коллег, взаимодействие с научным руководителем, а также личный пример наставника и заинтересованность в трансляции научных знаний – одни из важных компонентов развития научного наставничества.

По данным анкетного опроса ученых НАН Беларуси (декабрь 2018 г. – март 2019 г.,  $N = 670$ , ошибка выборки –  $\pm 3,6\%$ ) наличие традиции наставничества в первичных структурных подразделениях отметил практически каждый четвертый респондент – 27,1 %. В то же время могут обратиться за помощью в научной работе к коллегам абсолютное большинство респондентов – 97,2 % (в том числе «всегда» – 61,6 %, «скорее всегда» – 35,6 %). В ходе экспертного

опроса, проводившегося в рамках данного исследования (экспертную группу составили директор, заместители директора, ученые секретари,  $N = 37$ ), эксперты назвали процедуры наставничества, кураторства, менторства со стороны руководителя структурного подразделения / опытного сотрудника в качестве механизмов адаптации новых сотрудников [4].

По результатам исследования 2020 г. большинство молодых ученых в возрасте до 35 лет указали, что в их институте есть ученые, которые являются примером профессионала лично для них, – 78,2 %. Абсолютное большинство молодых ученых отметили, что при необходимости могут обращаться за помощью по научной работе к своим коллегам – 97,5 % (в том числе 72,8 % – «да, всегда», 24,7 % – «скорее да»). Психологическим климатом в коллективе удовлетворены 80,3 % молодых исследователей. Испытывают чувство причастности к коллективу своего структурного подразделения и своего института в целом 92,5 и 76,9 % опрошенных респондентов соответственно [5].

Согласно данным исследования 2021 г. среди академических аспирантов и докторантов, большинство опрошенных удовлетворены взаимодействием со своим научным руководителем / консультантом – 83,7 %, каждый восьмой не удовлетворен – 11,9 %, затруднились оценить данный аспект научной деятельности 4,4 %. Среди обстоятельств, которые в наибольшей степени препятствуют защите диссертаций в срок после окончания обучения в аспирантуре / докторантуре, на десятом месте, согласно распределению ответов респондентов, находится такой фактор, как незаинтересованность научного руководителя – 9,7 %. Большинство аспирантов НАН Беларуси, опрошенных в ходе комплексного социологического исследования в 2024 г., указали, что их научным наставником является научный руководитель, утверждаемый во время обучения в аспирантуре, – 74,4 %. При этом 22,7 % отметили в качестве своего научного наставника руководителя структурного подразделения, в котором ведется работа над диссертацией, и только 1,5 % – другого заинтересованного в них ученого.

Таким образом, актуализируется задача комплексного теоретического и эмпирического анализа феномена научного наставничества (научное руководство и консультирование как его основные виды) в системе подготовки научных кадров высшей квалификации на современном этапе развития отечественной науки в рамках концептуального и методического аппарата социологического знания. Важная роль в изучении данного предметного поля принадлежит социологическим исследованиям. Именно проведение комплексных социологических исследований позволяет на эмпирическом уровне зафиксировать актуальное мнение соискателей ученых степеней и наставников (научных руководителей, консультантов) об условиях эффективности научной деятельности и успешной защиты диссертационной работы соискателем, степени реализации задач научного наставничества, а также об эффективности форм научного наставничества и других значимых аспектах функционирования системы научного наставничества.

Анализ зарубежной, российской и отечественной литературы по заявленной проблематике позволяет выделить несколько блоков ее исследования. Среди тематических направлений в изучении наставничества в науке выделяются следующие:

- 1) концептуализация, содержание, формы научного наставничества, его роль и перспективы в научной и образовательной практике [6–12];
- 2) влияние наставничества на эффективность деятельности учеников [13; 14];
- 3) наставнический подход среди теоретико-методологических оснований изучения научного руководства аспирантами и как составной элемент аспирантуры [15–17];
- 4) наставничество как фактор социализации, адаптации, поддержки и развития профессиональной карьеры молодых ученых [4; 18–20];
- 5) этика научного руководства и академического наставничества [21; 22];
- 6) влияние наставничества на активизацию научно-исследовательской работы студентов [9; 23; 24];
- 7) восприятие наставничества представителями научных династий [25].

При этом к перспективным направлениям исследовательской работы относится систематизация данных о современных формах научного наставничества, влиянии наставничества на эффективность деятельности аспирантуры и докторантуры, трансформации института научного наставничества в условиях цифровизации современного общества. Среди белорусских исследовательских структур, занимающихся изучением отдельных аспектов проблематики научного наставничества, следует отметить центр мониторинга миграции научных и научно-педагогических кадров Института социологии НАН Беларуси.

В целом в наибольшем числе публикаций проблематика развития наставничества в образовательной сфере рассматривается как на уровне высшей, так и средней школы, значительно меньше внимания уделяется вопросам наставничества в современных условиях в реальном секторе экономики. При этом тематика научного наставничества находится на периферии интересов постсоветского исследовательского сообщества, в то же время вопросы наставничества (менторства) актуальны в западном науковедении и социологии науки.

Значимым аспектом, сопряженным с процессом концептуализации научного наставничества, выступает необходимость дифференциации данного понятия и концепта «научное руководство». Научное наставничество возможно определить в широком смысле (т. е. наставничества как такового) – поддержка и введение новых (прежде всего молодых) ученых (менти) в науку и научно-исследовательский коллектив со стороны более старшего и опытного научного работника (ментора), которым может быть в том числе как руководитель структурного подразделения, так и научный работник (старший, ведущий, главный научный сотрудник), как обладающий ученой степенью / ученым званием, так и не имеющий их.

Научное наставничество в узком смысле связано с научным руководством аспирантами / соискателями (реже – научным консультированием докто-

рантов), т. е. научный наставник является научным руководителем аспиранта / соискателя и помимо собственно формального научного руководства осуществляет неформальные наставнические (адаптационные и интеграционные) функции, обеспечивающие, с одной стороны, специализированное ознакомление подопечного с трудовым коллективом, научной организацией, своей должностью, должностными обязанностями, а также адаптацию и интеграцию в научное микро- и макросообщество; с другой – генерализованную трудовую и внерабочую поддержку, охватывающую существенно более широкую область жизнедеятельности менти, нежели профессиональную.

В рамках социологического дискурса концептуализация понятия «*научное наставничество*» возможна посредством методологического аппарата теоретических подходов основных парадигм социологии: макросоциологии, микро-социологии, культур-социологии. Значительным эвристическим потенциалом при изучении наставничества и концептуализации рассматриваемого понятия обладают *структурно-функциональный подход* макросоциологической парадигмы Т. Парсонса и Р. Мертона, *теория обмена* (Дж. Хоманс, П. Блау), *символический интеракционизм* (Ч. Х. Кули, Дж. Г. Мид, Г. Блумер), *понимающая социология* (М. Вебер), *феноменологическая социология* (А. Шюц, Г. Гарфинкель), а также в версии *социального конструкционизма* П. Бергера и Т. Лукмана микросоциологической парадигмы.

На рисунке представлена концептуальная схема изучения понятия *научного наставничества*, построенная с использованием пяти методологий социологического дискурса – структурного функционализма, теории обмена, символического интеракционизма, понимающей социологии и социального конструкционизма.

Применение различных теоретико-методологических подходов в рамках одного исследования возможно благодаря существующему в социологическом знании методологическому плюрализму, обеспечивающему комплексный анализ изучаемого фрагмента социокультурной реальности.

**Структурный функционализм** позволяет выделить блоки структуры и функций научного наставничества. Несмотря на то, что структурный функционализм относится к теоретико-методологическим подходам макросоциологической парадигмы, в парсонсианской версии в его основание изначально заложена микросоциологическая проблематика – вопрос социального действия и его структуры. Базовой работой структурно-функционального анализа в данном случае выступает «Структура социального действия» (1937 г.) Т. Парсонса [26].

Так, наставничество, рассматриваемое как социальное действие, включает в себя действующих субъектов-акторов – наставника и менти; ситуацию наставничества, в которой происходит взаимодействие и коммуникация акторов, и ориентации акторов, включая мотивационные (когнитивные, катектические, оценочные) и ценностные, влияющие на их взаимное поведение и действия.

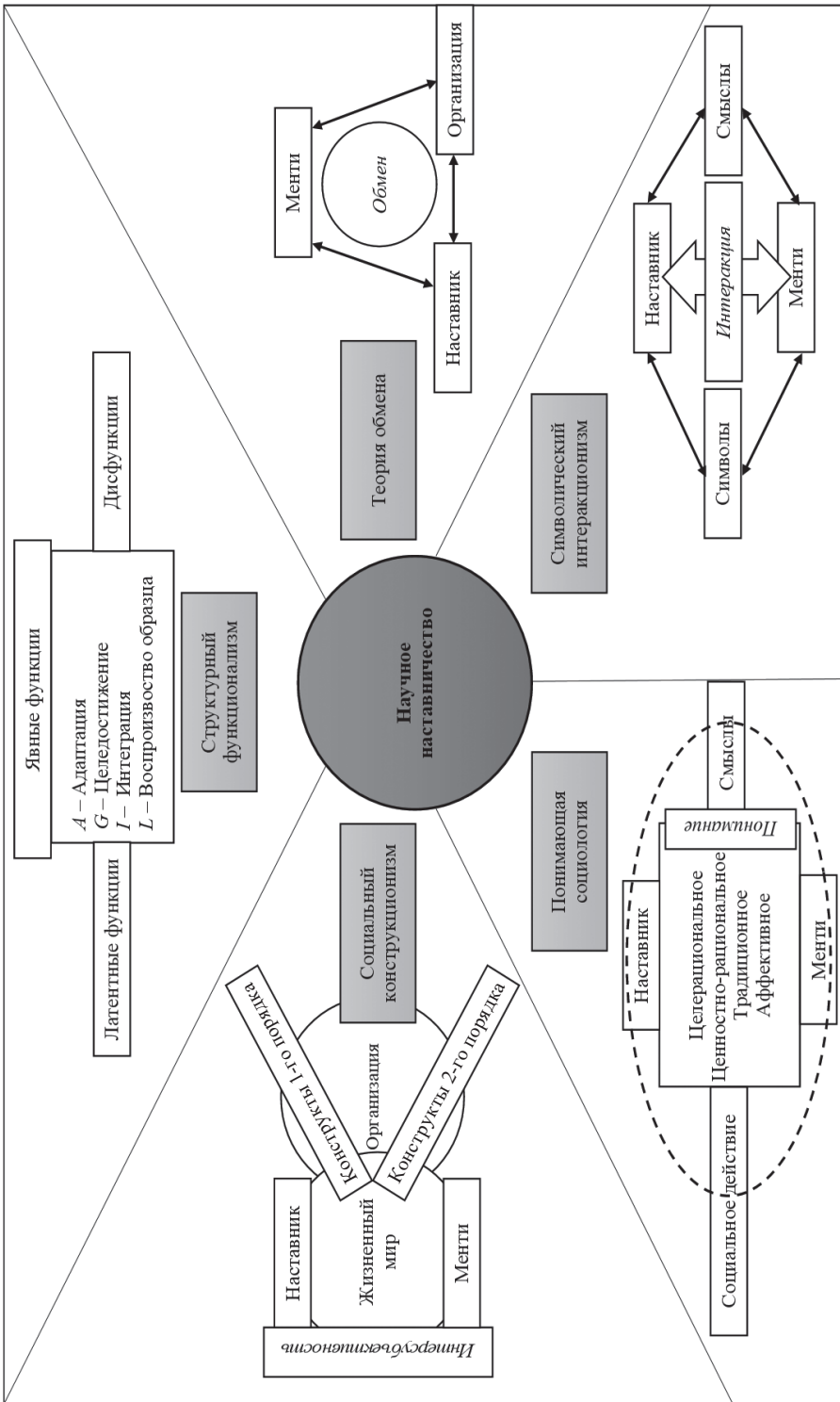


Схема приложения теорий социологического знания к концептуализации понятия «научное наставничество»

В то же время другим вариантом проведения структурно-функционального анализа научного наставничества является использование схемы AGIL (Adaptation, Goal attainment, Integration, Latency). Так, исходя из того, что каждая социальная система по Т. Парсонсу выполняет четыре первичные функции: адаптацию, целедостижение, интеграцию и воспроизводство образца, представляется целесообразным рассмотреть социальное взаимодействие в системе «наставник – менти» применительно к четырем обозначенным функциям [27, р. 182–185; 28, с. 15]. Ключевой работой при такой постановке исследовательской проблемы является работа Т. Парсонса «Социальная система» (1951 г.) [29].

Феномен наставничества обеспечивает *адаптацию*, приспособление нового сотрудника к своему трудовому коллективу, своим трудовым обязанностям, а также к научной организации и ее культуре в целом.

Вместе с тем сопряжена с адаптационными процессами и в определенной мере на их основе реализуется *интеграция* менти в социокультурную систему научной организации, его включение в коммуникацию как на горизонтальном, так и вертикальном уровнях. При этом наставник в краткосрочной (на период наставничества) и долгосрочной (период трудовой деятельности в данной организации и в профессии) перспективе задает ориентиры для нового сотрудника, т. е. определяет / помогает достигать установленные руководством и должностными обязанностями результаты. Таким образом реализуется *целедостиженческая* функция феномена наставничества.

Наряду с рассмотренными функциями в процессе наставничества происходит передача, сохранение и последующее воспроизведение с возможным творческим преобразованием социокультурных практик, принятых в данном трудовом коллективе и организации, ценностей и норм, что обеспечивает стабильное функционирование научного учреждения, т. е. происходит в парсонсианской терминологии *воспроизводство образца*, реализуется трансляционная функция.

Мертонианская версия структурного функционализма, дифференцирующая явные и латентные функции, а также дисфункции и нефункциональные следствия, позволяет и в научном наставничестве выделить представленные типы функций. Так, явной функцией научного наставничества является подготовка нового научного работника к исполнению своих служебных обязанностей. Латентной функцией выступает инкультурация, или включение неопита в социокультурную подсистему научной организации, усвоение принятых в ней ценностей, норм, поведенческих паттернов. В качестве дисфункции можно рассмотреть усвоение ценностей и норм малой группы, противоречащих организационным задачам / официально декларируемым ценностям и нормам. При этом дисфункции могут рассматриваться и по отношению к менти (как представлено выше), и применительно к самому наставнику. Например, использование ментором ситуации наставничества для самоутверждения и повышения своего социального статуса в коллективе.

*Теория социального обмена*, рассматривающая социальное взаимодействие как обмен, участники которого получают выгоду от действий других участников и сами действуют для получения выгоды [30, с. 21], выступает одной из микросоциологических альтернатив анализа научного наставничества. В рамках теории социального обмена научное наставничество возможно определить как социальное взаимодействие, или социальный обмен, в котором участвуют минимум две стороны – менти и наставник. Новые сотрудники в ходе данного обменного процесса получают прежде всего информацию относительно различных аспектов организационного функционирования, своих должностных обязанностей, своего коллектива и коллег. Научный наставник также получает выгоду от социального обмена в символическом (авторитет, признание, статус) и/или экономическом (доплата за научное наставничество) виде. Однако в случае отсутствия выгод от подобного социального взаимодействия его стороны могут прекратить либо редуцировать социальный обмен.

Вместе с тем возможен вариант не только двустороннего обмена в системе «наставник – менти», но также и существование трехстороннего обмена в системе «наставник – менти – научная организация». Научная организация может выступать как формальная (в случае наличия соответствующих локальных нормативно-правовых актов) или неформальная (при отсутствии локальных нормативно-правовых актов (ЛНПА) и неофициальной имплементации наставнических практик) сторона. При этом сама организация включается в структуры обмена и как реципиент нового сотрудника, адаптирующегося и осваивающего конкретные характер и содержание труда на рабочем месте, и как донор морального и/или материального вознаграждения для наставника.

Принципы *символического интеракционизма* при интерпретации и операционализации научного наставничества позволяют рассматривать его как процесс согласования менти своих действий с действиями наставника, сопряженный с определением их смысла. Взаимодействуя, ментор и обучаемый постоянно согласуют свои поступки, определяют их значение, переосмысливают их и переосмысливают, тем самым изменяя социальную организационную ситуацию [30, с. 30].

Наставничество можно рассматривать как взаимодействие наставников и неофитов с использованием ситуаций, атрибутов и действий, являющихся профессиональными или организационными символами. Научное наставничество представляет собой интеракцию, в ходе которой ментор выступает в качестве профессионала – члена научного сообщества. Его расположение в рабочем пространстве, внешний вид, профессиональный язык символизируют его статус наставника и задают менти определенный вектор для интерпретации ситуации как процесса получения знаний, умений и навыков, требуемых в конкретной научной организации, ее конкретном структурном подразделении и на конкретной должностной позиции.

В методологии символического интеракционизма возможно описать взаимодействие в системе «наставник – менти» как процесс означивания в конкрет-

ной научной организации, как процесс научения нового сотрудника дешифровке символов и поведения сообразно требованиям организации, в которой ему предстоит работать. Он научается обобщенным смыслам в организации, на основании чего впоследствии придает своим действиям и действиям окружающих одинаковый с ними смысл, что позволяет ему и партнерам по взаимодействию идентично истолковывать коммуникативные, символические, поведенческие ситуации и таким образом эффективно сотрудничать и взаимодействовать в коллективной трудовой деятельности. Наставник в данном случае выступает как источник формирования адекватного организационному контексту обобщенного другого, при этом на первых этапах взаимодействия, в сущности, наставник и есть обобщенный другой для неопита.

Методология *понимающей социологии* позволяет на основании веберинской социологии и типологии социального действия понять, постигнуть смыслы, лежащие в основе действий индивидов, вовлеченных в социальное взаимодействие в рамках научного наставничества. Она также позволяет выяснить значение, которое придает этой интеракции каждая из вовлеченных сторон – наставник и менти. Кроме постижения субъективных смыслов данной социальной ситуации следующим этапом анализа в рамках понимающей социологии М. Вебера выступает категоризация, т. е. отнесение конкретной ситуации ментор – менти к одному из четырех идеальных типов социального действия: целерациональному, ценностно-рациональному, традиционному или аффективному [31, с. 628].

Несмотря на превалирование в случае наставничества двух первых видов социального действия, тем не менее представляется возможным существование и двух последних типов в рассматриваемой социальной системе. Так, при *целерациональном типе* наставничества наставник осознает цель своей деятельности, которая, вероятно, формализована и согласована с руководством научной организации, обеспечена определенными ЛНПА и временными и материальными ресурсами. В случае *ценностно-рационального наставничества* данная деятельность скорее не является формализованной, институализированной, инициатива преимущественно принадлежит самому наставнику (руководителю подразделения или организации в условиях отсутствия формализации данной процедуры), само наставничество воспринимается ментором как самодостаточная и достойная цель. В случае потенциального *традиционного наставничества* последнее переходит в разряд традиций, воспринимается как само собой разумеющееся и должное, как неотъемлемый атрибут принятия нового сотрудника в организацию. *Аффективное наставничество* предполагает неосознанное вовлечение нового сотрудника в рабочие процессы посредством прежде всего личного примера со стороны наставника и подражания, имитации его поведения со стороны менти.

На основании *социального конструкционизма* могут быть выделены непосредственные и опосредованные факторы продуцирования научного наставничества как социального конструкта [32]. К первым относятся личный

опыт индивидов, включая взаимодействие с представителями научного сообщества, и опыт собственной исследовательской деятельности (преимущественно локализуемый при получении образования). Вторые включают в себя средства массовой информации, социальное окружение, продукты искусства и массовой культуры и др.

В социально-конструкционистской версии феноменологической социологии в процессе взаимодействия между наставником и менти формируется, конструируется востребованный и актуальный для данной социальной организации тип личности работника, посредством чего далее конструируется соответствующий социальный микромир. При этом имеет место типизация, обеспечиваемая наставником, в ходе которой новые структуры (должность, коллектив, организация) встраиваются в существующий жизненный мир менти. Ситуация наставничества интерсубъективна, т. е. характеризует межличностное взаимодействие, конструирующее отдельный фрагмент общества. При этом конструируемый и реконструируемый порядок обеими сторонами взаимодействия воспринимается как естественный, объективный, должный для усвоения его ценностей и норм с целью успешного осуществления трудовой деятельности в данном коллективе. При профессиональной социализации в рамках наставничества осуществляется формирование как конструктов первого порядка – типизации повседневной жизни в трудовом коллективе, так и конструктов второго порядка – «конечных миров смыслов» – в данном случае науки.

Научное наставничество, или процесс профессиональной и организационной адаптации, предполагает усвоение должностных и организационных практик, формальных и неформальных аспектов трудовой деятельности, которые позволяют наделять смыслом ситуации и предметы, значимые для конкретной научной организации [30, с. 34–35]. В данном случае научная деятельность для ее субъектов формирует специфический мир, реальность которого и значимость профессии безусловны. Наставничество представляет собой межиндивидуальную (между наставником и менти) коммуникацию, которая обеспечивает формирование «организационного человека», т. е. социальное конструирование конкретной должностной позиции и профессии ученого в целом.

Таким образом, социологическое знание характеризуется широким спектром возможных вариантов концептуализации понятия «научное наставничество». Практически каждая социологическая методология предоставляет возможность осуществить анализ данного явления в рамках соответствующего понятийно-категориального аппарата. Вместе с тем варьирует степень эвристичности концептуализационных решений, предлагаемых представленными теоретико-методологическими подходами. Наибольшим эвристическим потенциалом при социологическом изучении феномена научного наставничества обладает структурно-функциональный анализ, позволяющий комплексно (при этом не только на макроуровне, но и на микроуровне) исследовать

данное явление. Концептуализация феномена научного наставничества выступает в качестве основания для дальнейшего перехода к фиксации рассмотренного явления (посредством операционализации, разработки системы показателей и индикаторов) на эмпирическом уровне методическими средствами социологической науки.

### Список использованных источников

1. О состоянии и перспективах развития науки в Республике Беларусь по итогам 2022 года : аналит. докл. / под ред. С. В. Шлычкова, В. Г. Гусакова. – Мн : БелИСА, 2023. – 298 с.
2. Программа совершенствования научной сферы Республики Беларусь : постановление Нац. акад. наук Беларуси, Гос. ком. по науке и технологиям Респ. Беларусь, 24 дек. 2013 г., № 5/25 // Национальная академия наук Беларуси. – URL: <http://nasb.gov.by/reference/razvitie/programma.pdf> (дата обращения: 12.12.2024).
3. Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2021–2025 годы : постановление Совета Министров Респ. Беларусь от 29 янв. 2021 г. № 57 // Национальный центр законодательства и правовой информации Республики Беларусь. – URL: [http://pravo.by/upload/docs/op/C22100057\\_1612386000.pdf](http://pravo.by/upload/docs/op/C22100057_1612386000.pdf) (дата обращения: 12.12.2024).
4. Шухно, Е. В. Роль наставничества в адаптации и интеграции молодых ученых / Е. В. Шухно // Проблемы деятельности ученого и научных коллективов : сб. науч. тр. / СПбФ ИИЕТ РАН. – СПб., 2022. – Вып. 8 (38). – С. 359–370.
5. Роль наставничества при подготовке научных кадров изучают в Беларуси // БЕЛТА. – URL: <https://www.belta.by/society/view/rol-nastavnichestva-pri-podgotovke-nauchnyh-kadrov-izuchajut-v-belarusi-641785-2024> (дата обращения 17.06.2024).
6. The Science of Effective Mentorship in STEM / ed. by A. Byars-Winston, M. L. Dahlberg. – Washington : The National Academies Press, 2019. – XXVIII, 288 p.
7. Амбарова, П. А. Целостность, структурность и функциональность повседневных практик научного наставничества как предмет микросоциологического анализа / П. А. Амбарова // Социологический журнал. – 2023. – Т. 29, № 4. – С. 77–99.
8. Осипов, П. Н. Наставничество как объект научных исследований / П. Н. Осипов, И. И. Ирismetova // Профессиональное образование и рынок труда. – 2020. – № 2. – С. 109–115.
9. Кочемасова, Л. А. Научное наставничество в образовательной практике студента педагогического вуза / Л. А. Кочемасова // Вестник Самарского государственного технического университета. – 2021. – Т. 18, № 1. – С. 29–46.
10. Большаков, Д. Ю. Некоторые аспекты научного и инженерного наставничества / Д. Ю. Большаков // Вестник Концерна ВКО «Алмаз – Антей». – 2013. – № 2. – С. 21–27.
11. Мамонова, О. Н. Наставничество в науке: перспективы и вызовы / О. Н. Мамонова, О. В. Юрченко // Поиск: Политика. Обществоведение. Искусство. Социология. Культура. – 2021. – Вып. 5 (88). – С. 76–83.
12. Мамонова, О. Н. Наставничество в науке как индикатор социального измерения модернизации и научно-технологического развития / О. Н. Мамонова, И. А. Сосунова, О. В. Юрченко // Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество : ежегодник / РАН, ИНИОН ; отв. ред. В. И. Герасимов. – М., 2022. – Вып. 5, ч. 1. – С. 1060–1062.
13. Malmgren, R. The role of mentorship in protégé performance / R. Malmgren, J. Ottino, L. Nunes Amaral // Nature. – 2010. – Vol. 465. – P. 622–626.
14. Ma, Y. Mentorship and protégé success in STEM fields / Y. Ma, S. Mukherjee, B. Uzzi // Proceedings of the National Academy of Sciences. – 2020. – Vol. 117, № 25. – P. 14077–14083.
15. Григорьева, А. В. Научное руководство аспирантами: систематический обзор подходов к концептуализации и эмпирическому анализу / А. В. Григорьева, Е. А. Терентьев // Университетское управление: практика и анализ. – 2021. – Т. 25, № 1. – С. 49–61.

16. *Собкин, В. С.* Аспирант в сфере образования: о взаимоотношениях с научным руководителем / В. С. Собкин, М. М. Смыслова, Ю. О. Коломиец // Национальный психологический журнал. – 2022. – № 1. – С. 3–14.

17. *Биричева, Е. В.* Эффективность взаимодействия научного руководителя и аспиранта в вузе и в академии наук / Е. В. Биричева, З. А. Фаттахова // Высшее образование в России. – 2021. – Т. 30, № 1. – С. 9–22.

18. *Ильина, И. Е.* Поддержка молодых исследователей: зарубежные практики и возможность их применения в России / И. Е. Ильина, Е. Н. Жарова, Н. Н. Королева // Интеграция образования. – 2020. – Т. 24, № 3 (100). – С. 352–376.

19. *Ильдарханова, Ч. И.* Академическая социализация начинающих и молодых ученых (на примере Центра семьи и демографии Академии наук Республики Татарстан) / Ч. И. Ильдарханова, Г. М. Рустамова // Вестник Южно-Российского государственного технического университета. Серия: Социально-экономические науки. – 2023. – Т. 16, № 3. – С. 53–62.

20. *Селезнева, А. В.* Наставничество молодых ученых: концептуальные основания и инструментально-технологические решения / А. В. Селезнева, С. Ю. Попова // Цифровой ученый: лаборатория философа. – 2021. – Т. 4, № 3. – С. 19–43.

21. *Прокофьев, А. В.* Научное руководство и академическое наставничество: этические аспекты / А. В. Прокофьев // Ведомости прикладной этики. – 2019. – Вып. 53. – С. 25–44.

22. *Эрштейн, Л. Б.* Этические аспекты коммуникации субъектов научного руководства в процессе подготовки квалификационных работ / Л. Б. Эрштейн // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2012. – № 4. – С. 245–248.

23. *Гиндес, Е. Г.* Наставничество в высшем образовании: концепция, модель и перспективы развития / Е. Г. Гиндес, И. А. Троян, Л. А. Кравченко // Высшее образование в России. – 2023. – Т. 32, № 8–9. – С. 110–129.

24. *Амбарова, П. А.* Институциональные модели научного наставничества над студентами российских вузов: организационно-управленческие аспекты / П. А. Амбарова, Н. В. Шаброва // Университетское управление: практика и анализ. – 2023. – Т. 27, № 3. – С. 5–16.

25. *Исаев, Д. П.* О восприятии наставничества в научных династиях (по материалам интервью) / Д. П. Исаев // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. – 2021. – № 63. – С. 122–130.

26. *Парсонс, Т.* О структуре социального действия : пер. с англ. / Т. Парсонс. – 2-е изд. – М. : Академ. проект, 2002. – 880 с.

27. *Parsons, T.* Working papers in the theory of action / T. Parsons, R. F. Bales, E. Shils. – New York : Free Press, 1953. – URL: <https://archive.org/details/workingpapersint0000pars> (date of access: 03.11.2024).

28. *Парсонс, Т.* Система современных обществ : пер. с англ. / Т. Парсонс. – М. : Аспект Пресс, 1998. – 270 с.

29. *Parsons, T.* The social system / T. Parsons. – Glencoe : Free Press, 1952. – URL: <https://archive.org/details/dli.ernet.239912> (date of access: 03.11.2024).

30. *Иванов, Д. В.* Парадигмы в социологии : учеб. пособие / Д. В. Иванов. – Омск : Изд-во ОмГУ, 2005. – 72 с.

31. *Вебер, М.* Избранные произведения : пер. с нем. / М. Вебер ; сост., общ. ред. Ю. Н. Давыдовой. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.

32. *Бергер, П.* Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания / П. Бергер, Т. Лукман. – М. : Медиум, 1995. – 323 с.

Поступила 31.12.2024 г.