

Зритнева Елена Игоревна

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ

Аннотация: в главе показана реализация программ наставничества как один из путей оптимизации хода и результатов реализации учебной и воспитательной работы в соответствии с программами высшего образования (ВО). В начале исследования даются сущностные характеристики таким базовым понятиям как «наставничество», «наставник», «наставляемый». На основе их исследования, а также рассмотрения текущих реалий, в которых существуют российские вузы, делается промежуточный вывод о принципиальной возможности использования наставничества как средства интенсификации образовательной деятельности. Рассматриваются основные методологические подходы к его реализации. Также говорится о моделях наставничества, нашедших наиболее широкое применение в стенах организаций, реализующих в нашей стране деятельность в соответствии с программами высшего образования. Далее изучаются возможности, существующие для совершенствования педагогической деятельности, осуществляемой в условиях современного вуза, реализации которых будет способствовать дальнейшее распространение наставничества.

Ключевые слова: высшее образование, вуз, студент вуза, преподаватель вуза, выпускник вуза, современные педагогические технологии, наставничество в вузе.

Abstract: the chapter demonstrates the implementation of mentorship programs as one of the ways to optimize the process and outcomes of academic and educational work in accordance with higher education (HE) programs. At the outset of the study, essential characteristics are given to such basic concepts as «mentorship," «mentor," and «mentee." Based on their examination, as well as on a consideration of the current realities in which Russian universities operate, an interim conclusion is drawn

about the fundamental possibility of using mentorship as a means of intensifying educational activity. The main methodological approaches to its implementation are examined. The chapter also discusses the models of mentorship that have found the widest application within organizations implementing higher education programs in our country. Further, the opportunities that exist for improving pedagogical activity carried out in the conditions of a modern university are studied, the realization of which will be facilitated by the further dissemination of mentorship.

Keywords: *higher education, university, university student, university teacher, university graduate, modern pedagogical technologies, university mentoring.*

Категория «наставничество» является по своему характеру междисциплинарной. Причём анализ работ по педагогике (Т.Ю. Казарина, С.Н. Казарин [1], И.А. Мамаева [2], А.А. Мутигуллина [4], Д.В. Огородников [6], Н.О. Яковлева, В.В. Гайдукова, Е.С. Бухтияр [10]) позволяет трактовать её как целенаправленный процесс взаимодействия между более опытным и начинающим специалистами. Можно при этом выделить три основных направления такого процесса: трансляция профессионального опыта; формирование профессиональных компетенций наставляемого; обеспечение его эффективного личностного развития.

Реализация перечисленных выше направлений, подчёркивают педагоги (Л.А. Млкеян, Л.С. Рычкова, С.В. Морозова, О.Б. Конева [3], А.А. Мутигуллина [4], С.В. Панина [7]) носит диалогический, а не линейный характер.

При исследовании наставничества ключевыми понятиями являются «наставник» и «наставляемый». Раскроем их содержание (табл. 1).

Таблица 1

Содержание понятий «наставник» и «наставляемый»

Понятие	Содержание	Роль соответствующего субъекта в реализации программ наставничества
«Наставник»	Участник программы наставничества, характеризующийся наличием существенного опыта достижения определённых профессиональных и/или	Оказывает наставляемому или группе наставляемых практическую помощь к реализации различных форм и видов деятельности (например, в случае с педагогами системы высшего образования (ВО) это могут быть, например, лекции, семинары, лабораторные, различные

	личностных результатов. Компетентен и имеет приемлемый уровень готовности к тому, чтобы делиться знаниями, навыками, опытом с наставляемым или их группой	внеучебные мероприятия)
		Проводит консультации, беседы мастер-классы
		Содействует в реализации наставляемыми индивидуальных траекторий профессионального развития
«Наставляемый»	Субъект программы наставничества, через взаимодействие с наставником, при его помощи решает конкретные задачи, имеющие профессиональную и/или личностную значимость, развивая при этом новые компетенции, приобретая новый опыт	Активный участник непрерывного профессионального и личностного самосовершенствования
		Формулирует для системы наставничества заказ, базирующийся на осмыслении собственных когнитивных (познавательных) потребностей, профессиональных затруднений, желаемого образа себя как личности и профессионала

Говоря конкретно о наставниках как значимых субъектах соответствующей деятельности, реализуемой в пространстве современного отечественного вуза, можно выделить два их типа (табл. 2).

Таблица 2

Типы наставников

Тип	Описание
Наставник-предметник	Обычно представляет собой опытного педагога, реализующего профессионально-педагогическую деятельность в рамках того же предметного направления, что и наставляемый им молодой преподаватель (преподаватели). Осуществляет методическую помощь менее опытному коллеге (коллегам) в деле обучения студентов соответствующим академическим дисциплинам
Наставник-консультант	Деятельность наставника, относящегося к данному типу, заключается в создании условий, комфортных в плане реализации наставляемыми их профессиональных и личностных качеств. Содействует в решении конкретных проблем профессионального и коммуникативного характера. Контролирует самостоятельную работу студентов и молодых специалистов

Образовательная практика наставничества известна человечеству достаточно давно. Реалии текущего этапа развития России и мира, однако, таковы, что оно получает дополнительный импульс в своём развитии. В настоящее время по причине существенной эскалации темпов социального и научно-технического прогресса компетенции, которыми вооружаются, например, студенты организаций ВО, могут устареть уже к моменту получения ими дипло-

мов. Соответственно, одним из важных условий минимизации негативного влияния соответствующей тенденции является корректно организованное взаимодействие между наставниками и подопечными. Такое взаимодействие с большой вероятностью позволит обучаемым понять особенности исполнения их профессиональных обязанностей в текущей обстановке, а педагогам – более эффективно готовить их к соответствующей деятельности.

У реализации наставничества при обязательном учёте тенденций в развитии современного общества и, в частности, системы ВО есть и другие преимущества. Более подробно они будут исследованы ниже. Пока же для нас важно то, что распространение и совершенствование подобного рода практик с большой вероятностью позволит улучшить продуктивность работы вузов, повысить конкурентноспособность их выпускников как внутри страны, так и за её пределами. Правильно организованная наставническая деятельность, кроме того, является значимым условием эффективного личностного и профессионального саморазвития не только наставляемого (что естественно), но и наставника.

Ввиду вышеизложенного не должна вызывать удивления тенденция, при которой вопросы подготовки и реализации наставничества, в т. ч. в пространстве организаций ВО, рассматриваются учёными и практикующими специалистами, осуществляющими деятельность в самых разных областях. Причём результаты анализа их сочинений (Л.А. Млкеян, Л.С. Рычкова, С.В. Морозова, О.Б. Конева [3], А.А. Мутигуллина [4], Л.Н. Нугуманова, Г.А. Шайхутдинова, Т.В. Яковенко [5], Д.В. Огородников [6]) позволяют с определённой долей уверенности говорить о трёх подходах к реализации наставничества.

Термин «подход» мы будем понимать как систему принципов, методов и идей, в совокупности своей определяющих варианты организации взаимодействия между наставляемым и наставником и в целом процесса достижения целей соответствующей деятельности. Структура такой системы интегрирует следующие элементы:

- основной объяснительный принцип;

- описание ключевых механизмов, обеспечивающих эффективное решение задач наставнической деятельности;
- совокупность взаимосвязанных идей, дефиниций, а равно и способов реализации такой деятельности;
- интерпретация основных закономерностей процесса практического воплощения программ наставничества.

Говоря о реализации наставнической деятельности в условиях современного вуза, к наиболее эффективным подходам мы можем отнести системный, личностно-ориентированный и комплексный. Охарактеризуем их подробнее.

Первый из названных подходов системный. Педагогами (Т.Ю. Казарина, С.Н. Казарин [1], Л.А. Млкеян, Л.С. Рычкова, С.В. Морозова, О.Б. Конева [3], А.А. Мутигуллина [4], Д.В. Огородников [6], С.В. Панина [7]) он традиционно рассматривается в качестве одного из ведущих как при проведении научных исследований по соответствующему направлению, так и по ходу практической реализации образовательной деятельности. Основу данного методологического подхода составляет постоянно эволюционирующее знание о системах, их формировании и развитии.

В свою очередь, категория «система» на страницах современной педагогической литературы (Т.Ю. Казарина, С.Н. Казарин [1], С.В. Панина [7], Е.Е. Сартакова, Н.А. Ефремова-Шершукова [8]) обычно понимается как характеризующееся структурной целостностью образование. Основными его отличительными чертами при этом являются:

- наличие ряда структурных компонентов;
- факт существования определённых взаимосвязей между ними;
- связь с окружающей средой.

Подобной сущностной характеристикой обусловлено то, что педагогическим системам в профильной литературе (А.А. Мутигуллина [4], Д.В. Огородников [6], С.В. Панина [7], Е.Е. Сартакова, Н.А. Ефремова-Шершукова [8]) приписываются определённые признаки. Причём чаще других упоминаются подструктура отдельных компонентов, их функции и состав, связи

между компонентами как один из ключевых факторов, влияющих на её функционирование.

Далее, если мы говорим о реализации программ наставничества в сфере ВО, то необходимо отметить: практическое воплощение рассматриваемого подхода, прежде всего, связано с необходимостью всестороннего учёта многомерности и многоуровневости влияния различных по своей природе и мощности действия факторов на ход и результаты наставнической деятельности. Л.А. Млкеян с соавторами [3] при этом указывают, что обязательным условием эффективного и безопасного применения положений системного подхода при планировании и последующей реализации наставнической деятельности является обеспечение взаимосвязи наставника и наставляемого как со средой организации, на базе которой такая работа реализуется, так и с внешней по отношению к ней

Второй подход – личностно-ориентированный. В современной педагогике с её опорой на первоочередное формирование универсальных компетенций обучаемого, его личностных качеств, он обуславливает ориентацию научно-воспитательной работы на систему ценностей обучаемого (в нашем случае – наставляемого), его познавательные интересы и склонности, индивидуальные особенности [6–7]. Таким путём обеспечивается последовательное отношение обучающего (наставник) к обучаемому (наставляемый) как личности и полноценному субъекту субъекту собственного развития, эффективного педагогического взаимодействия.

Соответственно, в современной практической педагогике полноценная реализация личностно-ориентированного подхода предполагает оказание учащимся (наставляемым) помощи в реализации следующих видов когнитивной деятельности: осознание себя как личности и представителя соответствующего профессионального сообщества; самообразование, саморазвитие; выявление и раскрытие собственных возможностей.

Интеграция личностно-ориентированного подхода в повседневную образовательную практику организаций ВО подразумевает необходимость реализации

(а, значит, и предшествующего ей теоретического рассмотрения) технологического сопровождения. При этом изучение доступных источников (А.А. Мутигуллина [4], Л.Н. Нугуманова, Г.А. Шайхутдинова, Т.В. Яковенко [5], С.В. Панина [7], Н.О. Яковлева, В.В. Гайдукова, Е.С. Бухтияр [10]) позволило нам трактовать технологию личностно-ориентированного обучения как систему принципов разработки образовательной, в т.ч. наставнической, деятельности.

Этими принципами определяются направления реализации педагогических технологий, обеспечивающих эффективное практическое воплощение основных положений личностно-ориентированного подхода (Табл. 3).

Таблица 3

Направления использования современных педагогических технологий
в соответствии с положениями личностно-ориентированного подхода

Наименование	Краткая характеристика
Педагогическая поддержке обучающихся	Придание наибольшей эффективности различным моделям (см. ниже), видам и формам организации взаимодействия между наставником и наставляемым, либо их группой, подготовки обеих сторон к его реализации
Организация поисковой деятельности	Характеризуется направленностью на развитие у наставляемых проявлений деятельности по самообразованию и самосовершенствованию при сотрудничестве с наставником. Реализуется за счёт постановки наставляемыми определённых проблем, выдвижения гипотез и анализа результатов совместной с наставником деятельности

При этом каждая из показанных в Таблице 3 технологий имеет собственное назначение, преимущества и недостатки при реализации программ наставничества в современных условиях. Эффективное использование рассматриваемого подхода означает учёт необходимости генерации определённых организационных условий, обеспечивающих максимальное раскрытие каждым наставляемым собственного личного потенциала. В свою очередь, личностный потенциал участника педагогического процесса, реализуемого в стенах современного вуза, действующего на территории РФ, представляет собой, по существу, потенциал саморегуляции, реализуемой во время осуществления различных форм образовательной деятельности. Достаточный уровень его сформированности позволяет субъекту по ходу реализации различных форм и видов активности исходить

из гуманистических ценностей и смыслов, сохраняя при этом свою эффективность.

По словам Д.В. Огородникова [6], развитие такого потенциала в ходе работы в соответствии с программами наставничества предполагает повышенное внимание к интересам, склонностям и системе ценностей наставляемых. Обязательным при этом, отмечает С.В. Панина [7], является учёт их индивидуальных особенностей.

Комплексный подход к реализации программ наставничества предполагает интеграцию следующих групп компонентов соответствующей деятельности: коммуникативные; социокультурные; деятельностные; когнитивные.

При условии корректной реализации во время взаимодействия между наставником и наставляемым, либо их группой, этот подход с большой вероятностью позволит интенсифицировать процесс формирования не только профессиональных, но также личностных и, в частности, коммуникативных компетенций наставляемых. При этом Л.Н. Нугуманова и её соавторы [5] связывают реализацию комплексного подхода с пониманием наставничества как единого целого, структура которого включает взаимодополняющие составные части. Учёт соответствующей характеристики наставнической деятельности позволяет обеспечить её качественное планирование и дальнейшую реализацию.

Анализ практики наставничества применительно к современным отечественным вузам (С.В. Панина [7], Е.В. Хекерт, П.И. Ананченкова, Т.В. Шушара, Е.П. Линник, И.И. Линник) позволяет нам констатировать факт наибольшего распространения девяти моделей реализации наставнической деятельности в системе ВО. Рассмотрим их.

Первая модель, заслуживающая упоминания в данной связи, – традиционная. В русле её реализации наставничество представляет собой организованное взаимодействие между более опытным и начинающим специалистами. Реализуется такое наставничество на протяжении заранее определённого периода времени.

Современные авторы (Т.Ю. Казарина, С.Н. Казарин [1], Е.Е. Сартакова, Н.А. Ефремова-Шершукова [8], В.С. Цилицкий [9], Н.О. Яковлева, В.В. Гайдукова, Е.С. Бухтияр [10]) также упоминают наставничество саморегулируемое. Основное его отличие от традиционного, указывает В.С. Цилицкий [9], заключается в том, что данная модель реализуется на добровольной основе, по желанию наставляемого и/или наставника. Т.Ю. Казарина и С.Н. Казарин [1] в своей статье говорят о групповом наставничестве. В образовательной практике российских вузов (Е.Е. Сартакова, Н.А. Ефремова-Шершукова [8], Е.В. Хекерт, П.И. Ананченкова, Т.В. Шушара, Е.П. Линник, И.И. Линник) данная модель, как правило, реализуется через одновременную работу одного наставника с группой подопечных.

От группового отличается командное наставничество. Основным дифференциальным признаком в данном случае является то, что реализация этой его модели в образовательной практике организации ВО связана с обязательным установлением продуктивного сотрудничества между двумя или более наставниками с одной стороны, наставляемого или их группы – с другой. Целью её реализации является оперативное оказание помощи в достижении целей за период времени, как правило, более короткий, чем при реализации модели предыдущей.

Упоминания в связи с анализом текущей практики отечественных вузов заслуживает также партнерское наставничество. В условиях большинства организаций ВО, действующих сегодня на территории РФ, справедливо утверждают Н.О. Яковлева с соавторами [10], оно представляет собой взаимодействие между двумя молодыми сотрудниками. Добавим, что при этом один из них зачастую уже имеет определённый опыт в части решения конкретных практических вопросов и, таким образом, выступает как наставник. Другой же сотрудник (стажер или недавний выпускник) лишь приступает к реализации соответствующих профессиональных обязанностей и, соответственно, играет роль наставляемого.

Флэш-наставничество, согласно исследованию А.А. Мутигуллиной [4], представляет собой одну встречу наставника и наставляемого, либо их группы. организуемую в очном, дистанционном, либо смешанном форматах. Продолжаются такие встречи от нескольких минут до нескольких часов.

Реализация в организации ВО седьмой модели наставничества, ситуационной, предполагает предоставление выступающим в роли наставника работником помощи в тех случаях, когда подопечный в ней нуждается. Далее, анализ практики отечественных вузов (Т.Ю. Казарина, С.Н. Казарин [1], И.А. Мамаева [2], Т.В. Шушара, Е.П. Линник, И.И. Линник) наглядно демонстрирует: модель краткосрочного наставничества обычно реализуется в форме встреч между наставником и его подопечным, организуемых в соответствии с установленным графиком. В большинстве случаев основной задачей, решаемой во время таких встреч, является постановка конкретных целей.

Небезынтересна и девятая модель, – реверсивное наставничество. Подобно всем вышеперечисленным она основана на взаимодействии между наставником с одной стороны, наставляемым – с другой. Но при этом ей присуще существенное отличие. Состоит оно в том, что в качестве наставляемого выступает сотрудник, старший по опыту, позиции, или опыту. Обычно в стенах организаций ВО модель эта реализуется с целью решения конкретных задач.

На современном этапе развития в России и мире системы ВО столь широкое разнообразие моделей реализации наставнической деятельности объясняется трансформацией соответствующей парадигмы. Т.В. Шушара и её соавторы говорят о том, что подобные метаморфозы реализуются по двум направлениям. Первое направление – совершенствование качественных характеристик реализуемой в вузах учебной и воспитательной работы. Второе – связанное с ним повышение востребованности оказываемых ими образовательных услуг и продуктов на внутреннем и международном рынках.

В то время, когда мы можем наблюдать процесс становления экономики знаний, существенно возрастает роль интеллектуального потенциала выпускников вузов в успешной реализации масштабных проектов, в т. ч. тех, от которых

в ближайшем будущем может зависеть выживание всего человечества. Термин «интеллектуальный потенциал» мы в рамках данного исследования будем понимать следующим образом: качественная характеристика населения определённой территории (например, граждан Российской Федерации), в основном сводящаяся к способности его представителей осваивать в трудно предсказуемых условиях, характерных для современности, новые для себя компетенции. Причём речь идёт отнюдь не о механической фиксации тех или иных данных и/или приёмов работы с ними, но о творческом восприятии. Такое восприятие, в свою очередь, обуславливает готовность граждан (в т.ч. преподавателей, студентов и выпускников системы ВО) к созданию новых услуг, продуктов знаний, технологий, обеспечивающих устойчивое поступательное развитие всех сфер отечественной экономики.

Далее, изучение научно-методической литературы (Т.Ю. Казарина, С.Н. Казарин [1], А.А. Мутигуллина [4], Л.Н. Нугуманова, Г.А. Шайхутдинова, Т.В. Яковенко [5]) позволяет говорить об интеллектуальном потенциале применительно к индивиду как о личностном образовании, структура которого интегрирует следующие элементы: познавательные интересы; ценностные ориентиры; способности к реализации различных форм когнитивной деятельности.

Соответственно, правомерным представляется вести речь и о росте значимости использования нематериальных активов. Реализация же интеллектуального потенциала сотрудников и в целом приемлемый уровень рациональности использования данной группы ресурсов связаны со следующими факторами: уровень корпоративной культуры и, следовательно, мотивации сотрудников, что представляется особенно актуальным применительно к их будущей смене, – студентам вузов, а равно и представителям той категории работающего населения, что несёт основную ответственность за качественную подготовку такой смены, – педагогическим работникам системы ВО; максимальное раскрытие личностного потенциала сотрудников, относящихся к этой и другим категориям.

В свою очередь, совершенствование процессов реализации наставничества в образовательном пространстве организаций ВО с большой вероятностью позволит раскрыть профессиональный и личностный потенциал профессорско-преподавательского состава с тем, чтобы в дальнейшем более эффективно его реализовывать для решения задач, связанных с улучшением качественных характеристик подготовки будущих высококвалифицированных профессионалов, а также профессионализации научных и педагогических сотрудников вуза. С.В. Панина [7] при этом отмечает, что совершенствование и распространение в организациях ВО наставнических практик позволит существенно расширить возможности для эффективного трёхстороннего взаимодействия. Участниками такого взаимодействия, отмечает исследовательница, выступают опытные педагоги, молодые преподаватели, студенты [7]. Таким путём может быть существенно повышена эффективность развития корпоративной культуры участников учебно-воспитательного процесса. Следовательно, улучшится качество людских ресурсов, используемых системой ВО, а, значит и большинством отраслей отечественной и мировой экономики.

Завершая, таким образом, исследование теоретических аспектов реализации наставничества в пространстве организаций, действующих на территории Российской Федерации в соответствии с программами высшего образования (ВО), мы можем сделать ряд выводов.

Наставничество представляет собой взаимодействие между более опытным и начинающим специалистами, реализуемое по следующим направлениям: трансляция профессионального опыта; формирование профессиональных компетенций наставляемого; обеспечение его эффективного личностного развития.

Основными участниками наставничества являются наставник, готовый делиться знаниями, навыками, опытом с наставляемым или их группой, а также наставляемый, который через взаимодействие с наставником решает конкретные задачи, имеющие профессиональную и/или личностную значимость, приобретает новый опыт.

Наставничество известно человечеству достаточно давно. Однако вместе с тем реалии текущего этапа развития большинства сфер жизни социума и, в частности той, что отвечает за подготовку высококвалифицированных кадров для всех остальных, – сферы ВО, таковы, что его важность в деле реализации программ данного уровня возрастает.

К наиболее эффективным в плане реализации наставнической деятельности в стенах современного вуза подходам относятся системный, личностно-ориентированный и комплексный.

Сегодня в стенах отечественных вузов наибольшее распространение получили следующие модели наставничества: традиционная, саморегулируемая, групповая, командная, партнерская, флэш-наставничество, ситуационная, краткосрочная, реверсивная.

Интенсификация реализации программ наставничества позволит с максимальной эффективностью использовать интеллектуальный потенциал субъектов педагогического процесса.

Список литературы

1. Казарина, Т. Ю. Взаимодействие форм наставничества и уровней профессионального становления обучающихся факультета визуальных искусств кемеровского государственного института культуры / Т. Ю. Казарина, С. Н. Казарин // Вестник Кемеровского государственного университета культуры и искусств. – 2024. – № 67. – С. 301–312.

2. Мамаева, И. А. Двумерная модель наставничества в негуманитарном вузе / И. А. Мамаева // Агроинженерия. – 2020. – № 5 (99). – С. 71–77.

3. Методология исследования наставничества как социального и психолого-педагогического явления / Л. А. Млкеян, Л. С. Рычкова, С. В. Морозова, О. Б. Конева // Вестник Шадринского государственного педагогического университета. – 2023. – № 1 (57). – С. 155–163.

4. Мутигуллина, А. А. Педагогическое наставничество в процессе адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности / А. А. Мутигуллина // Кардиоваскулярная терапия и профилактика. – 2024. – Т. 23. № S1. – С. 28–31.

5. Нугуманова, Л. Н. Наставничество как эффективная практика управления профессиональным развитием педагога в условиях сетевого взаимодействия / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова, Т. В. Яковенко // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2020. – № 2 (38). – С. 54–59.

6. Огородников, Д. В. Методологические основания изучения наставничества как средства личностно-профессионального развития студентов творческих специальностей в системе среднего профессионального образования / Д. В. Огородников // Мир науки, культуры, образования. – 2025. – № 6 (115). – С. 332–335.

7. Панина, С. В. О наставничестве в высшем образовании / С. В. Панина // Вестник Северо-Восточного федерального университета им. М. К. Аммосова. Серия: Педагогика. Психология. Философия. – 2023. – № 4 (32). – С. 56–64.

8. Сартакова, Е. Е. Тенденции развития педагогических университетов в условиях становления информационного общества в России (первая четверть XXI в.) / Е.Е. Сартакова, Н.А. Ефремова-Шершукова // Управление образованием: теория и практика. – 2024. – № 11–2 (91). – С. 59–68.

9. Цилицкий, В. С. Новаторский трек управления научно-исследовательской работой будущего учителя / В. С. Цилицкий // Мир науки, культуры, образования. – 2026. – № 3 (118). – С. 34–37.

10. Яковлева, Н. О. Эффективные модели сетевого наставничества в региональной системе образования / Н. О. Яковлева, В. В. Гайдукова, Е. С. Бухтияр // Педагогическая перспектива. – 2023. – № 4 (12). – С. 3–13.

Зритнева Елена Игоревна – д-р пед. наук, профессор кафедры социальных технологий, ФГАОУ ВО «Северо-Кавказский федеральный университет», Ставрополь, Россия.
