

DOI: 10.20310/1810-0201-2018-23-174-15-21  
УДК 36+378

## ТЕХНОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

**Анастасия Александровна ДРУЖИНИНА**

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина»  
392000, Российская Федерация, г. Тамбов, ул. Интернациональная, 33  
E-mail: drugininaan@yandex.ru

*Аннотация.* Представлена технология наставничества, рассмотрены основные модели наставничества и роли наставника. Обоснована актуальность внедрения данной технологии в подготовку специалистов социальной сферы. Представлен проект «Наставничество для студентов, будущих бакалавров социальной работы», который направлен на развитие профессиональных компетенций студентов направления 39.03.02 Социальная работа, предложенный к реализации. В ходе реализации проекта студенты получают поддержку студента старшего курса, выпускника, преподавателя, руководителя социальной организации. Основная цель проекта – осуществление индивидуального сопровождения профессионального развития студентов направления «Социальная работа» ресурсами наставничества. Перечислены основные мероприятия проекта (встреча с наставниками (руководитель-наставник, студент старшего курса – наставник, выпускник-наставник), входное анкетирование (с наставниками и наставляемыми (протееже)), информационные беседы с наставником-руководителем социальной организации Тамбовской области (руководитель-наставник), тренинги от студентки старшего курса-наставника (победитель конкурса «Активное поколение») и выпускницы (победитель конкурса научных исследований), деловая игра «Деятельность специалиста социальной сферы» (выпускники-наставники), участие в олимпиаде, конференция по результатам участия в проекте, защита совместных с наставниками социальных проектов, издание рекомендаций). Рассмотрены модели наставничества, которые могут быть использованы при реализации проекта: модель «наставничество-напарничество», наставничество по принципу «равный – равному», теневое наставничество, наставник-навигатор. Обобщены выгоды, получаемые как наставляемым, так и наставником. Представлены результаты анкетирования, проведенного со студентами направления 39.03.02 Социальная работа, нацеленного на определение отношения к технологии наставничества.

*Ключевые слова:* наставничество; специалисты социальной сферы; роли наставника; теневое наставничество; наставничество-напарничество

Актуальность постановки проблемы наставничества в социальном образовании связана с тем, что подготовка будущего специалиста социальной сферы к полифункциональной деятельности требует применения различных современных технологий, к таким технологиям относим наставничество.

Анализ научных источников и инновационной практики позволил определить наставничество как востребованную технологию высшего образования.

«Наставничество – это не только система адаптации и профессионального развития <...> это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения»<sup>1</sup>.

Наставник – это в первую очередь советник, учитель, доверенное лицо, воспитатель и хороший друг. Основная цель наставниче-

ства заключается в мотивации «новичков» к учебной, научной, профессиональной деятельности, в передаче знаний и навыков.

Д. Клаттербак разграничил две модели наставничества (mentoring): «североамериканская модель («спонсорское наставничество») (Sponsoring mentoring) – подразумевает наставничество человека, старшего по возрасту или более влиятельного своему ученику – протееже, в рамках этой модели происходит одностороннее обучение; европейская модель («развивающее наставничество») (Developmental mentoring) – эта модель подразумевает общение на равных и построение отношений на доверии» [1, с. 8].

Наставник может взять на себя все или некоторые из следующих ролей.

1. Быть доверенным лицом – это значит проявить свою личную заинтересованность и вселить уверенность в подопечного в критические моменты.

<sup>1</sup> Тренинг-Бутик. URL: <http://www.tboutique.ru/theme-guidance.html> (дата обращения: 11.10.2016).

2. Способствовать установлению полезных связей – наставник должен быть «кладезью всех знаний», включая возможность обращения за информацией к другим специалистам.

3. Быть «образцом» – наставник обеспечивает положительный образец для подражания.

4. Быть советником – самый важный аспект роли наставничества состоит в умении выслушивать и предлагать помощь в решении любых проблем. Наставник должен помочь выявить плюсы и минусы различных решений, а также дать рекомендации и профессиональные советы [1, с. 8].

Научные исследования подчеркивают важность внедрения данной технологии в подготовку специалистов различного профиля. Так, британские исследователи R. Collings, V. Swanson и R. Watkins, изучая различные программы и модели наставничества, приходят к выводу о том, что данные программы повышают уровень интеграции первокурсников в образовательную среду университета и способствуют сохранению контингента студентов [2].

W. Folger, J.A. Carter and P.B. Chase, анализируя программу по наставничеству для студентов первого курса, выяснили, что участники программы достигли более высокого показателя GPA (средний балл за все пройденные курсы) по сравнению с другими студентами, не участвовавшими в программе [3].

В практической подготовке будущих учителей широко используется наставничество. Согласно исследованию, представленному в статье «Профессиональное развитие и подготовка молодых учителей в России» М.А. Пинской, А.А. Пономаревой, С.Г. Косарецкого, «о том, что у них есть наставники, сообщили около трети (30,3 %) российских учителей моложе 30 лет, что существенно меньше, чем принято в современной зарубежной практике подготовки учителей и адаптации их к практической работе. По оценкам молодых учителей, они существенно отстают от своих старших коллег в качестве профессионального развития, начиная с периода ввода в практику работы в школе» [4, с. 105-106].

Рассмотрим подробнее особенности технологии наставничества в подготовке специалистов социальной сферы.

Для реализации технологии наставничества к осуществлению предложен проект «Наставничество для студентов, будущих бакалавров социальной работы», который направлен на развитие профессиональных компетенций студентов направления 39.03.02 Социальная работа. В ходе реализации проекта студенты получают поддержку: студента старшего курса, выпускника, преподавателя, руководителя социальной организации.

Внедрение проекта «Наставничество для студентов, будущих бакалавров социальной работы» позволит повысить мотивацию студентов к учебе и работе, создать доверительную среду, где студенты смогут раскрывать свой потенциал максимально эффективно, сформирует студенческое сообщества, где студенты могут познакомиться с профессионалами, создаст кадровый резерв для социальных организаций.

Основная цель проекта – осуществление индивидуального сопровождения профессионального развития студентов направления «Социальная работа» ресурсами наставничества.

Как отмечает Н.В. Гарашкина, «важно, что результатом социального образования должны быть не только знания, но и способность человека оценивать, анализировать, предвидеть последствия социального развития и содействовать происходящим социальным процессам или противодействовать им, если они противоречат интересам всех или отдельного члена общества» [5].

В ходе реализации проекта планируется проведение следующих мероприятий:

- встреча с наставниками (руководитель-наставник, студент старшего курса – наставник, выпускник-наставник);
- входное анкетирование (с наставниками и наставляемыми (протееже));
- информационные беседы с наставником-руководителем социальной организации Тамбовской области (руководитель-наставник);
- тренинги от студентки старшего курса – наставника (победитель конкурса «Активное поколение») и выпускницы (победитель конкурса научных исследований);
- деловая игра «Деятельность специалиста социальной сферы» (выпускники-наставники);
- участие в олимпиаде по направлению подготовки «Социальная работа»;

– конференция по результатам участия в проекте «Наставничество для студентов, будущих бакалавров социальной работы», защита совместных с наставниками социальных проектов;

– издание рекомендаций «Организация наставничества в системе социального образования».

Примером реализации в проекте модели «наставничество-напарничество» (*buddying*) может являться технология наставничества выпускник-наставник. Такого наставника вполне можно обозначить словом «напарник». Выпускник-напарник помогает войти в учебную ситуацию, сориентироваться в конкретных требованиях, познакомить с преподавателями, предупредить о незаметных тонкостях, нюансах учебных ситуаций, познакомить с будущей трудовой деятельностью.

В *buddying* входит передача опыта, развивающая обратная связь и поддержка, которую оказывает выпускник-наставник на основе равенства. Дух равенства, партнерства – отличительная черта *buddying*.

От классического наставничества *buddying* отличается тем, что в нем участники равноправны, нет «старшего» и «младшего», «ученика» и «инструктора», совет, информация или обратная связь дается в обе стороны [6].

Примером наставничества по принципу «равный – равному» является технология наставничества студент старшего курса – наставник.

Несмотря на то, что концепция наставничества в образовании не нова и достаточно хорошо разработана, идея наставничества в студенческой среде, основанная на принципе «равный – равному», активно реализуется в практике вузов только в последние десятилетия, и количество исследований, посвященных данной проблеме, пока ограничено. В зарубежных источниках поднимается вопрос об эффективной организации наставничества, отмечается его положительное влияние на процесс академической и социальной адаптации студентов-первокурсников [7; 8].

Возможным способом реализации технологии наставничества «руководитель социальной организации – наставник» может являться форма теневого наставничества (*Shadowing*).

Теневое наставничество (англ. *shadow* – тень) – особая форма наставничества, в котором студент временно прикрепляется к наставнику – руководителю организации для включенного наблюдения за процессом работы, профессиональными особенностями. Этот вид наставничества может применяться для быстрого практического знакомства с рабочим местом и организацией, наставниками могут выступать сотрудники всех уровней – от квалифицированных специалистов до высших руководителей. Особый развивающий эффект для обоих участников дает специальное обсуждение наблюдений новичка, а также его обратная связь своему наставнику.

Примером реализации технологии наставничества – наставник-навигатор является технология преподаватель-наставник. Задача которого – помочь подопечному открыть свой личный смысл в профессии, самоопределиться, выстроить профессионально-карьерную траекторию. Важно, что на этом этапе у студента не только совершенствуются профессиональные навыки, но и формируются особые профессионально-личностные качества и *soft skills* с учетом того, какое направление профессионально-карьерного движения он выбирает [9].

Наставник-навигатор работает в режиме диалога с подопечным, дает ему возможность понять и развивать самого себя. Слово «навигатор» означает, что он направляет движение специалиста, например, рекомендует, какие курсы повышения квалификации пройти, в каких конкурсах участвовать (естественно, он сопровождает это участие, помогает в подготовке материалов сам или направляет к человеку, который это хорошо умеет делать), подсказывает, в каком новом направлении (виде деятельности) его подопечный может принять участие, организует разные виды проб и новых практик (социальная, экологическая, образовательная, инновационная) [10, с. 88-90].

В настоящее время наставничество также может размещаться онлайн, осуществляться по электронной почте, скайпу или онлайн-обучению. Однако онлайн наставничество не должно полностью заменять личное общение.

Традиционно выделяют индивидуальную (один наставник – один ученик) форму

наставничества, однако, наставничество в вузе может быть реализовано и через групповую (один наставник – много учеников) работу. Форма наставничества выбирается исходя из потребности лица, в отношении которого осуществляется наставничество.

Специалисты по социальной работе в процессе своей профессиональной деятельности сталкиваются с различными проблемами: неопределенность, ответственность, социальная работа охватывает много областей знаний, и возникающие задачи приходится выполнять одновременно, эмоциональное выгорание, специалист по социальной работе не может выбирать своих клиентов, недостаточное ресурсное обеспечение и др.

Технология наставничества позволяет будущему специалисту по социальной работе (наставляемому) получить удовлетворение от своей работы, повышает уверенность в себе и мотивацию, позволяет получить новые знания и способы решения проблем клиентов, сформировать инновационную компетентность.

«Инновационная компетентность – это знание средств, способов, программ инновационной деятельности в решении социальных и профессиональных задач, умения и навыки проектировать и реализовывать инновационные технологии, что составляет ядро содержания компетенции как требования стандарта; готовность к проявлению этих знаний и умений в профессиональной деятельности; опыт реализации знаний, умений, навыков; ценностно-смысловое отношение к содержанию компетенции, его личностной, социальной и профессиональной значимости; эмоционально-волевая регуляция как способность адекватно ситуациям социального и профессионального взаимодействия проявлять и регулировать инновационное поведение» [11, с. 215].

Для наставника наставничество является фактором «хорошего самочувствия», выступая катализатором в чужом развитии, помогает саморазвитию, тренируя навыки консультирования, применимые в профессиональной деятельности и в управлении персоналом, дает возможность смотреть на вещи с новой точки зрения, бросает вызов собственным знаниям, навыкам и идеям, приносит «признание среди коллег», обеспечивает практическую возможность для наставника

понять карьерную траекторию другого сотрудника [1, с. 18].

В ходе анкетирования, проведенного со студентами направления 39.03.02 Социальная работа, 100 % опрошенных отметили, что им необходима помощь наставника.

Давая определение понятия «наставничество», студенты отмечали, что это вид педагогической деятельности, руководство кем-либо, помощь, профессиональная помощь в освоении профессии, обмен опытом, предоставление советов.

В качестве синонимов «наставника» респонденты назвали слова: советник, эксперт, образец для подражания, постановщик цели, инструктор, помощник, учитель, источник знаний, стимулятор.

27 % опрошенных студентов оценили возможный вклад наставника в профессиональное развитие свыше 70 %.

53 % студентов хотели бы иметь наставником руководителя социальной организации, 47 % – преподавателя, 47 % – студента старшего курса, 40 % – студента-выпускника.

Таким образом, основной целью наставничества является мотивация наставляемых к учебной, научной, профессиональной деятельности, в передаче знаний и навыков. Выделяют две модели наставничества: «спонсорское наставничество» (одностороннее обучение) и «развивающее наставничество» (общение на равных и построение отношений на доверии).

Проект «Наставничество для студентов, будущих бакалавров социальной работы», который направлен на развитие профессиональных компетенций студентов направления 39.03.02 Социальная работа, предложен к реализации. В ходе реализации проекта студенты получают поддержку: студента старшего курса, выпускника, преподавателя, руководителя социальной организации. Основная цель проекта – осуществление индивидуального сопровождения профессионального развития студентов направления «Социальная работа» ресурсами наставничества.

К моделям наставничества, которые могут быть использованы при реализации проекта, относим модель «наставничествонапарничество» (передача опыта, развивающая обратная связь и поддержка, которую оказывает выпускник-наставник на основе равенства), наставничество по принципу

«равный – равному»), теневое наставничество (в котором студент временно прикрепляется к наставнику – руководителю организации для включенного наблюдения за процессом работы, профессиональными особенностями), наставник-навигатор (работает в режиме диалога с подопечным, дает ему возможность понять и развить самого себя).

В ходе реализации проекта планируются к осуществлению следующие мероприятия: встреча с наставниками (руководитель-наставник, студент старшего курса – наставник, выпускник-наставник), входное анкетирование (с наставниками и наставляемыми (протее)), информационные беседы с наставником – руководителем социальной организации Тамбовской области (руководитель-наставник), тренинги от студентки старшего курса – наставника (победитель конкурса «Активное поколение») и выпускницы (победитель конкурса научных исследований), деловая игра «Деятельность специалиста социальной сферы» (выпускники-наставники), участие в олимпиаде по направлению подготовки «Социальная работа»), конференция по результатам участия в проекте «Наставничество для студентов, будущих бакалавров социальной работы», защита совместных с наставниками социальных проектов, издание рекомендаций «Организация наставничества в системе социального образования».

Рассмотрены потенциалы, получаемые как наставляемым (получение удовлетворения от своей работы, повышение уверенности в себе и мотивации, получение новых знаний и способов решения проблем клиентов, формирование инновационной компетентности), так и наставником (помогает саморазвитию, дает возможность смотреть на вещи с новой точки зрения, бросает вызов собственным знаниям, навыкам и идеям, приносит «признание среди коллег», обеспечивает практическую возможность для наставника понять карьерную траекторию другого сотрудника).

Результаты анкетирования, проведенного со студентами направления 39.03.02 Социальная работа, направленного на определение отношения к технологии наставничества, подчеркивают важность внедрения технологии наставничества в подготовку специалистов социальной сферы.

Все вышесказанное позволяет сделать вывод о необходимости системного исследования проблемы наставничества в социальном образовании как инновационной технологии и активного прикладного социального проекта.

### Список литературы

1. *Клищ Н.Н., Январев В.А.* Наставничество на государственной службе – новая технология профессионального развития государственных служащих (зарубежный и российский опыт наставничества на государственной службе). М.: Изд. дом Высш. шк. эконом., 2014. 64 с.
2. *Collings R., Swanson V., Watkins R.* The impact of peer mentoring on levels of student wellbeing, integration and retention: a controlled comparative evaluation of residential students in UK higher education // *Higher Education*. 2014. Vol. 68 (6). P. 927-942.
3. *Folger W., Carter J.A., Chase P.B.* Supporting first generation college freshman with small group intervention // *College Student Journal*. 2004. № 38 (3). P. 472-475.
4. *Пинская М.А., Пономарева А.А., Косарецкий С.Г.* Профессиональное развитие и подготовка молодых учителей в России // *Вопросы образования*. 2016. № 2. С. 100-124.
5. *Гарашкина Н.В.* Система вузовской подготовки будущих социальных работников как компонент социального образования // *Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки*. Тамбов, 2012. Вып. 6 (110). С. 91-100.
6. *Кларин М.В.* Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // *ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика*. 2016. № 5. С. 92-112.
7. *Crisp G., Cruz I.* Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007 // *Research in Higher Education*. 2009. Vol. 50 (6). P. 525-545.
8. *Poling K.* MySci advisors: establishing a peer-mentoring program for first year science students support // *Collected Essays on Learning and Teaching (CELT)*. 2015. Vol. 8. P. 181-190.
9. *Яровых Ю.В.* Карьерный рост педагога: типологизация, проблемы, перспективы // *Вестник Томского государственного педагогического университета*. 2013. Вып. 5 (133). С. 13-17.
10. *Поздеева С.И.* Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества // *Научно-педагогическое обозрение*. 2017. № 2 (16). С. 87-91.

11. Дружинина А.А. Формирование компетентности в области социальных инноваций у будущего социального работника // Социально-экономические явления и процессы. 2014. Т. 9. № 10. С. 209-216.

Поступила в редакцию 28.01.2018 г.  
Отрецензирована 01.03.2018 г.  
Принята в печать 27.04.2018 г.

#### Информация об авторе

Дружинина Анастасия Александровна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры психолого-педагогического и социального образования. Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина, г. Тамбов, Российская Федерация. E-mail: drugininaan@yandex.ru

#### Для цитирования

Дружинина А.А. Технология наставничества в подготовке специалистов социальной сферы // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. Тамбов, 2018. Т. 23, № 174. С. 15-21. DOI: 10.20310/1810-0201-2018-23-174-15-21.

DOI: 10.20310/1810-0201-2018-23-174-15-21

## MENTORING TECHNOLOGY IN SOCIAL SPHERE SPECIALISTS' TRAINING

**Anastasia Aleksandrovna DRUZHININA**

Tambov State University named after G.R. Derzhavin  
33 Internatsionalnaya St., Tambov 392000, Russian Federation  
E-mail: drugininaan@yandex.ru

*Abstract.* We consider the mentoring technology, basic models of mentoring and mentor's roles. The relevance of implementing this technology into social sphere specialists' training is substantiated. We present the project "Mentoring for Students, Future Bachelors of Social Work", which is aimed to develop professional competencies of students on training direction 39.03.02 Social Work, we also suggest this project to realization. During realization of the project students will get the support of a senior student, an alumnus, a lecturer, a head of social organization. The main goal of the project is to provide individual support for the professional development of students in the field of Social Work with the resources of mentoring. The main activities of the project (meeting with mentors (head-mentor, senior student – mentor, graduate-mentor), entrance survey (with mentors and mentees (protege)), information conversations with the mentor-head of the social organization of the Tambov Region (supervisor-mentor), training from a senior course student-mentor (winner of the contest "Active generation") and graduate (winner of the competition of research), business game "Activities of Social Sphere Specialist" (graduates-mentors), participation in the Olympics, conference on the results of participation in the project, protection of joint with mentors of social projects, publication of recommendations). The models of mentoring, which can be used in the implementation of the project: the model "buddying", mentoring on the principle of "equal – equal", shadowing, mentor-navigator. The benefits received by both the mentee and the mentor are summarized. We present the results of a survey conducted with students of the direction 39.03.02 Social Work aimed at determining the relationship to the technology of mentoring.

*Keywords:* mentoring; social sphere specialists; mentor's roles; shadowing; buddying

#### References

1. Klishch N.N., Yanvarev V.A. *Nastavnichestvo na gosudarstvennoy sluzhbe – novaya tekhnologiya professional'nogo razvitiya gosudarstvennykh sluzhashchikh (zarubezhnyy i rossiyskiy opyt nastavnichestva na gosudarstvennoy sluzhbe)* [Mentoring on Public Service – New Technology of Professional Development of Public Service Officers (Foreign and

- Domestic Experience of Mentoring in Public Service)]. Moscow, Publishing House of Higher School of Economics, 2014, 64 p. (In Russian).
2. Collings R., Swanson V., Watkins R. The impact of peer mentoring on levels of student wellbeing, integration and retention: a controlled comparative evaluation of residential students in UK higher education. *Higher Education*, 2014, vol. 68 (6), pp. 927-942.
  3. Folger W., Carter J.A., Chase P.B. Supporting first generation college freshman with small group intervention. *College Student Journal*, 2004, no. 38 (3), pp. 472-475.
  4. Pinskaya M.A., Ponomareva A.A., Kosaretskiy S.G. Professional'noe razvitie i podgotovka molodykh uchiteley v Rossii [Professional Development and Young Teachers' Training in Russia]. *Voprosy obrazovaniya – Educational Studies*, 2016, no. 2, pp. 100-124. (In Russian).
  5. Garashkina N.V. Sistema vuzovskoy podgotovki budushchikh sotsial'nykh rabotnikov kak komponent sotsial'nogo obrazovaniya [System of university preparation of future social workers as component of social education]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya Gumanitarnye nauki – Tambov University Review. Series Humanities*, 2012, no. 6 (110), pp. 91-100. (In Russian).
  6. Klarin M.V. Sovremennoe nastavnichestvo: novye cherty traditsionnoy praktiki v organizatsiyakh XXI veka [Modern mentoring: the new features of the traditional practices in organizations of the 21st century]. *ETAP: ekonomicheskaya teoriya, analiz, praktika – ETAP: Economic Theory, Analysis, and Practice*, 2016, no. 5, pp. 92-112. (In Russian).
  7. Crisp G., Cruz I. Mentoring college students: A critical review of the literature between 1990 and 2007. *Research in Higher Education*, 2009, vol. 50 (6), pp. 525-545.
  8. Poling K. MySci advisors: establishing a peer-mentoring program for first year science students support. *Collected Essays on Learning and Teaching (CELT)*, 2015, vol. 8, pp. 181-190.
  9. Yarovykh Y.V. Kar'ernyy rost pedagoga: tipologizatsiya, problemy, perspektivy [Career growth of a teacher: classification, problems, prospects]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta – Tomsk State Pedagogical University Bulletin*, 2013, no. 5 (133), pp. 13-17. (In Russian).
  10. Pozdeeva S.I. Nastavnichestvo kak deyatelnostnoe soprovozhdenie molodogo spetsialista: modeli i tipy nastavnichestva [Supervision as an activity support of a young specialist: models and types of supervision]. *Nauchno-pedagogicheskoe obozrenie – Pedagogical Review*, 2017, no. 2 (16), pp. 87-91. (In Russian).
  11. Druzhinina A.A. Formirovanie kompetentnosti v oblasti sotsial'nykh innovatsiy u budushchego sotsial'nogo rabotnika [Formation of competence of area of social innovations at future social worker]. *Sotsial'no-ekonomicheskie yavleniya i protsessy – Social and Economic Phenomena and Processes*, 2014, vol. 9, no. 10, pp. 209-216. (In Russian).

Received 28 January 2018

Reviewed 1 March 2018

Accepted for press 27 April 2018

#### Information about the author

Druzhinina Anastasia Aleksadrovna, Candidate of Pedagogy, Associate Professor of Psychological and Pedagogical and Social Education Department. Tambov State University named after G.R. Derzhavin, Tambov, Russian Federation. E-mail: drugininaan@yandex.ru

#### For citation

Druzhinina A.A. Tekhnologiya nastavnichestva v podgotovke spetsialistov sotsial'noy sfery [Mentoring technology in social sphere specialists' training]. *Vestnik Tambovskogo universiteta. Seriya Gumanitarnye nauki – Tambov University Review. Series: Humanities*, 2018, vol. 23, no. 174, pp. 15-21. DOI: 10.20310/1810-0201-2018-23-174-15-21. (In Russian, Abstr. in Engl.).