

DOI: 10.20913/2618-7515-2023-3-11

УДК 378.14.014.13

Оригинальная научная статья

## Наставничество как элемент образовательных траекторий, направленных на развитие женского лидерства в научной сфере

**Н. В. Стаурская**

*Сибирский институт бизнеса и информационных технологий  
Омск, Российская Федерация  
e-mail: nat\_staur@mail.ru*

**А. В. Бышевская**

*Смоленский государственный университет спорта  
Смоленск, Российская Федерация  
e-mail: byshevskaiaco@gmail.com*

**Аннотация.** *Введение.* В статье рассматриваются опыт и перспективы развития женского лидерства в научной сфере как заявленного компонента государственной политики как в социальной сфере, так и в сфере развития науки и технологий. *Постановка задачи.* Целью исследования является разработка методологии развития лидерства женщин-ученых за счет организации комплекса учебно-просветительских мероприятий. *Методика и методология исследования.* В основу статьи положены результаты анкетирования, проведенного среди более 1 700 россиянок, занимающихся наукой и планирующих карьеру ученого. Их анализ свидетельствует об имеющейся потребности в создании среды, благоприятной для развития женской научной карьеры. *Результаты.* К компонентам такой среды предлагается отнести последовательное формирование поддерживающего коллегиального сообщества, безвозмездную консультационную поддержку в сфере разработки и реализации индивидуальных образовательных и карьерных траекторий. Особое место отводится практике наставничества, в которой участницы могут и должны развивать свой потенциал за счет обращения к аналитическим результатам практического опыта более старших коллег и самореализации в этой функциональной роли. Предлагается методология, направленная на реализацию поставленных задач, выдвигается пошаговый план действий, нацеленный на развитие наставнических компетенций участниц. *Выводы.* Представленный комплекс может быть использован во всей полноте педагогической поддержки женщин, нацеленных на научную карьеру, не только за счет индивидуального образовательного и карьерного проектирования, но и с помощью обучения, получения недостающих знаний и умений. Также комплекс выполняет воспитательную функцию, актуальность которой связана с необходимостью коррекции социальных установок, фиксирующих модели социального поведения, препятствующие развитию женского лидерства, в частности продвижению женщин в академической среде.

**Ключевые слова:** методика обучения и воспитания, женское лидерство, наставничество, образовательное проектирование, карьерное проектирование

**Для цитирования:** *Стаурская Н. В., Бышевская А. В.* Наставничество как элемент образовательных траекторий, направленных на развитие женского лидерства в научной сфере // Профессиональное образование в современном мире. 2023. Т. 13, №3. С. 500–506. DOI: <https://doi.org/10.20913/2618-7515-2023-3-11>

DOI: 10.20913/2618-7515-2023-3-11

Full Article

## Mentoring as an element of educational trajectories aimed at developing women's leadership in the scientific field

**Staurskaya, N. V.**

*Siberian Institute of Business and Information Technology  
Omsk, Russian Federation  
e-mail: nat\_staur@mail.ru*

**Byshevskaya, A. V.**

*Smolensk State University of Sports*

*Smolensk, Russian Federation*

*e-mail: byshevskaiaco@gmail.com*

**Abstract. Introduction.** The article deals with the view both on the background and on development prospects of female academic leadership as a constituent of the widely announced governmental social policy as well as the initiatives for technological excellence promotion. **Purpose setting.** The article aims at elaboration of a methodology for female scientists' leadership promotion by implementation of a set of educational activities. **Methodology and methods of study.** The article is based on the analytical results of more than 1700 questionnaires by Russian female potential and mature researchers. Analysis of these results prove that there is a need in a specially designed environment for support and promotion of female researchers' career. **Results.** It is supposed that this environment should include a consistently built supporting community, free individual consultancy in lifelong learning and career design. Mentoring is another conceptual hub of the environment. It should and must open access to the senior practical experience and also make the participants act as mentors themselves. This article offers a methodology aiming at the reaching the above-mentioned objectives, a step-by-step algorithm for mentoring skills' development. **Conclusion.** This set of tools can be comprehensively applied for the pedagogical support of women focused on academic career not just due to the educational and career design practices but also to teaching to fill existing gaps. The set is to implement its motivating function well-grounded by the existing necessity in correction of societal dogma hampering female leadership, including those in the field of science and research.

**Keywords:** methods of training and education, female leadership, mentoring, educational design, career design

**Citation:** Staurskaya, N. V., Byshevskaya, A. V. [Mentoring as an element of educational trajectories aimed at developing women's leadership in the scientific field]. *Professional education in the modern world*, 2023, vol. 13, no. 3, pp. 500–506. DOI: <https://doi.org/10.20913/26187515-2023-3-11>

**Введение.** Вопрос о поддержке женского лидерства не теряет своей актуальности уже более двух тысяч лет. Каждая эпоха формирует новый взгляд на женщину в обществе, а также запрос на степень ее вовлеченности в принятие решений, их исполнение и уровень активности в жизни общества в целом. Череда событий последних лет, среди которых – смена технологического уклада, пандемия, специальная военная операция, санкционное давление на российскую экономику со стороны стран коллективного запада, повлекшее вызовы, связанные с достижением результативности в сфере импортозамещения, технологического и цифрового суверенитета, концентрация внимания молодежи на отечественной культуре и традиционных ценностях, побудили общество к переосмыслению понятия гендерного равенства. Если до названных событий поддержка роли женского лидерства была популярной риторикой (причем как с положительной, так и с отрицательной стороны), то сейчас общественный запрос на достижение истинного равенства и гендерного паритета во всех сферах жизни общества зазвучал как призыв к действию.

**Постановка задачи.** Анализ исторической ретроспективы убеждает нас, что при выраженных колебаниях и вариативности (в зависимости от культуры) женщинам удалось значительно продвинуться в отстаивании своих прав на социальное равенство с мужчинами. Как ни странно, даже несмотря на это обстоятельство вопрос

о женском лидерстве не сходит с актуальной повестки. При этом сфера науки остается отдельной площадкой, на которой женщинам приходится пробивать так называемый «стеклянный потолок». С позиции исторической ретроспективы участие женщин в российской научной сфере можно разделить на два этапа: XIX в. – первая половина XX в. (слабая вовлеченность в научную сферу), вторая половина XX в. – настоящее время (активная вовлеченность женщин в научную сферу, более 40% среди общего числа ученых) [1]. Женщины-ученые реализуют себя в большей степени в гуманитарных и социальных науках: практически 100% исследований, посвященных проблемам гендерного неравенства и женского лидерства, принадлежит женщинам [11]. В конце XVIII в. (1783) произошло удивительное событие: Екатерина Романовна Дашкова (урожденная Воронцова) стала директором Академии искусств и наук [8]. Женщины получили возможность обучаться в университетах и проводить научные исследования во второй половине XIX в., уже через 100 лет они составляли половину от общего числа студентов [3]. Более 30% женщин-ученых защищают диссертационные работы после 50 лет, что свидетельствует о большой вовлеченности женщин в быт и низкую возможность полностью отдаваться научным исследованиям [4].

Но на первый взгляд высокий количественный показатель не отражает качественные характери-

стики занятости женщин-ученых, чаще всего они работают на более низких должностях, соответственно имеют более низкий уровень дохода и статус в профессиональном сообществе. Неравнозначно и соотношение женщин в различных отраслях науки: традиционно процентное соотношение выше в гуманитарных и социальных науках. Меньше 5% когда-либо врученных Нобелевских премий за всю историю были присуждены женщинам. В Российской академии наук (РАН) женщины составляют только 9% от общего числа академиков; президентами представительницы женского пола за всю историю страны не были. Только 30% научных публикаций в высокоцитируемых международных изданиях принадлежат авторам женского пола [9]. Следует отметить, что до настоящего времени в России практически не существует целевых мер поддержки женщин в науке [2]. Каждая пятая женщина, работающая в науке, – лаборант [7]. 60% женщин-ученых подтверждает, что семья отвлекает их от занятий наукой [9].

Однако нельзя не отметить поворот государственной политики к продвижению женского лидерства в целом. Важным документом, принятым в этом направлении, является Распоряжение Правительства РФ от 29 декабря 2022 г. №4356-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023–2030 гг. Согласно этому документу женщины составляют 28,3% среди докторов наук и 43,4% среди кандидатов наук. Одной из задач стратегии является создание системы непрерывного образования и повышения квалификации. Решением этих задач может стать наставничество как стимул к постоянному саморазвитию и повышению своих профессиональных компетенций. Хорошим примером подобной работы служит проект Минобрнауки «Женщины. Школа наставничества» [2], реализованный в 2021–2022 гг. одной из шести тем которого является образование и наука ([https://minobrnauki.gov.ru/action/proekt\\_jenschini\\_shkola\\_nastavnichestva/](https://minobrnauki.gov.ru/action/proekt_jenschini_shkola_nastavnichestva/)).

Кроме того, ряд важных инициатив проводился на международном уровне, но многие из этих возможностей в данный момент недоступны для россиянок. Повлиять на ситуацию и повысить авторитет женщин в науке, при поддержке ЮНЕСКО был призван проект «Стипендии L'ORÉAL-UNESCO для женщин в науке», существующий полтора десятка лет. Премия была учреждена в 1998 г. За время ее существования адресную поддержку получили более 3500 женщин из 117 стран, включая Российскую Федерацию. В России конкурс проводится с 2007 г. при поддержке Российской академии наук. В России премию получили около 150 женщин. Одна из целей программы – интеграция российских женщин ученых

в международное научное сообщество. Для привлечения внимания к проблемам реализации женщин в научной сфере учрежден Международный день женщин и девочек в науке – 11 февраля [5].

Востребованность регионального конкурса «Женский облик науки», проводимого в Свердловской области с 2017 г., объединившего более тысячи перспективных и состоявшихся жительниц региона, занятых в сфере высшего образования и науки, – пример успешной практики поддержки женского лидерства в академической среде.

Ввиду укоренившихся общественных установок, исторической памяти и действующих принципов социального устройства требуется дополнительное воспитание женского лидерства, необходима выработка особого подхода к проектированию женских образовательных маршрутов и карьерных траекторий. Это особое направление педагогической деятельности должно иметь двойную направленность: формирование у женщин навыков (в том числе гибких) и воспитание в них лидерского духа. Отдельно стоящим направлением является развитие навыков наставничества и эффективного обмена опытом.

Совокупность вышеуказанных обстоятельств, составляющая основу запроса на продвижение женского лидерства, а также наличие формирующегося движения его поддержки, развивающегося помимо прочих усилиями педагогов и наставников, представителей академической среды, сотрудников профильных министерств и академических работников, определяют актуальность и насущную необходимость обращения к поиску научно-обоснованных педагогических и просветительских решений, а также широкого комплекса мер, потенциально валидирующих и подкрепляющих их.

Целью исследования является разработка методологии поддержки и развития женского лидерства в науке, основанной на активном применении наставничества.

**Методика и методология исследования.** Целевая аудитория нашего исследования представлена тремя подгруппами: а) студентки и магистрантки российских вузов; б) аспирантки; в) кандидаты наук и докторантки до 35 лет, а также доктора наук до 40 лет. С целью проведения анализа потребностей данных категорий граждан при содействии более 40 научно-образовательных организаций, сети региональных представительств РАН, профильных министерств и ведомств, а также коммерческих организаций, занимающихся научной деятельностью, был проведен опрос, охвативший более 1700 респонденток, относящихся к указанным целевым группам.

Среди трудностей, мешающих построению научной карьеры, респондентки назвали высо-

кую включенность в решение бытовых вопросов (16%), низкий уровень заработной платы (23%), недостаток поддержки и одобрения со стороны близких, знакомых и коллег (3%), предпочтения в отношении специалистов-мужчин со стороны руководства (9%). Также участницы анкетирования отметили потребность в качественном информировании о проводимых мероприятиях (42%), получении доступа к бесплатному обучению для формирования надпрофессиональных компетенций (55%), включении в состав научных сообществ (43%), независимом наставничестве от эксперта (37%), создании личного бренда (17%). Высокая востребованность участия в жизни профессиональных сообществ подтверждается тем, что более 36% опрошенных уже состоят в подобных организациях, а 42% хотели бы в них вступить, а 63% респонденток указали, что желали бы вступить в сообщество женщин-ученых, 62% указали на интерес к работе под руководством наставника, а 33% выразили желание выступить в такой роли. В качестве наставника большинство участниц опроса (70%) хотели бы видеть научно-педагогического работника.

Таким образом, можно сделать вывод, что затрудненный вертикальный карьерный рост в научной сфере у женщин связан с чрезмерной занятостью при недостаточном поощрении. Ответом на эти вызовы может стать комплекс педагогических мер и решений: а) локализация образовательных и просветительских возможностей при их интеграции в индивидуальные карьерные траектории; б) оказание психологической и мотивационной поддержки; в) положительное подкрепление деятельности участниц в новых ролях (наставница, лидер, инфлюэнсер, популяризатор науки, блогер).

С учетом вышеуказанного запроса нами предлагается пошаговая методология педагогической поддержки как индивидуального, так и коллективного женского лидерства в академической среде за счет обращения к методологическому потенциалу таких инструментов, как наставничество, помещение в благоприятную (поддерживающую) социальную среду, горизонтальное обучение, развитие гибких навыков.

Создание высокофункционального сообщества женщин-ученых способно реализовать поставленную цель с применением всего заявленного инструментария, тем самым совмещая реализацию как воспитательной, так и дидактической функций.

*Шаг 1.* Первым шагом в процессе формирования такого сообщества должен стать комплекс мероприятий, направленных на диагностику имеющихся знаний, умений и навыков, а также проведение последующего сопоставительного анализа с искомым функционалом в предполагаемых

карьерных позициях. С этой целью предлагается проведение вводного анкетирования, предполагающего развернутое выполнение следующих заданий:

- описать видение своего роли и места в мире;
- указать тематическую сферу, решению проблем которой участница хотела бы посвятить свою деятельность;
- описать стороны профессиональной деятельности, практическая реализация которых не приносит удовлетворения;
- указать стороны деятельности, выполнение которых приносит радость и мотивирует на дальнейшую работу;
- дать список навыков, которые респондентка считает высокоразвитыми;
- привести список умений и навыков, уровень развития которых респондентка считает недостаточным и относит к своим слабым сторонам;
- указать увлечения и хобби, не связанные со сферой профессиональной деятельности;
- рассказать об опыте практической или предпринимательской практики, если таковой имеется;
- рассказать об имеющемся опыте административно-организаторской деятельности, выделить ее привлекательные и непривлекательные стороны;
- привести список реализованных проектов и их результатов;
- дать список имеющихся научных трудов;
- привести данные об участии в жизни различных социальных сообществ, ассоциаций и организаций;
- сообщить о наличии наград и поощрений;
- рассказать об опыте преподавательской, наставнической и просветительской деятельности.

Также на этапе первого шага представляется необходимым проведение глубинного интервьюирования участниц с целью уточнения данных анкетирования. Кроме этого, рекомендуется проведение тестирования с целью определения личностных качеств и уровня владения гибкими навыками. Для этих целей может быть рекомендовано расширенное тестирование, размещенное на сайте проекта «Россия – страна возможностей». По прохождении тестирования участницы получают персональные отчеты по следующим блокам: коммуникативная грамотность, клиентоориентированность, анализ информации, ориентация на результат, планирование, стрессоустойчивость, партнерство/сотрудничество, следование правилам и процедурам, коммуникативная грамотность, лидерство (контроль), эмоциональный интеллект, пассивный словарный запас, ценностные установки лидерства, анализ вербальной информации, анализ числовой информации, жизнестойкость.

*Шаг 2.* На этом этапе предусмотрено формирование образовательной траектории каждой из участниц, а также выявление их собственного преподавательского потенциала и зон экспертизы. Это позволит достичь максимальной эффективности при оптимизации ресурсов за счет как введения практики горизонтального обучения, так и развития навыков передачи научного опыта, что имеет особое значение в рамках действующего в Российской Федерации Года педагога и наставника. Полагаем, что включение педагогического модуля в образовательную траекторию всех участниц, не имеющих педагогического образования, необходимо в свете растущего запроса на просветительскую работу и передачу опыта.

*Шаг 3.* Третьим шагом может стать построение коммуникационной платформы, гибридный формат которой (с применением площадки Sberjazz или иных подобных) – создание сайта-агрегатора возможностей, а также персонифицированного сообщества на площадке сайтов VK и «Одноклассники». Интеграция региональных представительств-вузов, а также сотрудничество с сетью «Точек кипения» Агентства стратегических инициатив может послужить офлайн-базой применения методологии, способствуя предоставлению условий для установления личных встреч и знакомств, важность которых вновь признается в постпандемийном периоде. В ходе распространения собственного опыта на тематических семинарах участницы не только примут участие в реализации дидактических задач, но и смогут отработать навык публичных выступлений, участия в дебатах.

*Шаг 4.* Следующий шаг – сквозное наставничество по принципу «сверху вниз» между участницами и горизонтальное обучение. На этом этапе произойдет укрепление партнерских связей, обмен опытом, развитие педагогических навыков. Взаимодействие участников рекомендуется проходить под наблюдением ментора-медиатора.

Все это, включая работу с психологом в группе, призвано укрепить уверенность участниц

в своих силах, а созданная и укрепленная сеть контактов с коллегами создаст зону поддерживающего общения, станет источником проектных идей.

**Результаты.** Ожидаемыми результатами проведения обучения участниц станут следующие:

- повышение качества самоорганизации деятельности участниц, что приведет к лучшему состоянию физического и ментального здоровья, а также повышению производительности труда;
- создание первичного состава сети женщин-ученых;
- формирование не менее пяти научных коллективов в разных предметных областях;
- формирование не менее семи междисциплинарных коллективов для работы над грантовыми заявками как в научной, так и социальной сферах;
- повышение публикационной активности участниц, а также уровня их включенности в разработку и реализацию проектов и инициатив;
- реализация практического опыта наставничества, а также получение консультационной поддержки более опытных коллег;
- подготовка не менее 15 тематических лекций, направленных на популяризацию науки и привлечение старшеклассниц и студенток СПО к научной работе;
- интеграция результатов деятельности женщин-ученых в федеральные программы и инициативы («Лидеры России», общество «Знание» и др.);
- укрепление мотивации женщин к ведению научно-исследовательской работы и создание для них поддерживающего сообщества единомышленниц.

**Выводы.** Таким образом, предложенная методология работы с женщинами-учеными может служить эффективным инструментом для укрепления потенциала женщин в науке, способствовать их сплоченности, реализации вертикального карьерного роста, оптимизации нагрузки и перераспределению задач с приоритетом в пользу стратегически важных, обеспечивающих поступательное наращивание объемов, качества и значимости результатов научно-исследовательской работы.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Валькова О. А. Государственная политика в сфере профессионального научного труда женщин в России: конец XIX века – 30-е годы XX века // Расписание перемен. Очерки истории образовательной и научной политики в Российской империи – СССР (конец 1880-х – 1930-е годы). Москва, 2012. С. 809–848.
2. Школа наставничества от ректора ГУАП Юлии Антохиной // Ректор ВУЗа. 2022. №5. С 40–41.
3. Дежина И. Положение женщин – исследователей в Российской науке и роль фондов. Москва: ТЕИС, 2003. 156 с.
4. Остапенко А. Б. История вхождения женщины в отечественную науку и образование // Вестник Хабаровской государственной академии экономики и права. 2011. №1. С. 86–91.
5. Матевосян А. Х. Женщины в науке // Экономика и управление в современных условиях: Междунар. (заоч.) науч.-практ. конф. Красноярск, 2014. С. 241–242.

6. Слуковская М., Фомина Е., Сулейманова О. 11 февраля – день женщин в науке: беседа с сотрудницами Кольского науч. центра / вела Н. Чернова // Вестник Кольского научного центра РАН. 2022. Т. 14, №1. С. 41–43.
7. Пушкарева Н. Л. Женщины в российской науке конца XX – начала XXI века: обобщение количественных характеристик // Женщина в российском обществе. 2010. №3. С. 24–35.
8. Фомина В. А. Первая в мире женщина – руководитель академии наук // Переломные моменты истории: люди, события, исследования. К 350-летию со дня рождения Петра Великого: материалы междунар. науч. конф. Санкт-Петербург, 2022. Т. 3. С. 721–725.
9. Шевцова А. В. Барьеры профессионального развития молодых ученых в гендерно-дифференцированной среде научного сообщества // Женщина в российском обществе. 2021. №1. С. 83–93.
10. Якунин И. М., Сачкова М. Е. К проблеме изучения феномена «стеклянного потолка» в социальной психологии // Социальная психология: вопросы теории и практики: материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. памяти М. Ю. Кондратьева. Москва, 2022. С. 535–537.
11. Яшина Г. П. Проблема политического участия женщин в странах Западной Европы в современной науке // Актуальные проблемы современности: материалы 5-й Всерос. науч.-практ. конф. «Альтернативный мир». Благовещенск, 2010. Вып. 4. С. 246–253.

#### REFERENCES

1. Val'kova O. A. State policy in the field of professional scientific work of women in Russia: the end of the 19th century – the 30s of the 20th century. *Raspisanie peremen. Ocherki istorii obrazovatel'noi i nauchnoi politiki v Rossiiskoi imperii – SSSR (konets 1880-kh – 1930-e gody)*. Moscow, 2012, pp. 809–848. (In Russ.).
2. School of mentorship from SUAI rector Yulia Antokhina. *Rektor VUZa*, 2022, no. 5, pp. 40–41. (In Russ.).
3. Dezhina I. *The position of women researchers in Russian science and the role of foundations*. Moscow, TEIS, 2003, 156 p. (In Russ.).
4. Ostapenko A. B. The history of women's entry into domestic science and education. *Vestnik Khabarovskoi gosudarstvennoi akademii ekonomiki i prava*, 2011, no. 1, pp. 86–91. (In Russ.).
5. Matevosyan A. Kh. Women in science. *Ekonomika i upravlenie v sovremennykh usloviyakh: Mezhdunar. (zaoch.) nauch.-prakt. konf.* Krasnoyarsk, 2014, pp. 241–242. (In Russ.).
6. Slukovskaya M., Fomina E., Suleimanova O. February 11 – the day of women in science: conversation with the staff of the Kola Science Center. *Vestnik Kol'skogo nauchnogo tsentra RAN*, 2022, vol. 14, no. 1, pp. 41–43. (In Russ.).
7. Pushkareva N. L. Women in Russian science in the late 20th – early 21st century: generalization of quantitative characteristics. *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, 2010, no. 3, pp. 24–35. (In Russ.).
8. Fomina V. A. The world's first female head of the Academy of Sciences. *Perelomnye momenty istorii: lyudi, so-bytiya, issledovaniya. K 350-letiyu so dnya rozhdeniya Petra Velikogo: materialy mezhdunar. nauch. konf.* Saint Petersburg, 2022, vol. 3, pp. 721–725. (In Russ.).
9. Shevtsova A. V. Barriers to the professional development of young scientists in a gender-differentiated environment of the scientific community. *Zhenshchina v rossiiskom obshchestve*, 2021, no. 1, pp. 83–93. (In Russ.).
10. Yakunin I. M., Sachkova M. E. On the problem of studying the «glass ceiling» phenomenon in social psychology. *Sotsial'naya psikhologiya: voprosy teorii i praktiki: materialy VII Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. pamyati M. Yu. Kondrat'eva*. Moscow, 2022, pp. 535–537. (In Russ.).
11. Yashina G. P. The problem of political participation of women in Western European countries in modern science. *Aktual'nye problemy sovremennosti: materialy 5-i Vseros. nauch.-prakt. konf. «Al'ternativnyi mir»*. Blagoveshchensk, 2010, iss. 4, pp. 246–253. (In Russ.).

#### Информация об авторах

**Стаурская Наталья Валерьевна** – кандидат филологических наук, ответственный редактор научного журнала «Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий», Сибирский институт бизнеса и информационных технологий (Российская Федерация, г. Омск, л. 24-я Северная, 196, корп. 1, e-mail: nat\_staur@mail.ru).

**Бышевская Анастасия Владимировна** – кандидат географических наук, начальник отдела международных отношений, Смоленский государственный университет спорта (Российская Федерация, 214000, г. Смоленск, Проспект Гагарина, 23, e-mail: byshevskaiaco@gmail.com).

Статья поступила в редакцию 23.03.2023

После доработки 26.04.2023

Принята к публикации 28.04.2023

**Information about the authors**

**Natalia V. Staurskaya** – Candidate of Philological Sciences, Executive Editor of Scientific Journal «Herald of the Siberian Institute of Business and Information Technology» (196/124<sup>th</sup> Severanaya Str., Omsk, 644116, Russian Federation, e-mail: nat\_staur@mail.ru).

**Anastasia V. Byshevskaya** – Candidate of Geographical Sciences, Head of the Department of International Relations, Smolensk State University of Sports (23 Gagarina Ave., Smolensk, 214000, Russian Federation, e-mail: byshevskaiaco@gmail.com).

*The paper was submitted 23.03.2023*

*Received after reworking 26.04.2023*

*Accepted for publication 28.04.2023*