

**Технология развития готовности наставников  
к социально-педагогическим рискам  
в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров  
авиастроительной отрасли и дизайн ее проектирования**

**Technology for developing mentors' readiness  
for socio-pedagogical risks in intra-corporate training process  
of aircraft industry trainees and its design**

**Автор статьи**

**Баянов Данияр Ильгамович**,  
аспирант института психологии и образования  
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный  
университет»; инженер-конструктор отдела модели-  
рования процессов сборки Казанского авиационного  
завода имени С. П. Горбунова (филиала ПАО «Тупо-  
лев»), г. Казань, Российская Федерация  
bayanov\_daniyar@mail.ru  
ORCID: 0000-0003-1647-4764

**Author of the article**

**Daniyar I. Bayanov**,  
Postgraduate Student, Institute of Psychology and Edu-  
cation, Kazan (Volga Region) Federal University; Design  
Engineer, Assembly Process Modeling Department, Ka-  
zan Aviation Plant named after S.P. Gorbunov (branch of  
Tupolev PJSC), Kazan, Russian Federation  
bayanov\_daniyar@mail.ru  
ORCID: 0000-0003-1647-4764

**Конфликт интересов**

Конфликт интересов не указан

**Conflict of interest statement**

Conflict of interest is not declared

**Для цитирования**

Баянов Д. И. Технология развития готовности настав-  
ников к социально-педагогическим рискам в про-  
цессе внутрикорпоративного обучения стажеров  
авиастроительной отрасли и дизайн ее проектирова-  
ния // Научно-методический электронный журнал  
«Концепт». – 2023. – № 04. – С. 63–76. – URL: [https://e-  
koncept.ru/2023/231024.htm](https://e-koncept.ru/2023/231024.htm). DOI: 10.24412/2304-  
120X-2023-11024

**For citation**

D. I. Bayanov, Technology for developing mentors' readi-  
ness for socio-pedagogical risks in intra-corporate train-  
ing process of aircraft industry trainees and its design //  
Scientific-methodological electronic journal "Koncept". –  
2023. – No. 04. – P. 63–76. – URL: [https://e-kon-  
cept.ru/2023/231024.htm](https://e-koncept.ru/2023/231024.htm). DOI: 10.24412/2304-120X-  
2023-11024

Поступила в редакцию <i>Received</i>	28.02.23	Получена положительная рецензия <i>Received a positive review</i>	31.03.23
Принята к публикации <i>Accepted for publication</i>	31.03.23	Опубликована <i>Published</i>	30.04.23



**Аннотация**

Социально-педагогическая деятельность инженера-конструктора занимает далеко не первостепенное место в списке основных должностных обязанностей и квалификационных требований, предъявляемых к нему, что и является решающим фактором, создающим для него в процессе осуществления наставнической деятельности значительные проблемы, сопряженные с социально-педагогическими рисками. Поэтому проблема развития готовности наставников к социально-педагогическим рискам, возникающим в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров, требует разработки технологического сопровождения данного процесса. В связи с этим цель данной статьи заключается в раскрытии дизайна проектирования технологии развития готовности наставников к социально-педагогическим рискам в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров авиастроительной отрасли. Методология проектирования данной технологии основана на идеях процессуально-технологического подхода, предполагающего целостность и поэтапность достижения ее цели, достигаемой сформированностью социально-личностной, организационно-методической и информационно-коммуникативной готовности наставников к социально-педагогическим рискам в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров. Предлагаемая в статье технология развития готовности наставников к социально-педагогическим рискам в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров включает в себя познавательно-ориентировочный, потребностно-поисковый, активно-деятельностный и оценочно-рефлексивный этапы, а также поэтапное содержание социально-личностной, организационно-методической и информационно-коммуникативной готовности наставников к данным видам рисков.

**Ключевые слова**

проектирование технологии, социально-педагогические риски, наставническая деятельность, внутрикорпоративное обучение, стажеры, авиастроительная отрасль

**Благодарности**

Автор выражает благодарность своему научному руководителю – доктору педагогических наук, доценту, заведующей кафедрой педагогики высшей школы Института психологии и образования ФГАОУ ВО «Казанский (приволжский) федеральный университет» Альфии Рафисовне Масалимовой за научное руководство при подготовке данной статьи.

**Abstract**

The socio-pedagogical activity of a design engineer is far from being of primary importance in the list of his/her main job duties and qualification requirements, which is the decisive factor that creates significant problems for him/her in the process of mentoring activity associated with socio-pedagogical risks. Therefore, the problem of developing mentors' readiness to socio-pedagogical risks arising in the process of internship training requires the development of technological support for this process. In this regard, this article is devoted to designing the technology of development of mentors' readiness to socio-pedagogical risks in the process of intra-corporate training of trainees in the aircraft construction industry. The methodology of designing this technology is based on the ideas of process-technological approach, which involves integrity and step-by-step achieving its purpose accomplished by the formation of socio-personal, organizational, methodological and informational-communicative readiness of mentors to socio-pedagogical risks in the process of internal corporate training of trainees. The proposed in the article technology of mentors' readiness development to socio-pedagogical risks in the process of internship includes cognitive-orientation, needs-research, activity-oriented and evaluation-reflexive stages, as well as phased content of socio-personal, organizational-methodological and informational-communicative readiness of mentors to these types of risks.

**Key words**

technology design, socio-pedagogical risks, mentoring, in-company training, trainees, aircraft-building industry.

**Acknowledgements**

The author expresses gratitude to his scientific supervisor - Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Higher School Pedagogy, Institute of Psychology and Education of the Kazan (Volga Region) Federal University Alfiya R. Masalimova for her scientific guidance in the preparation of this article.

**Введение / Introduction**

Наставничество в авиастроительной отрасли всегда было наиболее эффективным видом передачи профессионального опыта в рамках внутрикорпоративного обучения и остается таковым [1, 2]. Особенно оно актуально в условиях особой секретности оборонной промышленности, так как является стратегической составляющей ее корпорации и нуждается не только в сохранении и накоплении корпоративных знаний [3], но и в обеспечении конфиденциальности, что и достигается за счет внутрикорпоративного характера обучения на предприятиях авиастроительной отрасли.

Так, к примеру, инженер-конструктор авиационной промышленности помимо своих узкопрофессиональных обязанностей должен обладать и методическими ком-

петенциями для реализации своих наставнических обязанностей, которые интегрированы в его основную профессионально-производственную и социально-педагогическую деятельность, осуществляемую в процессе его наставнической деятельности. В нашей ранее опубликованной статье [4] мы подробно раскрывали риски социально-педагогической деятельности наставников авиастроительной отрасли, среди которых отмечали следующие: организационные риски, связанные с организацией социальной и профессионально-производственной адаптации стажеров и их неготовностью к данным видам рисков; методические риски, возникающие из-за методической неграмотности наставников; социальные риски, связанные с возникновением межличностных конфликтов; личностные риски, возникающие из-за личностных особенностей стажеров и наставников; информационно-коммуникационные риски, связанные с недостаточным уровнем сформированности цифровой и информационно-коммуникативной компетенции наставников.

Любой процесс достижения результатов предполагает прохождение ряда последовательных стадий и этапов деятельности [5]. Соответственно, предлагаемая нами технология развития готовности наставников к социально-педагогическим рискам в процессе внутрикорпоративного обучения также должна строиться с учетом основных признаков технологии, а именно: целесообразности, результативности, алгоритмичности, воспроизводимости, управляемости, проектируемости [6–11].

### Обзор литературы / Literature review

Многие отечественные исследователи, такие как А. И. Лисовская [12], Т. В. Дурева [13], М. Л. Предигер [14], В. Э. Штейнберг [15], характеризуют педагогическую технологию следующими признаками: алгоритмизация, управляемость, коррекция, обратная связь, визуализация, экономичность, включающая, с одной стороны, строгий учет расходуемого времени и мастерства преподавателя, а с другой – учет затраченных материальных средств.

В соответствии с методологическими основами технология может быть выстроена только на фундаменте предшествующих ей в алгоритме проектирования норм деятельности: цели, подхода, принципов, плана [16]. Иными словами, непременно должно быть соблюдено место отстройки технологии в алгоритме проектирования [17].

Учитывая данный методологический ориентир, при проектировании технологии становления проектной культуры у студентов в системе высшего профессионального физкультурного образования М. Г. Кошман в образовательной технологии игрового типа, направленной на становление проектной культуры у студентов, выделяет следующие взаимосвязанные этапы: пропедевтико-диагностический, когнитивно-аксиологический, мыследеятельностный, деятельностно-практический и рефлексивно-оценочный. В соответствии с логикой и закономерностями формирования проектной культуры у студентов каждый этап игровой технологии имеет конкретные технологические характеристики (методы, формы, педагогические средства). Исследователь акцентирует внимание на том, что проектирование образовательных технологий в системе высшего профессионального образования должно осуществляться на современной критериальной базе технологического подхода в методологии, культурологии и педагогике [18].

В. С. Третьякова при проектировании технологии прогнозирования профессионального будущего обучающегося, под которой она понимает технологическую це-

почку взаимосвязанных элементов, представляющих целостный процесс, выстраиваемый в соответствии с поставленной целью и направленный на достижение результата, предлагает следующие этапы: диагностический (диагностика навыков постановки целей и умения добиваться их достижения); проектировочный (анализ и разработка способов восполнения компетентностных дефицитов; разработка персонализированной образовательной траектории профессионального становления – результат 1 – и траектории профессионального развития как перспективное и долгосрочное планирование профессиональной жизни при активном вхождении выпускника в профессиональную среду – результат 2), реализационный (поступательное продвижение по персонализированной образовательной траектории и представление результата собственной деятельности по освоению профессии), аналитический (оценка результатов личностной готовности обучающегося). Ученый при проектировании инновационной технологии предлагает два новых подхода к проблеме прогнозирования профессионального будущего: процессуально-технологический (прогнозирование как технология) и персонализированный, основывающийся на самостоятельности и активности субъекта образовательной деятельности. Реализацию персонализированного подхода В. С. Третьякова связывает с проектированием индивидуальных образовательных стратегий как совокупности обстоятельств и условий жизни, создающих возможности для реализации личностного и карьерного потенциала. Процессуально-технологический подход предполагает осуществление поэтапного планирования профессионального будущего: выстраивание основных вех профессионального пути и их событийное наполнение. Реализация этих двух подходов означает продвижение субъекта по выбранному им сценарию в образовательной и самообразовательной деятельности [19].

Проектирование технологий обучения, учитывающих обоюдные интересы производственной и образовательной сфер, базирующихся на совместной деятельности субъектов интегративной системы средних специализированных учебных заведений, высших учебных заведений и предприятий на организационно-структурных, содержательных и методических уровнях, предлагает А. Р. Шайдуллина. В своей работе она рассматривает аналитико-прогностический, проектировочный, организационно-методический и коррекционно-внедренческий этапы, базирующиеся на подготовительной, экстенсивной, интенсивной и заключительной стадиях, знакомящих с содержанием деятельности ссузов, вузов и производственных организаций для подготовки будущих инженерных кадров для нефтяной промышленности. Предлагаемая ученым технология способствует оптимизации при отборе и распределении будущих специалистов технического профиля с учетом их потенциальных ресурсов и интересов. Эта технология на основе образовательно-производственного циклического комплекса, его целостного и проблемно ориентированного характера раскрывает возможности для целостного творческого личностного становления будущих инженерных кадров и ведет к осуществлению принципа опережающего обучения [20–22].

С. Е. Грибов при разработке технологии подготовки мастера профессионального обучения выделяет следующие этапы. *На первом* этапе он призывает разработать общую концепцию содержания подготовки мастера профессионального образования, где выработка первичного образа содержания представлена такими блоками, как профессиональное поле деятельности мастера профессионального обучения, трудовые функции, личностные профессионально значимые качества, предполагаемое становление сферы труда, и составляет в целом проектируемый образ. *На втором*

этапе проектирование содержательной структуры реализуется в рамках содержательной систематизации на следующих четырех обобщающих уровнях: общепроизводственный уровень (виды деятельности мастера профессионального обучения и профессионально-педагогические функции); общепрофессиональный уровень (структурные элементы педагогической и производственной деятельности); общепрофессиональный уровень (профессионально-педагогический и производственно-технологический процессы); частно-производственный уровень (специфические особенности видов производственной деятельности). На третьем этапе осуществляется формирование структурных блоков содержания технологического процесса, где полностью рассматривается состав и взаимозависимости междисциплинарных блоков. На четвертом этапе, основываясь на интеграции и дифференциации, реализуется проектирование содержания учебных дисциплин. Последующие этапы сопряжены с алгоритмами проектирования учебно-программной документации, которые в разной степени перекликаются с проектными целями. Согласование решений на методическом, организационном уровнях ведет к построению методик для содержательного проектирования конкретных учебных дисциплин [23].

Анализ представленных технологий позволяет сделать вывод о том, что любой процесс достижения результатов предполагает прохождение ряда последовательных стадий и этапов деятельности. При этом исследователями М. Х. Форбс и А. Р. Челл [24], Г. Мадхаванпрабхакаран, Ф. Фрэнсис, Л. Дж. Лабраг [25], И. М. Рибейро, Т. П. Дуарте, А. А. Соуза и др. [26] отмечается, что определенная этапность есть характерная и даже универсальная черта любой деятельности. Соответственно, предлагаемая нами технология развития готовности наставников к социально-педагогическим рискам в процессе внутрикорпоративного обучения также строится с учетом основных ее признаков, таких как целесообразность, результативность, алгоритмичность, воспроизводимость, управляемость, проектируемость, которые ранее были предложены в исследованиях Н. А. Читалина [27], М. А. Чошанова [28], М. В. Кларина [29], В. Э. Штейнберг [30].

## Методологическая база исследования / Methodological base of the research

### *Концептуальные подходы и принципы проектирования*

В основу проектирования технологии развития готовности наставников к социально-педагогическим рискам наставнической деятельности в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров был заложен *процессуально-технологический подход*, предполагающий целостность этапов проектирования, совокупность которых направлена на поэтапное достижение цели – развитие готовности наставников к социально-педагогическим рискам наставнической деятельности в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров. Данная цель достигается сформированностью социально-личностной, организационно-методической и информационно-коммуникативной готовности наставников к социально-педагогическим рискам в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров.

На основе данного подхода, а также учитывая природу рисков и риск менеджмента, мы выделили следующие принципы проектирования данной технологии:

- *принцип управляемости социально-педагогических рисков*, предполагающий совокупность последовательных этапов и устойчивых связей между ними, направленных на минимизацию возможных негативных последствий при возникновении организационных, методических, социальных, личностных и информационно-коммуникационных рисков;



– принцип последовательности и комплексности, предполагающий поэтапное решение социально-педагогических проблем в наставнической деятельности с учетом комплексности принимаемых решений в процессе достижения положительного результата внутрикорпоративного обучения стажеров;

– принцип ситуативной обусловленности, предполагающий учет прошлого, лучшего, худшего опыта в каждой отдельной ситуации, связанной с организационными, методическими, социальными, личностными, информационно-коммуникационными проблемами наставников в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров;

– принцип прогнозируемости корпоративной стратегии, предполагающий анализ и прогноз социально-педагогической деятельности наставников, позволяющий рефлексивно реагировать и своевременно предупреждать всевозможные риски в их деятельности, а также осуществлять своевременную коррекцию в уровнях сформированности их готовности к организационным, методическим, социальным, личностным и информационно-коммуникационным рискам в случае необходимости.

### **Цели и задачи проектирования**

Цель предлагаемой нами технологии заключается в развитии способностей наставников к оперативному и рефлексивному разрешению социально-педагогических рисков (социальных, личностных, организационных, методических, информационно-коммуникационных) в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров.

В качестве задач нами были определены следующие:

– развитие социально-личностной готовности наставников к разрешению проблем в процессе межличностного взаимодействия субъектов внутрикорпоративного обучения;

– формирование организационно-методической готовности наставников к разрешению проблем в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров;

– развитие информационно-коммуникативной готовности наставников к преодолению цифровых и информационно-коммуникационных барьеров в наставнической деятельности.

## **Результаты исследования / Research results**

### **Компоненты готовности наставников к социально-педагогическим рискам**

Учитывая виды социально-педагогических рисков наставнической деятельности (социальные, личностные, организационные, методические, информационно-коммуникационные), мы определили базовые составляющие готовности наставников к социально-педагогическим рискам наставнической деятельности в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров: *социально-личностная готовность, организационно-методическая готовность и информационно-коммуникативная готовность* наставника.

*Социально-личностная готовность* наставников к разрешению проблем в процессе межличностного взаимодействия субъектов внутрикорпоративного обучения включает знания о правилах и нормах корпоративного поведения и коммуникации, о формах, методах и приемах профилактики социальной и профессионально-производственной дезадаптации стажеров; умения своевременно выявлять противоречия между личностными принципами стажеров и наставников, определять различные сценарии психолого-педагогического воздействия на личность стажеров, корректно применять комплекс превентивных приемов, методов и техник психолого-педагогического воздействия на личность стажеров; способности определять характер межличностных конфликтов, препятствующих корпоративной коммуникации стажеров

и наставников, осуществлять отбор эффективных технологий разрешения межличностных конфликтов, прогнозировать паттерны развития межличностных конфликтов и применять оптимальные технологии их предупреждения.

*Организационно-методическая готовность* наставников к разрешению проблем в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров предполагает совокупность знаний, умений и способностей наставников об оптимальных диагностиках для выявления уровней социальной и профессионально-производственной дезадаптации стажеров; о современных методиках внутрикорпоративного обучения стажеров в соответствии с их индивидуальными и возрастными особенностями, а также умений и способностей разрабатывать и реализовывать авторские методики и программы обучения стажеров с учетом внутрикорпоративных социально-педагогических рисков.

*Информационно-коммуникативная готовность* наставников для преодоления цифровых и коммуникативных барьеров в наставнической деятельности включает в себя знания о традиционных и современных, в том числе цифровых, технологиях внутрикорпоративного обучения стажеров; знания о цифровых формах и методах профилактики социальной и профессионально-производственной дезадаптации стажеров; умения работать с информацией (сбор, поиск, передача, анализ), критически относиться к ней и принимать решения в условиях неопределенности; умения ориентироваться в электронной корпоративной среде; практическое владение приемами внутрикорпоративного общения, позволяющими осуществлять эффективную коммуникацию и взаимодействие; готовность и способность вступать в помогающее общение; умения и способности разрабатывать альтернативные авторские цифровые образовательные ресурсы для внутрикорпоративного обучения стажеров, позволяющие нивелировать информационно-коммуникативные проблемы.

### **Дизайн проектирования**

Итак, предлагаемая нами технология развития готовности наставников к социально-педагогическим рискам в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров включает в себя *познавательно-ориентировочный, потребностно-поисковый, активно-деятельностный и оценочно-рефлексивный этапы*, а также содержание социально-личностной, организационно-методической и информационно-коммуникативной готовности наставников, соответствующее каждому этапу.

**Этап 1 – познавательно-ориентировочный этап** (*этап выявления и идентификации рисков*) – характеризуется согласованным взаимодействием между наставником и стажером, в процессе которого *выявляются и идентифицируются* все возможные социально-педагогические риски, связанные с организацией социальной и профессионально-производственной адаптации стажеров, с методическими проблемами наставников и проблемами их межличностного взаимодействия (выявление противоречий между личностными принципами стажеров и наставников; определение характера межличностных конфликтов, препятствующих корпоративной коммуникации стажеров и наставников; выявление проблемных и успешных зон социальной и профессионально-производственной адаптации стажеров и др.) (см. рис. 1).

**Этап 2 – потребностно-поисковый этап** (*этап воздействия и противостояния рискам*) – характеризуется активным поиском наставником оптимальных методов, технологий, механизмов, средств для *воздействия и противостояния* выявленным социально-педагогическим рискам в организации социальной и профессионально-производственной адаптации стажеров, в методике внутрикорпоративного обучения стажеров

ПОЗНАВАТЕЛЬНО-ОРИЕНТИРОВОЧНЫЙ ЭТАП	
<b>Социально-личностная готовность:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– выстраивает доверительные отношения со стажерами;</li> <li>– знакомит стажеров с корпоративными традициями и ценностями;</li> <li>– знакомит стажеров с правилами и нормами корпоративного поведения и коммуникации;</li> <li>– знакомит стажеров с деятельностью структурных подразделений;</li> <li>– выявляет противоречия между личностными принципами стажеров и наставников (самоутверждающиеся, неудовлетворенные, увлеченные);</li> <li>– определяет характер межличностных конфликтов, препятствующих корпоративной коммуникации стажеров и наставников</li> </ul>	
<b>Организационно-методическая готовность:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществляет диагностику профессиональных компетенций стажеров, необходимых для выполнения их функциональных обязанностей;</li> <li>– проводит диагностику удовлетворенности стажеров процессом внутрикорпоративного обучения;</li> <li>– выявляет несоответствие методик внутрикорпоративного обучения возрастным и индивидуальным особенностям стажеров</li> </ul>	
<b>Информационно-коммуникативная готовность:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– знакомит стажеров с электронной корпоративной средой предприятия;</li> <li>– диагностирует цифровые умения стажеров, позволяющие обмениваться информацией с помощью информационно-коммуникационных технологий;</li> <li>– создает общедоступную электронную базу данных достижений и пробелов стажеров для дальнейшей их коррекции</li> </ul>	

Рис. 1. Познавательно-ориентировочный этап технологии развития готовности наставников к социально-педагогическим рискам в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров

и в их межличностном взаимодействии (активный поиск оптимальных форм, методов, приемов профилактики социальной и профессионально-производственной дезадаптации стажеров; выявление различных сценариев психолого-педагогического воздействия на личность стажеров; отбор эффективных технологий разрешения межличностных конфликтов; активный поиск оптимального диагностического инструментария для выявления уровней социальной и профессионально-производственной дезадаптации стажеров; отбор современных методик внутрикорпоративного обучения стажеров в соответствии с их индивидуальными и возрастными особенностями; актуализация контента программы внутрикорпоративного обучения новым содержанием с учетом современных реалий; поиск современных, в том числе информационно-коммуникационных, технологий внутрикорпоративного обучения стажеров; определение превентивных форм и методов профилактики социальной и профессионально-производственной дезадаптации стажеров; определение индивидуального плана социально-профессионального развития стажеров на краткосрочную перспективу; поиск альтернативных вариантов стратегий при возникновении социально-педагогических рисков и др. (см. рис. 2).

**Этап 3 – активно-деятельностный этап** (этап своевременного нивелирования рисков) – характеризуется оперативным принятием решений и воздействием на социально-педагогические риски с помощью наиболее оптимальных методов, технологий, механизмов и средств, позволяющих своевременно и оперативно нивелировать их (использование отдельных форм, методов и приемов профилактики социальной и профессионально-производственной дезадаптации стажеров; применение лучших сценариев психолого-педагогического воздействия на личность стажеров; использование диагностик для выявления уровней социальной и профессионально-производственной дезадаптации стажеров; применение комплекса методик внутрикорпоративного обучения стажеров; разработка программы внутрикорпоративного обучения стажеров).



ров под руководством более опытного наставника; применение комплекса традиционных и современных, в том числе информационно-коммуникационных, технологий внутрикорпоративного обучения стажеров; разработка и внедрение индивидуального плана социально-профессионального развития стажеров на долгосрочную перспективу; проектирование собственной стратегии при возникновении социально-педагогических рисков и др.) (см. рис. 3).

ПОТРЕБНОСТНО-ПОИСКОВЫЙ ЭТАП	
<b>Социально-личностная готовность:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществляет предварительную оценку личных качеств, склонностей и способностей кандидатов до трудоустройства (на этапах учебно-ознакомительного, производственного, преддипломного и дипломного видов практик студентов выпускных курсов);</li> <li>– осуществляет активный поиск оптимальных форм, методов, приемов профилактики социальной и профессионально-производственной дезадаптации стажеров;</li> <li>– осуществляет диагностику удовлетворенности стажеров процессом социальной и профессионально-производственной адаптации;</li> <li>– осуществляет диагностику личных качеств, склонностей и способностей стажеров (внимательность, аккуратность, терпимость, настойчивость, целеустремленность, ответственность, независимость, самостоятельность и др.);</li> <li>– определяет различные сценарии психолого-педагогического воздействия на личность стажеров (самоутверждающиеся, неудовлетворенные, увлеченные стажеры);</li> <li>– осуществляет поиск причин межличностных конфликтов на основе отзывов коллег и руководителя;</li> <li>– осуществляет отбор эффективных технологий разрешения межличностных конфликтов</li> </ul>	
<b>Организационно-методическая готовность:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– определяет современные методики внутрикорпоративного обучения стажеров в соответствии с их индивидуальными и возрастными особенностями;</li> <li>– осуществляет отбор форм и методов внутрикорпоративного обучения стажеров в соответствии с их индивидуальными и возрастными особенностями;</li> <li>– осуществляет отбор стимулирующих методов и приемов;</li> <li>– осуществляет диагностику зон роста стажеров для последующего проектирования индивидуальной карьеры;</li> <li>– проводит диагностику удовлетворенности стажеров процессом внутрикорпоративного обучения;</li> <li>– актуализирует контент программы внутрикорпоративного обучения новым содержанием с учетом современных реалий</li> </ul>	
<b>Информационно-коммуникативная готовность:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– осуществляет выбор современных информационно-коммуникационных технологий (интернет-ресурсы, программные продукты, интерактивные доски, сайты, чат-боты, электронные учебные пособия, видео- и аудиосредства и др.);</li> <li>– осуществляет поиск и отбирает оптимальные цифровые образовательные ресурсы для внутрикорпоративного обучения и коммуникации;</li> <li>– поиск альтернативных вариантов цифровых решений при возникновении проблем в процессе внутрикорпоративного взаимодействия и коммуникации;</li> <li>– вносит дополнения и коррективы в общедоступную электронную базу данных достижений и пробелов стажеров</li> </ul>	

Рис. 2. Потребностно-поисковый этап технологии развития готовности наставников к социально-педагогическим рискам в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров

**Этап 4 – оценочно-рефлексивный этап** (этап предупреждения рисков) – характеризуется сознательным и обоснованным выбором наиболее оптимальных методов, технологий, механизмов и средств, позволяющих предупредить социально-педагогические риски наставнической деятельности в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров, сопровождается рефлексивной креативностью и осознанием перспективы своих результа-

тов (использование системы профилактических приемов социальной и профессионально-производственной дезадаптации стажеров; корректное применение комплекса превентивных приемов, методов и техник психолого-педагогического воздействия на личность стажеров; прогнозирование паттернов развития межличностных конфликтов и применение оптимальных технологий их предупреждения; регулярное использование комплекса диагностического инструментария, позволяющего выявлять и предупреждать социальные и профессионально-производственные проблемы стажеров; внедрение авторских методик внутрикорпоративного обучения стажеров с учетом прогнозируемого результата своей деятельности; разработка и внедрение альтернативных авторских образовательных технологий внутрикорпоративного обучения стажеров, позволяющих нивелировать информационно-коммуникационные риски; определение индивидуальных возможностей и потенциала стажеров для эффективной организации внутрикорпоративного обучения; управление корпоративной стратегией предупреждения социально-педагогических рисков и др.) (рис. 4).

АКТИВНО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ЭТАП	
<b>Социально-личностная готовность:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– организует выездные адаптационные мероприятия в филиалы, другие структурные подразделения, профильные организации;</li> <li>– проводит тренинги межличностного взаимодействия;</li> <li>– предпринимает как педагогические (беседа, разъяснение и др.), так и административные меры (изменение условий труда, перевод в другие подразделения и др.);</li> <li>– оперативно реагирует на возникновение любых социальных и личностных рисков наставнической деятельности;</li> <li>– оперативно управляет межличностными конфликтами</li> </ul>
<b>Организационно-методическая готовность:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– применяет комплекс методик внутрикорпоративного обучения стажеров;</li> <li>– разрабатывает и внедряет индивидуальные планы социально-профессионального развития стажеров;</li> <li>– разрабатывает и внедряет программу внутрикорпоративного обучения стажеров;</li> <li>– разрабатывает и внедряет производственно-ориентированные задачи и кейсы для стажеров;</li> <li>– разрабатывает методические рекомендации по результатам анализа обратной связи в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров;</li> <li>– обсуждает организационно-методические проблемы внутрикорпоративного обучения стажеров с более опытными наставниками;</li> <li>– проходит повышение квалификации наставников в системе дополнительного профессионального образования</li> </ul>
<b>Информационно-коммуникативная готовность:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– актуализирует и внедряет современные информационно-коммуникационные технологии (интернет-ресурсы, программные продукты, интерактивные доски, сайты, чат-боты, электронные учебные пособия, видео- и аудиосредства и др.);</li> <li>– адаптирует цифровые образовательные ресурсы для внутрикорпоративного обучения и коммуникации стажеров с учетом стандартов организации по системе менеджмента качества;</li> <li>– разрабатывает альтернативные цифровые средства (чат-бот) и другие инструменты, способствующие восполнению пробелов по результатам внутрикорпоративного обучения стажеров;</li> <li>– переводит производственно-ориентированные задачи и кейсы для стажеров в цифровой формат;</li> <li>– проектирует электронный портфолио достижений и профессиональных перспектив каждого стажера</li> </ul>

Рис. 3. Активно-деятельностный этап технологии развития готовности наставников к социально-педагогическим рискам в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров

ОЦЕНОЧНО-РЕФЛЕКСИВНЫЙ ЭТАП
<p><b>Социально-личностная готовность:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– проводит превентивные мероприятия по профилактике социальной и профессионально-производственной дезадаптации стажеров;</li> <li>– осуществляет рефлексию своей наставнической деятельности;</li> <li>– использует комплекс превентивных приемов, методов и техник психолого-педагогического воздействия на личность стажеров;</li> <li>– прогнозирует паттерны развития межличностных конфликтов и регулярно применяет оптимальные технологии их предупреждения;</li> <li>– управляет своими эмоциями и поведением в процессе межличностного взаимодействия</li> </ul>
<p><b>Организационно-методическая готовность:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– прогнозирует результаты внутрикорпоративного обучения стажеров;</li> <li>– разрабатывает и внедряет адаптивные и гибкие методики внутрикорпоративного обучения стажеров с учетом их возрастных, индивидуально-личностных и профессиональных потребностей;</li> <li>– систематически занимается самообразованием и самосовершенствованием, осваивая новейшие образовательные и производственные технологии;</li> <li>– осуществляет качественный анализ и совместное обсуждение результатов достижений стажеров;</li> <li>– организует реверсивное наставничество при участии преуспевающих стажеров в той или иной профессиональной сфере;</li> <li>– регулярно осуществляет саморефлексию своей организационно-методической деятельности;</li> <li>– вовлекает стажеров в процесс обновления контента внутрикорпоративного обучения;</li> <li>– переводит стажеров в активную поведенческую позицию в процессе их внутрикорпоративного обучения</li> </ul>
<p><b>Информационно-коммуникативная готовность:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– формирует критическое отношение к найденной информации, умеет оценивать ее достоверность;</li> <li>– предоставляет стажерам возможность принимать решения по сбору и оценке своих потребностей и достижений;</li> <li>– организует совместное групповое информационно-коммуникационное взаимодействие для согласованного достижения корпоративных целей;</li> <li>– создает учебные сценарии для конструктивного самооценивания, самоанализа и определения механизмов самоизменения стажеров;</li> <li>– организовывает командную работу по выработке стойкого отношения и адаптивности к новым условиям перехода корпоративной системы на новый качественный уровень;</li> <li>– интегрирует разработанный контент внутрикооперативного обучения стажеров в цифровой формат компании;</li> <li>– осуществляет отбор стажеров в институт наставничества предприятия на основе информации электронных портфолио достижений и профессиональных перспектив стажеров</li> </ul>

Рис. 4. Оценочно-рефлексивный этап технологии развития готовности наставников к социально-педагогическим рискам в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров

Предлагаемая нами технология направлена на поэтапное развитие способностей наставников к оперативному и рефлексивному разрешению социально-педагогических рисков в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров.

## Заключение / Conclusion

Таким образом, предлагаемая нами технология развития готовности наставников к социально-педагогическим рискам наставнической деятельности в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров основана на методологии *процессуально-технологического подхода*, обеспечивающего последовательность и целостность этапов проектирования, совокупность которых направлена на поэтапное формирование социально-личностной, организационно-методической и информационно-коммуникативной готовности наставников к социально-педагогическим рискам в процессе

внутрикорпоративного обучения стажеров. На основе данного подхода, а также с учетом природы рисков и риск-менеджмента нами выделены следующие *принципы* проектирования предлагаемой технологии: управляемости социально-педагогических рисков, последовательности и комплексности, ситуативной обусловленности, прогнозируемости корпоративной стратегии.

Учитывая виды социально-педагогических рисков наставнической деятельности (социальные, личностные, организационные, методические, информационно-коммуникационные), мы определили базовые составляющие готовности наставников к социально-педагогическим рискам наставнической деятельности в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров: *социально-личностная готовность, организационно-методическая готовность и информационно-коммуникативная готовность* наставника.

Предлагаемая нами технология развития готовности наставников к социально-педагогическим рискам в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров включает в себя *познавательный-ориентировочный, потребностно-поисковый, активно-деятельностный и оценочно-рефлексивный этапы*, а также поэтапное содержание социально-личностной, организационно-методической и информационно-коммуникативной готовности наставников к данным видам рисков.

#### Ссылки на источники / References

1. Ирисметова И. И., Масалимова А. Р. Модель и концептуальные подходы к формированию готовности наставников к осуществлению непрофессиональной педагогической деятельности // Вестник МПГУ. Серия «Педагогика и психология». – 2022. – 16(4). – С. 10–25.
2. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – 2-е издание, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.
3. Ирисметова И. И., Масалимова А. Р., Баянов Д. И. Реализация научно-методического обеспечения подготовки наставников в условиях современных предприятий // Казанский педагогический журнал. – 2022. – № 6. – С. 175–181.
4. Баянов И. И., Масалимова А. Р. Социально-педагогические риски и компоненты готовности наставников авиастроительной отрасли к их разрешению // Вестник НЦБЖД. – 2023. – № 1(55). – С. 37–45.
5. Коновалова Е. Ю. Формирование готовности педагога к обучению на дому детей с ограниченными возможностями здоровья в дополнительном профессиональном образовании: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. – Красноярск, 2013. – 166 с.
6. Читалин Н. А. Проектирование содержания образования // Специалист. – 1993. – № 7. – С. 31–36.
7. Чошанов М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения: метод. пособие. – М.: Народное образование, 1996. – 157 с.
8. Кларин М. В. Педагогическая технология в учебном процессе: анализ зарубежного опыта. – М.: Знание, 1989. – 80 с.
9. Беспалько В. П. Педагогика и прогрессивные технологии. – М.: ИРПОМО РФ, 1995. – 336 с.
10. Галицков С. Я., Михелькевич В. Н. Проектирование: технологии обучения: учеб. пособие. – Самара: СГАСУ, 2014. – 104 с.
11. Лежнева Е. А. Психолого-педагогические условия развития готовности будущего психолога к успешной профессиональной деятельности // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2012. – № 12(12). – С. 6–10. – URL: <https://e-koncept.ru/2012/12166.htm>
12. Лисовская А. И. Критериально-диагностический аппарат и результаты эксперимента оценивания эффективности технологии формирования у учащихся готовности к творческой профессионально ориентированной проектной деятельности // Молодой ученый. – 2019. – № 17 (255). – С. 221–226. – URL: <https://moluch.ru/archive/255/58489/>
13. Дуреева Т. В. Критерии формирования готовности к профессиональной деятельности специалиста // Молодой ученый. – 2018. – № 43 (229). – С. 62–66. – URL: <https://moluch.ru/archive/229/53406/>
14. Предигер М. Л. Мотивационная готовность к профессиональному саморазвитию как основа инновационной деятельности выпускника вуза // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 5. – URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=14583>

15. Штейнберг В. Э. Дидактическая многомерная технология: история разработки // Педагогический журнал Башкортостана. – 2011. – № 5 (36). – С. 87–94.
  16. Белоновская И. Д., Езерская Е. М. К вопросу рискологической подготовки будущих бакалавров по направлению – «авиостроение» // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 10–13. – С. 2939–2943.
  17. Масюкова Н. А. Проектирование в образовании / под ред. проф. Б. В. Пальчевского. – Минск: Технопринт, 1999. – 288 с.
  18. Кошман И. Г. Технология становления проектной культуры у студентов в системе высшего профессионального физкультурного образования // Вестник МДПУ имени И. П. Шамякина. – 2009. – № 3. – С. 65–71.
  19. Третьякова В. С. Прогнозирование профессионального будущего как инновационная технология управления профессиональным становлением // Профессиональное образование и рынок труда. – 2022. – № 1. – С. 112–126.
  20. Шайдуллина А. Р. Интеграция ссуза, вуза и производства в региональной системе профессионального образования: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. – Казань, 2010. – 413 с.
  21. Масалимова А. Р., Шайдуллина А. Р., Закирова В. Г. Методические рекомендации по оптимизации корпоративной подготовки наставников современных предприятий // Казанский педагогический журнал. – 2018. – № 6(131). – С. 67–72.
  22. Masalimova A. R., Shaidullina A. R. Study of international mentoring and coaching practices and their constructive application in the Russian system of corporate education and training // International Journal of Environmental and Science Education. – 2016. – vol. 11. – No 8. – P. 1797–1806.
  23. Грибов С. Е. Технология проектирования содержания подготовки мастера профессионального обучения: автореф. дис. ... канд. пед. наук. 13.00.08. – Пермь, 2005. – 26 с.
  24. Forbes M. H., Chell A. R. Exploring a New Mentorship Model: From One-on-One to Flash Mentoring // ASEE Annual Conference and Exposition, Conference Proceedings, 26 July 2021. – 2021. – Article N: 176961
  25. Madhavanprabhakaran G., Francis F., Labrague L. Reverse Mentoring and Intergenerational Learning in Nursing Bridging generational diversity // Sultan Qaboos University Medical Journal. – 2022. – № 22(4). – P. 472–478.
  26. Ribeiro I. M., Duarte T. P., Bastos M. M. et al. FEUP peer mentoring: Promoting integration through support and experience sharing // International Journal of Mechanical Engineering Education. – 2022. – № 50(3). – P. 615–628.
  27. Читалин Н. А. Проектирование содержания образования.
  28. Чошанов М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения: метод. пособие.
  29. Кларин М. В. Педагогическая технология в учебном процессе: анализ зарубежного опыта.
  30. Штейнберг В. Э. Дидактический дизайн в системе обучения // Профессиональное образование. Столица. – 2010. – № 9. – С. 38–40.
- 
1. Irismetova, I. I., & Masalimova, A. R. (2022). "Model' i konceptual'nye podhody k formirovaniyu gotovnosti nastavnikov k osushchestvleniyu neprofessional'noj pedagogicheskoy deyatel'nost'" [Model and conceptual approaches to the formation of mentors' readiness to participate in non-professional pedagogical activities], *Vestnik MPGU. Seriya "Pedagogika i psihologiya"*, 16(4), pp. 10–25 (in Russian).
  2. Nugumanova, L. N. & Yakovenko, T. V. (2020). *Nastol'naya kniga "Nastavnichestvo: effektivnaya forma obucheniya": informacionno-metod. materialy* [The handbook "Mentoring: an effective form of learning": information methodological materials], 2-e izdanie, dop., pererab., IRO RT, Kazan', 51 p. (in Russian).
  3. Irismetova, I. I., Masalimova, A. R., & Bayanov, D. I. (2022). "Realizaciya nauchno-metodicheskogo obespecheniya podgotovki nastavnikov v usloviyah sovremennyh predpriyatij" [Implementation of scientific and methodological support for training mentors in the conditions of modern enterprises], *Kazanskij pedagogicheskij zhurnal*, № 6, pp. 175–181 (in Russian).
  4. Bayanov, I. I., & Masalimova, A. R. (2023). "Social'no-pedagogicheskie riski i komponenty gotovnosti nastavnikov aviastroitel'noj otrasli k ih razresheniyu" [Socio-pedagogical risks and components of mentors' readiness to resolve them in aircraft-building industry], *Vestnik NCBZHD*, № 1(55), pp. 37–45 (in Russian).
  5. Konovalova, E. Yu. (2013). *Formirovanie gotovnosti pedagoga k obucheniyu na domu detej s ogranichennymi vozmozhnostyami zdorov'ya v dopolnitel'nom professional'nom obrazovanii* [Formation of a teacher's readiness to teach children with disabilities at home in additional professional education]: dis. ... kand. ped. nauk: 13.00.08, Krasnoyarsk, 166 p. (in Russian).
  6. Chitalin, N. A. (1993). "Proektirovanie soderzhaniya obrazovaniya" [Designing the content of education], *Specialist*, № 7, pp. 31–36 (in Russian).
  7. Choshanov, M. A. (1996). *Gibkaya tekhnologiya problemno-modul'nogo obucheniya* [Flexible technology of problem-based modular learning]: metod. posobie, Narodnoe obrazovanie, Moscow, 157 p. (in Russian).
  8. Klarin, M. V. (1989). *Pedagogicheskaya tekhnologiya v uchebnoy processe: analiz zarubezhnogo opyta* [Pedagogical technology in the educational process: analysis of foreign experience], Znanie, Moscow, 80 p. (in Russian).
  9. Bespal'ko, V. P. (1995). *Pedagogika i progressivnye tekhnologii* [Pedagogy and progressive technologies], IRPOMO RF, Moscow, 336 p. (in Russian).



10. Galickov, S. Ya., & Mihel'kevich, V. N. (2014). *Proektirovanie: tekhnologii obucheniya* [Design: learning technologies]: ucheb. posobie, SGASU, Samara, 104 p. (in Russian).
11. Lezhneva, E. A. (2012). "Psihologo-pedagogicheskie usloviya razvitiya gotovnosti budushchego psihologa k uspešnoj professional'noj deyatel'nosti" [Psychological and pedagogical conditions for the development of the future psychologist's readiness for successful professional work], *Nauchno-metodicheskij elektronnyj zhurnal "Koncept"*, № 12(12), pp. 6–10. Available at: <https://e-koncept.ru/2012/12166.htm> (in Russian).
12. Lisovskaya, A. I. (2019). "Kriterial'no-dagnosticheskij apparat i rezul'taty eksperimenta ocenivaniya effektivnosti tekhnologii formirovaniya u uchashchihsya gotovnosti k tvorcheskoy professional'no orientirovannoj proektnoj deyatel'nosti" [Criteria-diagnostic apparatus and the results of the experiment of evaluating the effectiveness of technology for the formation of students' readiness for creative professionally oriented project activity], *Molodoj uchenyj*, № 17 (255), pp. 221–226. Available at: <https://moluch.ru/archive/255/58489/> (in Russian).
13. Dureeva, T. V. (2018). "Kriterii formirovaniya gotovnosti k professional'noj deyatel'nosti specialist" [Criteria for the formation of readiness for professional activity of a specialist], *Molodoj uchenyj*, № 43 (229), pp. 62–66. Available at: <https://moluch.ru/archive/229/53406/> (in Russian).
14. Prediger, M. L. (2014). "Motivacionnaya gotovnost' k professional'nomu samorazvitiyu kak osnova innovacionnoj deyatel'nosti vypusknika vuza" [Motivational readiness for professional self-development as the basis of innovative activity of a university graduate], *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*, № 5. Available at: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=14583> (in Russian).
15. Shtejnberg, V. E. (2011). "Didakticheskaya mnogomernaya tekhnologiya: istoriya razrabotki" [Didactic multidimensional technology: development history], *Pedagogicheskij zhurnal Bashkortostana*, № 5 (36), pp. 87–94 (in Russian).
16. Belonovskaya, I. D., & Ezerskaya, E. M. (2013). "K voprosu riskologicheskoy podgotovki budushchih bakalavrov po napravleniyu – "aviastroenie" [On the issue of riskological training of future bachelors in the area of "aircraft engineering"], *Fundamental'nye issledovaniya*, № 10–13, pp. 2939–2943 (in Russian).
17. Masyukova, N. A. (1999). *Proektirovanie v obrazovanii* [Design in education], Tekhnoprint, Minsk, 288 p. (in Russian).
18. Koshman, I. G. (2009). "Tekhnologiya stanovleniya proektnoj kul'tury u studentov v sisteme vysshego professional'nogo fizkul'turnogo obrazovaniya" [Technology of design culture formation among students in the system of higher professional physical education], *Vestnik MDPU imeni I. P. Shamyakina*, № 3, pp. 65–71 (in Russian).
19. Tret'yakova, V. S. (2022). "Prognozirovanie professional'nogo budushchego kak innovacionnaya tekhnologiya upravleniya professional'nym stanovleniem" [Forecasting the professional future as an innovative technology for managing professional development], *Professional'noe obrazovanie i rynek truda*, № 1, pp. 112–126 (in Russian).
20. Shajdullina, A. R. (2010). *Integraciya ssuza, vuza i proizvodstva v regional'noj sisteme professional'nogo obrazovaniya* [Integration of secondary vocational school, university and industry in the regional system of vocational education]: dis. ... d-ra pedyu nauk: 13.00.01, Kazan', 413 p. (in Russian).
21. Masalimova, A. R., Shajdullina, A. R., & Zakirova, V. G. (2018). "Metodicheskie rekomendacii po optimizacii korporativnoj podgotovki nastavnikov sovremennyh predpriyatij" [Methodological recommendations for optimizing the corporate training of mentors in modern industry], *Kazanskij pedagogicheskij zhurnal*, № 6(131), pp. 67–72 (in Russian).
22. Masalimova, A. R., & Shajdullina, A. R. (2016). "Study of international mentoring and coaching practices and their constructive application in the Russian system of corporate education and training", *International Journal of Environmental and Science Education*, vol. 11, No 8, pp. 1797–1806 (in English).
23. Gribov, S. E. (2005). *Tekhnologiya proektirovaniya soderzhaniya podgotovki mastera professional'nogo obucheniya* [Technology of designing the education content of the master of vocational training]: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk: 13.00.08, Perm', 26 p. (in Russian).
24. Forbes, M. H., & Chell, A. R. (2021). "Exploring a New Mentorship Model: From One-on-One to Flash Mentoring", *ASEE Annual Conference and Exposition, Conference Proceedings*, 26 July 2021, Article N: 176961 (in English).
25. Madhavanprabhakaran, G., Francis, F., & Labrague, L. (2022). "Reverse Mentoring and Intergenerational Learning in Nursing Bridging generational diversity", *Sultan Qaboos University Medical Journal*, № 22(4), pp. 472–478 (in English).
26. Ribeiro, I. M., Duarte, T. P., Bastos, M. M. et al. (2022). "FEUP peer mentoring: Promoting integration through support and experience sharing", *International Journal of Mechanical Engineering Education*, № 50(3), pp. 615–628 (in English).
27. Chitalin, N. A. (1993). Op. cit.
28. Choshanov, M. A. (1996). Op. cit.
29. Klarin, M. V. (1989). Op. cit.
30. Shtejnberg, V. E. (2010). "Didakticheskij dizajn v sisteme obucheniya" [Didactic design in the learning system], *Professional'noe obrazovanie. Stolica*, № 9, pp. 38–40 (in Russian).