

**Методика проектирования карты  
социально-педагогических рисков  
в наставнической деятельности**

**Methodology for designing a map  
of social and pedagogical risks  
in mentoring activities**

**Автор статьи**

**Баянов Данияр Ильгамович**,  
аспирант Института психологии и образования  
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный  
университет», г. Казань; инженер-конструктор отдела  
моделирования процессов сборки Казанского авиа-  
ционного завода имени С. П. Горбунова (филиал ПАО  
«Туполев»), 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, 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. Методика проектирования карты соци-  
ально-педагогических рисков в наставнической дея-  
тельности // Научно-методический электронный жур-  
нал «Концепт». – 2024. – № 01. – С. 78–95. – URL:  
<https://e-koncept.ru/2024/241006.htm>. DOI:  
10.24412/2304-120X-2024-11006

**For citation**

D. I. Bayanov, Methodology for designing a map of social  
and pedagogical risks in mentoring activities // Scientific-  
methodological electronic journal "Koncept". – 2024. –  
No. 01. – P78–95. – URL: <https://e-koncept.ru/2024/241006.htm>. DOI: 10.24412/2304-120X-  
2024-11006

|   |          |  |          |
|---|----------|--|----------|
| Поступила в редакцию<br><i>Received</i>                 | 31.10.23 | Получена положительная рецензия<br><i>Received a positive review</i> | 20.12.23 |
| Принята к публикации<br><i>Accepted for publication</i> | 20.12.23 | Опубликована<br><i>Published</i>                                     | 31.01.24 |



## Аннотация

Помимо своих профессиональных обязанностей, инженеру наравне с производственной деятельностью необходимо осуществлять и наставническую. Выбор категории «социально-педагогические риски» обусловлен тем, что субъектами данного исследования выступают наставники, не имеющие базового психолого-педагогического образования. Соответственно, для них как для специалистов, не имеющих базового психолого-педагогического образования и не владеющих образовательными технологиями и методами обучения взрослых, любые проблемы, связанные с внутрикорпоративным обучением и развитием стажеров, представляют собой социально-педагогические риски. Своевременное выявление и идентификация социально-педагогических рисков в наставнической деятельности позволяют на более ранних этапах предупреждать и нивелировать возникающие в процессе социально-профессиональной и производственной адаптации стажеров проблемы. В связи с этим целью данной статьи является разработка методики проектирования карты социально-педагогических рисков в наставнической деятельности. Методологическими ориентирами при разработке методики явились последовательность и логичность следующих этапов ее проектирования: составление реестра социально-педагогических рисков с их описанием на основе экспертной оценки; выделение наиболее часто встречающихся критических ситуаций в реальной наставнической деятельности; объединение рисков в несколько категорий; выбор параметров оценки рисков; расчет координат социально-педагогических рисков; графическое оформление карты социально-педагогических рисков в наставнической деятельности с выделением зеленой, желтой и красной зон влияния рисков на качество наставнической деятельности. Автором разработан поэтапный диагностический инструмент для любой отрасли при проектировании карты социально-педагогических рисков в наставнической деятельности, а также разработана аналогичная карта в ряде предприятий Республики Татарстан, индикаторы которой могут представлять практическую ценность для системы дополнительного профессионального образования при адресной разработке курсов повышения квалификации для наставников различных отраслей с учетом тех или иных социально-педагогических рисков.

## Abstract

In addition to professional duties, an engineer, along with production activities, also needs to act as a mentor. The choice of the category «social and pedagogical risks» is due to the fact that the subjects of this study are mentors who do not have basic psychological and pedagogical education. Accordingly, they, as specialists who do not have basic psychological and pedagogical education and do not know educational technologies and methods of teaching adults, face social and pedagogical risks associated with intra-corporate training and development of trainees. Timely detection and identification of social and pedagogical risks in mentoring activities make it possible to prevent and level out problems arising in the process of socio-professional and industrial adaptation of trainees at earlier stages. In this regard, the purpose of this article is to work out a methodology for designing a map of socio-pedagogical risks in mentoring work. The methodological guidelines for developing the methodology were consistency and logic of the following stages of its design: compiling a register of socio-pedagogical risks with their description based on expert assessment; highlighting the most common critical situations in real mentoring activities; combining risks into several categories; selection of risk assessment parameters; calculation of coordinates of socio-pedagogical risks; graphic design of a map of social and pedagogical risks in mentoring activities, highlighting the green, yellow and red zones of risk influence on the quality of mentoring activities. The author has worked out a step-by-step diagnostic tool for any industry when designing a map of socio-pedagogical risks in mentoring activities. A similar map has been worked out in a number of enterprises in the Republic of Tatarstan, the indicators of which can be of practical value for the system of additional professional education during targeted development of advanced training courses for mentors in various industries, taking into account certain social and pedagogical risks.

## Ключевые слова

карта социально-педагогических рисков, наставническая деятельность, методика проектирования, алгоритм, диагностика

## Key words

map of social and pedagogical risks, mentoring activities, design methodology, algorithm, diagnostics

## 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.

## Acknowledgements

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

## Введение / Introduction

Решения, предпринимаемые инженером любой отрасли, должны основываться на том, что риск должен трактоваться согласно значению цели, ради которой он допускается, необходимы варианты достижения целей, риск не должен опускаться до уровня ущерба, его объектами не должны являться человеческие жизнь и здоровье.

Готовность инженера к риску основывается на принципах, методах и технологиях глубокого анализа риска, обоснованных технологиях разработки планов для управления им, сопряженных с предпринимаемыми изменениями, методами, приемами для управления рисками, умениями адекватной оценки организационных, кадровых, стратегических, личностных рисков и рисков последствий [1]. Другими словами, готовность инженерных кадров к риску сопряжена с их способностью идентифицировать и оценивать риски, предлагать альтернативные варианты решений, моделируя лучший исход и принимая оптимальные управленческие решения с проведением их профессионального мониторинга и анализа.

Однако, помимо своих сверхточных профессиональных обязанностей, инженеру авиастроительной отрасли необходимо осуществлять и наставническую деятельность. В связи с этим выбор категории «социально-педагогические риски» применительно к проблеме развития готовности наставников к ним обусловлен тем, что субъектами данного исследования выступают наставники, не имеющие базового психолого-педагогического образования. Соответственно, для них как для специалистов, не имеющих базового психолого-педагогического образования и не владеющих образовательными технологиями и методиками обучения взрослых, любые проблемы, связанные с внутрикорпоративным обучением и развитием стажеров, представляют собой социально-педагогические риски.

Проблема развития готовности наставников к социально-педагогическим рискам, возникающим в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров авиастроительной отрасли, поднимается впервые и требует глубокой теоретической и практической разработанности в плане идентификации данных рисков в наставнической деятельности на современном этапе развития методологии профессионального образования. В связи с этим целью данной статьи является разработка методики проектирования карты социально-педагогических рисков в наставнической деятельности.

### Обзор литературы / Literature review

В рамках данного исследования, посвященного социально-педагогическим рискам наставнической деятельности, научный интерес для нас представляет утверждение К. Э. Вернерида [2], который указывает на комплексный характер факторов рисков. Ожидаемый исход рисков будет зависеть от комплексной оценки субъектом последствий и ориентации на предполагаемый исход. Высокая личностная субъективная оценка приводит к субъективной оценке ситуации как менее рискованной, чем она видится внешнему наблюдателю или исследователю. Субъективность риска также зависит от воздействия самого человека на объекты окружающей среды с целью удовлетворить собственные потребности [3].

В педагогике особое внимание И. Г. Абрамова [4] уделяет вопросу о рисках в работе педагога. Ученый отмечает, что исследование, систематизация и описание его профессиональной деятельности в ситуациях выбора определяют актуальность вопросов о педагогических рисках в условиях интенсивного внедрения инноваций в образовательную среду среднего учебного заведения.

В. Ю. Кричевский [5], Н. Ф. Радионова и А. П. Тряпицына [6] в своих исследованиях раскрывают методологию прогнозирования угроз; Г. В. Меняйло [7], Э. И. Рахматуллина [8] уделяют детальному исследованию причин рисков, связанных с несоответствием образовательных программ принципам государственной образовательной политики, а также рисков, связанных с низким качеством образовательных услуг.

Так как предметом исследования данной статьи являются социально-педагогические риски наставнической деятельности, систематизация которых была проведена нами в нашей предыдущей статье [9], для нас представлял интерес анализ литературы, раскрывающей различные классификации рисков в педагогике. Итак, в научно-педагогической литературе М. А. Беляевой [10] раскрывается классификация педагогических рисков, в которой риски делятся: на кадровые риски, контингент-риски, процессуальные риски (учебно-методические), имиджевые риски. В. И. Зубков [11] предлагает классификацию, удобную для практических целей, по четырем основным признакам: по субъект-объектным характеристикам, по условиям возникновения, по содержанию и по возможным последствиям. О. Р. Веретина и О. Г. Пархоменко [12] выделяют следующие типы рисков в образовании: финансовые, функциональные, физические, психологические и социальные; в исследованиях И. А. Баевой [13] отмечается, что риски условий обучения могут быть связаны с использованием потенциально опасных психолого-педагогических технологий. В работе Ф. Г. Мухаметзяновой и А. А. Веселовского [14] выделены следующие риски в порядке снижения значимости: отсутствие у участников трудовой деятельности как требуемого уровня теоретических знаний в сфере трудовой деятельности, так и практического опыта применения этих знаний и решения поставленных перед ними задач; низкая степень готовности полноценно участвовать в трудовых отношениях и отсутствие адекватной оценки личностных профессионально значимых качеств; недостаточная сформированность компетенций в сфере способности к командной работе.

Большинство авторов выделяет в процессе управления рисками две стадии: анализ рисков и выбор методов решения с применением разных действий (уклонение, компенсация, диверсификация, локализация и т. д.). Что же касается готовности к управлению производственно-технологическими рисками, то следует отметить, что оно не может сформироваться стихийно, так как возникает необходимость как в специальных знаниях, так и в определенных компетенциях [15–17]. Необходимы и отработанные модели поведения, и опыт в порождающих риск ситуациях. Важным компонентом в формировании этого качества является развитие профессиональных ценностных ориентаций, включающих неформальный характер отношения к должностным обязанностям, уверенность в ценности инженерной деятельности, осознание ответственности за ее результат и глубокую рефлекссию по его анализу.

У. Бек [18] для описания социальной природы риска применяет такие термины, как его величина и уровень. Величину риска он связывает с общественными отношениями и происходящими в социуме процессами, а его уровень – с отражением уровня «экспертного знания». По мнению Э. Гидденса [19], любое социальное действие рискогенно, однако и пассивность и бездействие не лишены рискогенного характера. Так же понимает риск и М. Меркхофер [20], определяя его как труднопредсказуемую ситуацию, у которой могут быть нежелательные последствия.

Дифференциацию понятий «риск» и «опасность» приводит в своих исследованиях Н. Лахман [21], выделяя в качестве основания дифференциации предпосылки ущерба. Риском он считает тот случай, когда вероятный ущерб является последствием предпринятого ответственным лицом действия, то есть «вменяется решению». В. Т. Ковелло и Дж. Мампауэр [22] называют риском ситуацию или действие, при которых возможны разные результаты с неопределенными исходами, где некоторые из них нежелательны.

Все определения не противоречат друг другу и обогащают определение риска в зависимости от сферы и направления исследуемого вопроса, в частности, такими понятиями, как ситуация неопределенности, вероятностный выбор и др. Следовательно, риск можно определить и как синоним вероятной опасности, и как действие наудачу в надежде на положительный результат, где для наличия риска в значении опасности или действия необходима какая-то неопределенность в положительном результате, так как если личность пока не уверена в благоприятном исходе, то рисковать, разумеется, она не склонна.

Анализ работ зарубежных ученых, раскрывающих дифференциацию рисков, угроз и опасностей, позволяет подытожить и сформулировать их следующие отличия: риск – это прогнозируемое явление, его можно спрогнозировать и предупредить. Опасность же может причинить вред, если этот процесс не контролируется. А угроза – это уже состоявшийся факт, относительно которого необходимо принять меры защиты и противостояния [23, 24].

Методические подходы к построению системы мониторинга рисков, возникающих в деятельности любой организации независимо от сферы его деятельности, их качественной и количественной оценке, разработке антирисковых мероприятий представлены в книге Н. А. Рыхтиковой [25].

При подготовке данной статьи мы столкнулись с проблемой практически полного отсутствия научно-педагогической литературы и публикаций, раскрывающих особенности проектирования рисков в педагогическом процессе, за исключением единственной статьи наших ученых [26], опубликованной в журнале “Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education”, индексируемом базой Scopus. Данная статья посвящена разработке карты рисков внедрения и реализации электронной системы управления обучением в вузе. В качестве координат показателей для построения карты риска авторами определены следующие риски: риск ухода квалифицированных сотрудников и отсутствие своевременного обновления, риск снижения потенциальных возможностей к усвоению новых знаний у обучающихся, риск ухудшения репутации вуза и потери престижа реализуемых им направлений обучения, риск снижения заинтересованности профессорско-преподавательского состава в росте качества оказываемых образовательных услуг, риск роста стоимости обучения, риск увеличения стрессовых факторов, вызванный диверсификацией задач, поставленных перед профессорско-преподавательским составом, риск субъективной оценки несоответствия объемов и сложности выполняемых работ. Предлагаемый авторами алгоритм проектирования карты рисков внедрения и реализации электронной системы управления обучением в вузе послужил для нас методологическим ориентиром при поэтапном выявлении индикаторов карты социально-педагогических рисков в наставнической деятельности с учетом предложенного нами диагностического инструментария.

### Методологическая база исследования / Methodological base of the research

В качестве методологии исследования мы руководствовались следующими положениями:

во-первых, опирались на предложенную нами в наших предыдущих исследованиях [27] систематизацию социально-педагогических рисков наставнической деятельности, включающую в себя *организационные*, связанные с организацией социальной и профессионально-производственной адаптации стажеров и их неготовностью



к данным видам рисков; *методические*, возникающие из-за отсутствия методической грамотности наставников; *социальные*, связанные с возникновением межличностных конфликтов и отсутствием доверительных отношений между наставником и стажерами; *личностные риски*, возникающие из-за личностных и индивидуально-психологических характеристик личности наставника; *информационно-коммуникационные*, связанные с доминированием традиционных образовательных технологий, влекущих за собой неэффективность результатов внутрикорпоративного обучения стажеров, в ущерб современным цифровым и информационно-коммуникационным;

во-вторых, в основу методологии проектирования карты социально-педагогических рисков в наставнической деятельности был заложен следующий алгоритм: 1) составление реестра рисков с их описанием на основе экспертной оценки; 2) выделение наиболее часто встречающихся критических ситуаций в реальной наставнической деятельности; 3) объединение рисков в несколько категорий; 4) выбор параметров оценки рисков (вероятность возникновения риска и его влияние на результат наставнической деятельности); 5) расчет координат социально-педагогических рисков; 6) графическое оформление карты социально-педагогических рисков в наставнической деятельности с выделением зеленой, желтой и красной зон влияния рисков на качество наставнической деятельности.

### Результаты исследования / Research results

Таким образом, предлагаемая нами методика проектирования карты социально-педагогических рисков наставнической деятельности была внедрена на Казанском авиационном заводе имени С. П. Горбунова. Ее алгоритм и поэтапный диагностический инструментарий, который является уникальным для любой отрасли, можно представить следующим образом.

**Этап 1.** Составление реестра рисков с описанием. Специалисты отдела развития, наставники с большим опытом, активные молодые специалисты и представители администрации Казанского авиационного завода при участии автора исследования разрабатывали список критических ситуаций (табл. 1), которые встречались неоднократно при реализации наставнической деятельности, рассматривали другие возможные ситуации, которые могут появиться при изменившихся социально-организационных условиях. В работе экспертного совета приняли участие 15 опытных наставников, 14 активных молодых специалистов, 4 представителя администрации, 5 сотрудников отдела развития.

Таблица 1

#### Тест на выявление возможных рисков на предприятии

Исходя из собственного опыта, оцените, пожалуйста, в какой степени каждый из рисков характерен именно для Вашей наставнической деятельности.

|   |   |           |
|---|---|-----------|
| 1 | Низкая трудовая мотивация наставника  | 1 2 3 4 5 |
| 2 | Негативное отношение к некоторым сотрудникам                                | 1 2 3 4 5 |
| 3 | Отсутствие желания передавать свой опыт стажерам                            | 1 2 3 4 5 |
| 4 | Негативное отношение к наставничеству на предприятии                        | 1 2 3 4 5 |
| 5 | Отсутствие желания к урегулированию конфликтов в коллективе, со стажерами   | 1 2 3 4 5 |
| 6 | Плохая подготовка кадров к осуществлению наставнической деятельности        | 1 2 3 4 5 |
| 7 | Отсутствие желания к самосовершенствованию в наставнической деятельности    | 1 2 3 4 5 |
| 8 | Негативное отношение к самостоятельному установлению контактов со стажерами | 1 2 3 4 5 |
| 9 | Отсутствие желания трудиться во благо предприятия                           | 1 2 3 4 5 |

|    |   |           |
|----|---|-----------|
| 10 | Отсутствие желания личностного самосовершенствования  | 1 2 3 4 5 |
| 11 | Отсутствие знаний о рисках наставнической деятельности  | 1 2 3 4 5 |
| 12 | Отсутствие знаний о правилах и нормах корпоративного поведения и коммуникации   | 1 2 3 4 5 |
| 13 | Некорректное использование форм, методов и приемов профилактики социальной дезадаптации стажеров  | 1 2 3 4 5 |
| 14 | Наставничество – это борьба между стажерами и наставниками  | 1 2 3 4 5 |
| 15 | Некорректный подход к определению различных сценариев психолого-педагогического воздействия на личность стажеров  | 1 2 3 4 5 |
| 16 | Некорректный отбор эффективных технологий разрешения межличностных конфликтов   | 1 2 3 4 5 |
| 17 | Плохая подготовка наставников в области использования превентивных приемов, методов и техник психолого-педагогического воздействия на личность стажеров       | 1 2 3 4 5 |
| 18 | Большие трудности в урегулировании межличностных конфликтов, препятствующих корпоративной коммуникации стажеров и наставников                                 | 1 2 3 4 5 |
| 19 | Плохая подготовка наставников в области диагностики, анализа и прогноза возникновения и развития социальных и личностных рисков в наставнической деятельности | 1 2 3 4 5 |
| 20 | Отсутствие компетенций прогнозирования паттернов развития межличностных конфликтов и применения оптимальных технологий их предупреждения                      | 1 2 3 4 5 |
| 21 | Отсутствие компетенций прогнозирования возможных противоречий между личностными принципами стажеров и наставников   | 1 2 3 4 5 |
| 22 | Плохая подготовка наставников к работе с замкнутыми стажерами   | 1 2 3 4 5 |
| 23 | Некорректное отношение к стажерам с девиациями (склонным к алкоголизму, наркомании и т. д.)   | 1 2 3 4 5 |
| 24 | Нестабильный эмоциональный фон в процессе межличностного взаимодействия со стажерами  | 1 2 3 4 5 |
| 25 | Плохая подготовка в урегулировании межличностных конфликтов   | 1 2 3 4 5 |
| 26 | Нерешительность при разрешении межличностных конфликтов в процессе внутрикорпоративного взаимодействия стажеров   | 1 2 3 4 5 |
| 27 | Отсутствие гибкости наставника при саботаже стажеров  | 1 2 3 4 5 |
| 28 | Отсутствие знаний о современных формах и методах внутрикорпоративного обучения стажеров в соответствии с их индивидуальными и возрастными особенностями       | 1 2 3 4 5 |
| 29 | Отсутствие компетенций в области разработки и реализации собственных методик обучения стажеров с учетом внутрикорпоративных социально-педагогических рисков   | 1 2 3 4 5 |
| 30 | Отсутствие диагностических компетенций, позволяющих выявить и предупредить проблемы внутрикорпоративного обучения стажеров                                    | 1 2 3 4 5 |
| 31 | Трудности при объяснении стажеру принципов работы нового оборудования   | 1 2 3 4 5 |
| 32 | Трудности при работе с группой стажеров   | 1 2 3 4 5 |
| 33 | Отсутствие знаний о современных методиках обучения взрослых   | 1 2 3 4 5 |
| 34 | Трудности при использовании традиционных и инновационных образовательных технологий при обучении стажеров   | 1 2 3 4 5 |
| 35 | Трудности в управлении собственной организационно-методической деятельностью как наставника   | 1 2 3 4 5 |
| 36 | Отсутствие цифровых компетенций   | 1 2 3 4 5 |
| 37 | Трудности в применении инфокоммуникационных образовательных технологий в наставнической деятельности  | 1 2 3 4 5 |
| 38 | Трудности при отборе информации для внутрикорпоративного обучения стажеров  | 1 2 3 4 5 |
| 39 | Отсутствие времени на сбор, поиск и анализ информации   | 1 2 3 4 5 |
| 40 | Чрезмерная нагрузка в электронной корпоративной среде   | 1 2 3 4 5 |

Дополните, пожалуйста, список возможных рисков на предприятии: \_\_\_\_\_

К социальным рискам относятся вопросы: 2, 5, 9, 16, 21, 23.

К организационным рискам относятся вопросы: 4, 18, 19, 22, 25.

К методическим рискам относятся вопросы: 6, 11, 12, 13, 15, 17, 20, 28.

К личностным рискам относятся вопросы: 1, 3, 5, 7, 8, 10, 24, 26.

К информационно-коммуникационным рискам относятся вопросы: 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40.

**Этап 2.** Организация исследования самооценки социально-личностной, организационно-методической и информационно-коммуникационной готовности наставников к социально-педагогическим рискам в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров. Данное исследование по предложенному списку (табл. 2) прошли 82 наставника и молодых специалиста, что позволило выделить наиболее часто встречающиеся проблемные ситуации в наставнической деятельности.

Таблица 2

**Карта самооценки социально-личностной, организационно-методической и информационно-коммуникативной готовности наставников к социально-педагогическим рискам в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров**

Оцените, пожалуйста, Вашу готовность к социально-педагогическим рискам в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров по пятибалльной системе. Вам необходимо обвести цифру, соответствующую Вашему ответу.

| 1. СОЦИАЛЬНО-ЛИЧНОСТНАЯ ГОТОВНОСТЬ  |   |           |
|-------------------------------------|---|-----------|
| Мотивационно-ценностный компонент   |   |           |
|                                     | осознаю социальную значимость и производственную необходимость наставничества на предприятии  | 1 2 3 4 5 |
|                                     | хочу быть частью команды предприятия  | 1 2 3 4 5 |
|                                     | желаю улучшить мнение стажеров о предприятии  | 1 2 3 4 5 |
|                                     | хочу передать свой профессиональный опыт стажерам   | 1 2 3 4 5 |
|                                     | хочу преодолеть собственные пробелы в наставнической деятельности   | 1 2 3 4 5 |
|                                     | желаю самостоятельно устанавливать контакты со стажерами  | 1 2 3 4 5 |
|                                     | осознаю потребность в личностном самосовершенствовании  | 1 2 3 4 5 |
| Когнитивно-поведенческий компонент  |   |           |
|                                     | знаю все о природе социальных и личностных рисков, причинах их возникновения  | 1 2 3 4 5 |
|                                     | знаю обо всех правилах и нормах корпоративного поведения и коммуникации   | 1 2 3 4 5 |
|                                     | умею корректно применять формы, методы и приемы профилактики социальной дезадаптации стажеров   | 1 2 3 4 5 |
|                                     | умею своевременно выявлять противоречия между личностными принципами стажеров и наставников   | 1 2 3 4 5 |
|                                     | умею своевременно и корректно определять различные сценарии психолого-педагогического воздействия на личность стажеров                  | 1 2 3 4 5 |
|                                     | умею осуществлять оптимальный отбор эффективных технологий разрешения межличностных конфликтов  | 1 2 3 4 5 |
|                                     | способен корректно применять комплекс превентивных приемов, методов и техник психолого-педагогического воздействия на личность стажеров | 1 2 3 4 5 |
|                                     | способен определять характер межличностных конфликтов, препятствующих корпоративной коммуникации стажеров и наставников                 | 1 2 3 4 5 |
| Аналитико-прогностический компонент |   |           |
|                                     | владею приемами диагностики, анализа и прогноза возникновения и развития социальных и личностных рисков в наставнической деятельности   | 1 2 3 4 5 |
|                                     | способен прогнозировать паттерны развития межличностных конфликтов и применять оптимальные технологии их предупреждения                 | 1 2 3 4 5 |
|                                     | умею прогнозировать возможные противоречия между личностными принципами стажеров и наставников  | 1 2 3 4 5 |
|                                     | умею проектировать различные сценарии психолого-педагогического воздействия на личность стажеров  | 1 2 3 4 5 |
|                                     | способен действиями опережать развитие негативных событий, моделировать достижение результата   | 1 2 3 4 5 |
|                                     | могу спрогнозировать корпоративное поведение новых стажеров   | 1 2 3 4 5 |



|  |  |           |
|--|--|-----------|
|  | способен выявить замкнутых стажеров и спроектировать индивидуальные траектории их профессионального развития                               | 1 2 3 4 5 |
|  | могу выявить стажеров с девиациями (склонных к алкоголизму, наркомании и т. д.)  | 1 2 3 4 5 |
|  | <b>Рефлексивно-оперативный компонент</b>   | 1 2 3 4 5 |
|  | умею управлять своими эмоциями и поведением в процессе межличностного взаимодействия со стажерами  | 1 2 3 4 5 |
|  | умею оперативно и корректно управлять межличностными конфликтами   | 1 2 3 4 5 |
|  | умею гибко моделировать ситуации разрешения межличностных конфликтов среди стажеров  | 1 2 3 4 5 |
|  | способен осознанно и оперативно реагировать на возникновение любых социальных и личностных рисков в наставнической деятельности            | 1 2 3 4 5 |
|  | стрессоустойчив при разрешении межличностных конфликтов в процессе внутрикорпоративного взаимодействия стажеров                            | 1 2 3 4 5 |
|  | решителен при разрешении межличностных конфликтов в процессе внутрикорпоративного взаимодействия стажеров                                  | 1 2 3 4 5 |
|  | гибок при разрешении межличностных конфликтов в процессе внутрикорпоративного взаимодействия стажеров                                      | 1 2 3 4 5 |
| <b>2. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ГОТОВНОСТЬ</b> |  |           |
| <b>Мотивационно-ценностный компонент</b>         |  |           |
|  | хочу обучать стажеров  | 1 2 3 4 5 |
|  | желаю улучшить организационно-методическую составляющую в наставнической деятельности  | 1 2 3 4 5 |
|  | хочу использовать современные образовательные технологии в своей наставнической деятельности   | 1 2 3 4 5 |
|  | желаю разрабатывать и реализовывать авторские методики обучения стажеров с учетом внутрикорпоративных социально-педагогических рисков      | 1 2 3 4 5 |
|  | осознаю собственные организационно-методические пробелы в наставнической деятельности  | 1 2 3 4 5 |
|  | хочу преодолеть собственные организационно-методические пробелы в наставнической деятельности  | 1 2 3 4 5 |
|  | желаю самосовершенствоваться в наставнической деятельности   | 1 2 3 4 5 |
| <b>Когнитивно-поведенческий компонент</b>        |  |           |
|  | знаю о современных формах и методах внутрикорпоративного обучения стажеров в соответствии с их индивидуальными и возрастными особенностями | 1 2 3 4 5 |
|  | умею разрабатывать и реализовывать авторские методики обучения стажеров с учетом внутрикорпоративных социально-педагогических рисков       | 1 2 3 4 5 |
|  | способен осуществлять своевременную диагностику, позволяющую выявить и предупредить проблемы внутрикорпоративного обучения стажеров        | 1 2 3 4 5 |
|  | способен разрабатывать и реализовывать авторские программы внутрикорпоративного обучения стажеров  | 1 2 3 4 5 |
|  | могу доходчиво объяснить стажеру принципы работы нового оборудования   | 1 2 3 4 5 |
|  | способен работать не только с одним стажером, но и с группой стажеров  | 1 2 3 4 5 |
|  | владею современными методиками обучения взрослых   | 1 2 3 4 5 |
|  | способен рационально использовать как традиционные, так и инновационные образовательные технологии при обучении стажеров                   | 1 2 3 4 5 |
| <b>Аналитико-прогностический компонент</b>       |  |           |
|  | владею приемами диагностики, анализа и прогноза возникновения и развития организационно-методических рисков                                | 1 2 3 4 5 |
|  | способен анализировать результаты своей наставнической деятельности  | 1 2 3 4 5 |
|  | могу спрогнозировать результаты внутрикорпоративного обучения стажеров и в целом своей наставнической деятельности                         |           |
|  | умею прогнозировать несоответствие методик внутрикорпоративного обучения стажеров и своевременно их корректировать                         | 1 2 3 4 5 |
|  | умею осуществлять планирование и проектировать учебные планы внутрикорпоративного обучения   | 1 2 3 4 5 |
|  | умею разрабатывать индивидуальные планы стажеров   | 1 2 3 4 5 |

|  |   |           |
|--|---|-----------|
|  | умею осуществлять стратегическое планирование результатов обучения  | 1 2 3 4 5 |
|  | способен осуществить оптимальный отбор необходимых образовательных технологий для той или иной группы стажеров  | 1 2 3 4 5 |
| <b>Рефлексивно-оперативный компонент</b>           |   |           |
|  | умею оперативно управлять своей организационно-методической деятельностью   | 1 2 3 4 5 |
|  | способен своевременно осуществлять коррекцию методик внутрикорпоративного обучения стажеров   | 1 2 3 4 5 |
|  | умею гибко моделировать программы внутрикорпоративного обучения стажеров  | 1 2 3 4 5 |
|  | полностью осознаю свою организационно-методическую деятельность как наставника  | 1 2 3 4 5 |
|  | полностью осознаю собственный уровень профессионального развития как наставника   | 1 2 3 4 5 |
|  | я полностью удовлетворен своими методическими компетенциями в наставнической деятельности   | 1 2 3 4 5 |
|  | с легкостью могу организовать и осуществлять процесс внутрикорпоративного обучения стажеров   | 1 2 3 4 5 |
| <b>3. ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАТИВНАЯ ГОТОВНОСТЬ</b> |   |           |
| <b>Мотивационно-ценностный компонент</b>           |   |           |
|  | хочу использовать в наставнической деятельности не только традиционные и современные технологии, но и цифровые средства   | 1 2 3 4 5 |
|  | осознаю необходимость применения инфокоммуникационных образовательных технологий в наставнической деятельности  | 1 2 3 4 5 |
|  | желаю самостоятельно осуществлять отбор информации для внутрикорпоративного обучения стажеров   | 1 2 3 4 5 |
|  | желаю овладеть эффективными приемами внутрикорпоративного общения, позволяющими осуществлять корпоративную коммуникацию и взаимодействие  | 1 2 3 4 5 |
|  | желаю вступать в помогающее общение при необходимости   | 1 2 3 4 5 |
|  | хочу разработать альтернативные авторские цифровые образовательные ресурсы для внутрикорпоративного обучения стажеров, позволяющие нивелировать информационно-коммуникативные проблемы        | 1 2 3 4 5 |
|  | хочу разработать цифровые образовательные ресурсы для стажеров (чат-бот, мобильное приложение и др.)  | 1 2 3 4 5 |
| <b>Когнитивно-поведенческий компонент</b>          |   |           |
|  | знаю о традиционных и современных, в том числе цифровых, технологиях внутрикорпоративного обучения стажеров для преодоления цифровых и коммуникативных барьеров в наставнической деятельности | 1 2 3 4 5 |
|  | умею оптимально применять цифровые формы и методы профилактики социальной и профессионально-производственной дезадаптации стажеров  | 1 2 3 4 5 |
|  | умею работать с информацией (сбор, поиск, передача, анализ)   | 1 2 3 4 5 |
|  | умею ориентироваться в электронной корпоративной среде  | 1 2 3 4 5 |
|  | владею практическими приемами внутрикорпоративного общения, позволяющими осуществлять эффективную коммуникацию и взаимодействие   | 1 2 3 4 5 |
|  | способен вступать в помогающее общение и всегда готов к нему  | 1 2 3 4 5 |
|  | умею разрабатывать альтернативные авторские цифровые образовательные ресурсы для внутрикорпоративного обучения стажеров, позволяющие нивелировать информационно-коммуникативные проблемы      | 1 2 3 4 5 |
|  | способен разрабатывать альтернативные авторские цифровые образовательные ресурсы для внутрикорпоративного обучения стажеров, позволяющие нивелировать информационно-коммуникативные проблемы  | 1 2 3 4 5 |
| <b>Аналитико-прогностический компонент</b>         |   |           |
|  | умею анализировать полученные результаты с целью определения общей стратегии внутрикорпоративного обучения  | 1 2 3 4 5 |
|  | умею оценивать и анализировать возможности и образовательный потенциал электронных изданий и интернет-ресурсов  | 1 2 3 4 5 |
|  | умею выявлять и анализировать информационные потребности стажеров   | 1 2 3 4 5 |
|  | умею перерабатывать информацию на основе анализа и синтеза  | 1 2 3 4 5 |
|  | умею осуществлять критический отбор информации  | 1 2 3 4 5 |

|  |   |           |
|--|---|-----------|
|  | с легкостью могу подобрать образовательные сайты для стажеров   | 1 2 3 4 5 |
|  | могу провести со стажерами занятия для повышения уровня их информационно-коммуникационной компетенции   | 1 2 3 4 5 |
|  | могу предложить стажерам возможности для творческого выражения своих идей с помощью цифровых ресурсов   | 1 2 3 4 5 |
| <b>Рефлексивно-оперативный компонент</b> |   |           |
|  | умею гибко управлять цифровой образовательной средой для преодоления информационно-коммуникативных барьеров стажеров в процессе внутрикорпоративного обучения | 1 2 3 4 5 |
|  | умею своевременно и оперативно осуществлять коррекцию полученной информации   | 1 2 3 4 5 |
|  | способен критически относиться к полученной информации и принимать оперативные решения в условиях неопределенности  | 1 2 3 4 5 |
|  | готов оперативно вступать в помогающее общение при профилактике социальной и профессионально-производственной дезадаптации стажеров                           | 1 2 3 4 5 |
|  | способен оперативно вступать в помогающее общение при профилактике социальной и профессионально-производственной дезадаптации стажеров                        | 1 2 3 4 5 |
|  | способен отслеживать профессиональное развитие стажеров в цифровом формате  | 1 2 3 4 5 |
|  | способен обучить стажеров осознанному использованию ИКТ (соблюдение эргономики, права интеллектуальной собственности и т. д.)                                 | 1 2 3 4 5 |

*Высокий уровень – от 115 баллов.*

*Средний уровень – от 85 баллов.*

*Низкий уровень – ниже 84 баллов.*

*Пояснение.* В ходе экспертного совещания было решено, что на средний уровень выходят наставники, набравшие более 85 баллов (все 30 пунктов по 3 балла или небольшая флуктуация 2–4 балла). На высокий уровень – от 115 баллов.

**Этап 3.** Далее риски были объединены в несколько категорий (социальные, личностные, организационные, информационные и методические).

**Этап 4.** Выбор параметров оценки рисков на основе результатов анкетирования наставников. Мы предлагаем в качестве таких параметров выбрать вероятность возникновения риска и его влияние на результат процесса (это наиболее распространенные параметры). Оценивание данных параметров можно выполнить по-разному: из опыта, на основе накопленных данных за прошлые периоды, с помощью экспертного анализа – зависит от возможностей и целесообразности.

Наиболее простым способом является составление анкеты, отвечая на вопросы которой участники процесса должны отметить, какую вероятность и степень влияния имеет данный риск на результаты (табл. 3).

Каждый показатель (вероятность возникновения риска и степень его влияния) оценивались по трем уровням: высокий, средний, низкий.

Необходимо отметить, что некоторые наставники предложенные риски не считали критическими (или затруднялись ответить), поэтому нами была введена четвертая позиция: риск отсутствует.

Перечень социально-педагогических рисков, а также распределение ответов наставников по степени их влияния представлены в табл. 3.

Таблица 3

**Результаты опроса наставников о вероятности и степени влияния рисков  
на эффективность наставнической деятельности  
на Казанском авиационном заводе**

| Перечень рисков  | Уровни                   | Вероятность возникновения рисков |       | Влияние рисков на результативность наставнической деятельности |       |
|--|--------------------------|----------------------------------|-------|--|-------|
|  |                          | Чел.                             | %     | Чел.   | %     |
| <b>ОР – организационные риски:</b> бессистемность в организации социальной и профессионально-производственной адаптации стажеров; отсутствие позитивного отношения к наставничеству; сопротивление инновациям и изменениям на предприятии, риск саботажа; некорректный отбор наставников (отсутствие их должной подготовки, демотивация); некорректная организация работы с командой стажеров; отсутствие планирования и прогноза результатов внутрикорпоративного обучения; формальное осуществление наставнической деятельности  | Высокая (ое)             | 0                                | 0,0   | 177  | 63,2  |
|  | Средняя (ее)             | 84                               | 30,0  | 87   | 31,1  |
|  | Низкая (ое)              | 66                               | 23,6  | 16   | 5,7   |
|  | Риск/влияние отсутствует | 130                              | 46,4  | 0  | 0,0   |
|  | Итого:                   | 280                              | 100,0 | 280  | 100,0 |
| <b>МР – методические риски:</b> приверженность традиционному стилю обучения по принципу «смотри на меня и делай как я»; несоответствие методик и технологий обучения возрастным особенностям стажеров; однообразие применяемых внутрикорпоративных методик, методов и технологий; отсутствие обратной связи между наставником и стажером; излишняя теоретизированность производственного материала; неготовность наставников управлять командой стажеров; отсутствие методической готовности наставников; отсутствие преемственности в содержании внутрикорпоративного обучения; риск невладения цифровыми образовательными технологиями | Высокая (ое)             | 162                              | 57,9  | 184  | 65,7  |
|  | Средняя (ее)             | 91                               | 32,5  | 84   | 30,0  |
|  | Низкая (ое)              | 25                               | 8,9   | 12   | 4,3   |
|  | Риск/влияние отсутствует | 2                                | 0,7   | 0  | 0,0   |
|  | Итого:                   | 280                              | 100,0 | 280  | 100,0 |
| <b>СР – социальные риски:</b> межличностные конфликты между наставниками и руководством; риск неправильного позиционирования наставника по принципу «начальник – подчиненный»; отсутствие доверительных отношений между наставником и стажерами; некоммуникабельность и замкнутость наставников; саботаж из-за незаинтересованности стажеров; несформированность представлений у наставников о корпоративных ценностях и традициях предприятия; риск профессионального выгорания наставника  | Высокая (ое)             | 216                              | 77,1  | 83   | 29,6  |
|  | Средняя (ее)             | 42                               | 15,0  | 120  | 42,9  |
|  | Низкая (ое)              | 21                               | 7,5   | 65   | 23,2  |
|  | Риск/влияние отсутствует | 1                                | 0,4   | 12   | 4,3   |
|  | Итого:                   | 280                              | 100,0 | 280  | 100,0 |
|  | Высокая (ое)             | 195                              | 69,6  | 91   | 32,5  |
|  | Средняя (ее)             | 62                               | 22,1  | 116  | 41,4  |

|  |                          |     |       |     |       |
|--|--------------------------|-----|-------|-----|-------|
| <b>ЛР – личностные риски:</b> проявление авторитарного стиля обучения; выраженный перфекционизм наставников; отсутствие мотивации наставников к обучению стажеров; профессиональное выгорание наставников; эмоциональное выгорание стажеров; повышенная ответственность и тревожность наставников за результаты обучения стажеров; отсутствие мотивации наставников в профессиональном саморазвитии; навязывание своего мнения стажеру; риск перегрузки стажера замечаниями и рекомендациями; риск нежелания осуществлять наставническую деятельность  | Низкая (ое)              | 23  | 8,2   | 62  | 22,1  |
|  | Риск/влияние отсутствует | 0   | 0,0   | 11  | 3,9   |
|  | Итого:                   | 280 | 100,0 | 280 | 100,0 |
| <b>ИКР – информационно-коммуникационные риски:</b> недостаточный уровень сформированности цифровой грамотности наставников для создания качественного информационно-коммуникационного контента; риск перехода от развивающего контента внутрикорпоративного обучения к наглядно-иллюстративным методам; стихийное сочетание традиционных и информационно-коммуникационных технологий внутрикорпоративного обучения; невозможность учета индивидуально-психологических особенностей стажеров при диалоге с программой из-за отсутствия прямого контакта с наставником; ограничение возможности командной и групповой работы стажеров; риск утечки информации при выборе внешних образовательных ресурсов; доступ к ложной информации; недостаточная разработанность внутренних мобильных приложений, благодаря которым обеспечивается постоянная связь наставника и стажера | Высокая (ое)             | 5   | 1,8   | 0   | 0,0   |
|  | Средняя (ее)             | 35  | 12,5  | 35  | 12,5  |
|  | Низкая (ое)              | 110 | 39,3  | 125 | 44,6  |
|  | Риск/влияние отсутствует | 130 | 46,4  | 120 | 42,9  |
|  | Итого:                   | 280 | 100,0 | 280 | 100,0 |

Для анализа результатов рассмотрим рис. 1, на котором представлены высокая и средняя степени вероятности возникновения рисков.

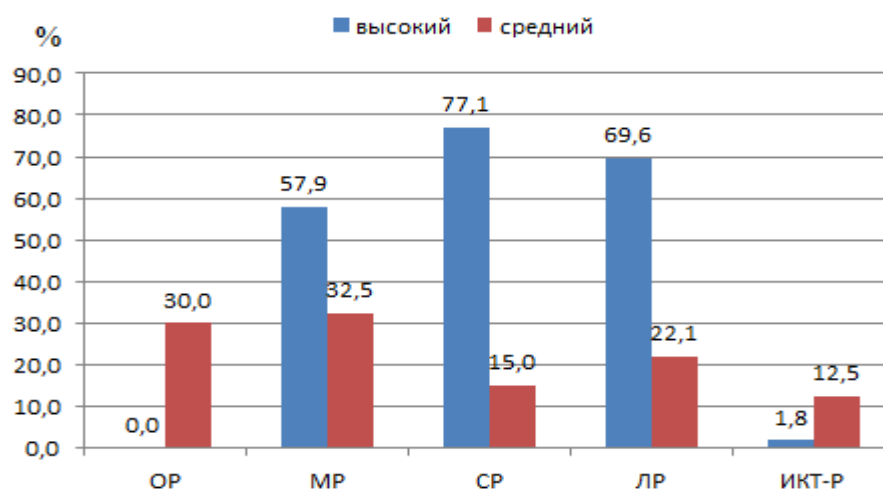


Рис. 1. Высокая и средняя степени вероятности возникновения рисков



Из рисунка видно, что респонденты считают наиболее вероятным возникновение социальных и личностных рисков. В то же время наиболее низкими являются степени возникновения организационных и информационно-коммуникационных рисков. Низкая вероятность возникновения организационных рисков обусловлена тем, что все эти годы Казанский авиационный завод имени С. П. Горбунова не терял опыта наставничества, существовавшего со времен СССР. Что касается низкой вероятности возникновения информационно-коммуникационных рисков, это объяснимо тем, что вновь пришедшие на завод молодые специалисты прекрасно владеют информационно-коммуникационными и цифровыми технологиями, что позволяет осуществлять и реверсивное наставничество, то есть обучать своих наставников современным цифровым технологиям.

На рис. 2 видно, что наибольшее влияние на результативность наставнической деятельности оказывают методические и организационные риски.

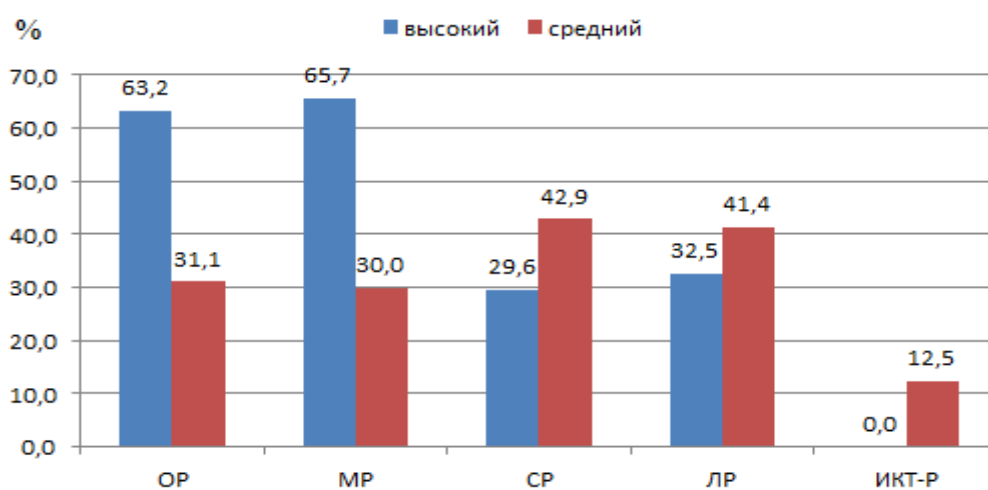


Рис. 2. Результаты изучения степени влияния рисков на результативность наставнической деятельности, %

Выделенное и классифицированное содержание видов рисков использовалось для составления карты рисков. Карта рисков позволяет наглядно показать и классифицировать риски, которые требуют немедленных действий, с которыми можно работать в плановом порядке или даже пренебречь.

**Этап 5.** Расчет координат социально-педагогических рисков. Для построения карты рисков необходимо получить координаты вышеуказанных показателей (вероятности риска и степени влияния риска). Для этого используем формулу средневзвешенной арифметической (1), которую применим к нашим сгруппированным данным, представленным в табл. 2 выше.

$$\bar{x} = \frac{\sum xf}{\sum f} \quad (1)$$

где:  $X$  – анализируемый показатель (вероятность возникновения риска и степень его влияния);  $F$  – вес анализируемого показателя.

Предлагаем задать веса уровней рисков следующим образом: высокий – 3, средний – 2, низкий – 1, отсутствует – 0.

Рассчитаем координаты для построения карты социально-педагогических рисков в наставнической деятельности и представим их в виде табл. 4.

**Координаты показателей для построения карты социально-педагогических рисков в наставнической деятельности**

| <i>Вид риска</i>                           | <i>Вероятность возникновения рисков</i> | <i>Степень влияния рисков</i> |
|--|---|-------------------------------|
| ОР – организационные риски                 | 0,28                                    | 0,86                          |
| МР – методические риски                    | 0,83                                    | 0,86                          |
| СР – социальные риски                      | 0,90                                    | 0,66                          |
| ЛР – личные риски                          | 0,87                                    | 0,68                          |
| ИКР – информационно-коммуникационные риски | 0,23                                    | 0,23                          |

**Этап 6.** Графическое оформление карты социально-педагогических рисков в наставнической деятельности с выделением трех зон с определенными границами.

Представим полученные результаты. Смысл построения карты рисков заключается в выделении зон, которые являются комплексными индикаторами по дальнейшему управлению выявленными социально-педагогическими рисками наставнической деятельности и разработке организационно-методических мероприятий по их нивелированию и дальнейшему предупреждению. Наличие зон позволит более наглядно увидеть ту или иную группу рисков. Принято выделять три зоны с определенными границами: зеленую (риски допустимы и особой угрозы для организации наставнической деятельности не представляют); желтую (риски представляют определенную угрозу, и с их наличием в организации наставнической деятельности уже приходится считаться) и красную (риски представляют реальную угрозу, которая может привести к срыву организации наставнической деятельности на предприятии). Каждая зона имеет определенные границы, которые необходимо обозначить. Нами выбраны следующие границы.

Для зеленой зоны значения вероятности находятся в пределах от 0 до 0,25, для желтой – от 0,26 до 0,5, для красной – свыше 0,51.

Аналогично для такого показателя, как степень влияния риска, границы выставлены: для зеленой – от 0 до 0,25, для желтой – от 0,26 до 0,5, для красной – свыше 0,51.

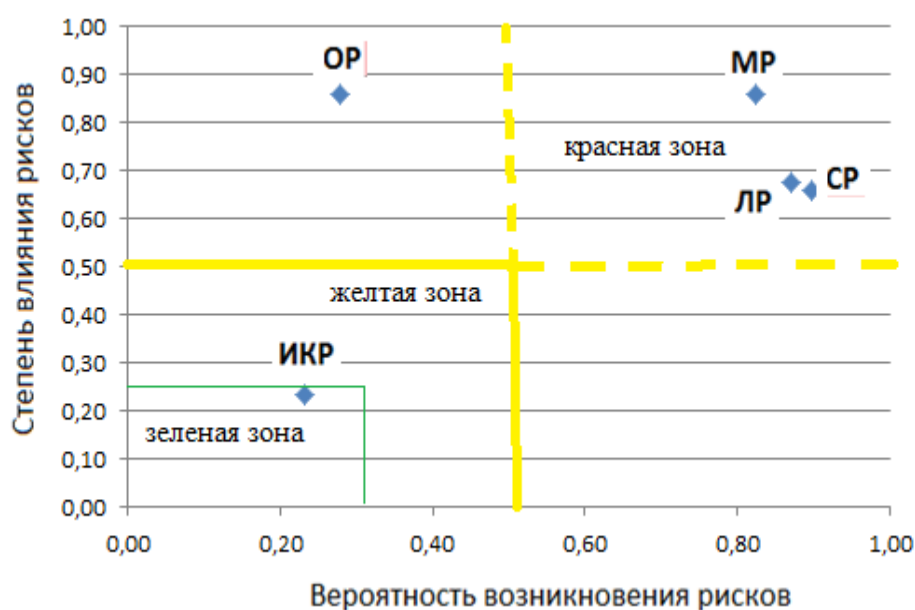


Рис. 3. Карта социально-педагогических рисков в наставнической деятельности

Согласно рис. 1 в зеленую зону по предложенным с учетом обоих показателей границам попадают информационно-коммуникационные риски. Данный результат можно объяснить тем, что наставники являются хорошо подготовленными в области информационных технологий, их подопечные тоже всегда готовы наладить информационную коммуникацию.

По показателю «вероятность возникновения» также в желтую область попадают организационные риски. Это связано с тем, что наставничество на высокоточных производствах всегда было хорошо развито и не потеряло свои позиции в конце 90-х годов.

Личностные, социальные и методические риски в нашем исследовании попали в красную зону с точки зрения вероятности их возникновения. Методические риски логично попадают в красную зону, поскольку у наставников нет базового психолого-педагогического образования.

### Заключение / Conclusion

Своевременная и регулярная оценка рисков позволяет быть более подготовленным к возможным сложностям, решать многие вопросы на ранних стадиях, а многие проблемы просто не допустить. Чем раньше будет замечен и учтен риск, тем проще и легче его исправлять. Следовательно, предлагаемая в статье карта социально-педагогических рисков наставнической деятельности авиастроительной отрасли может быть использована в качестве комплексного индикатора по дальнейшему управлению социально-педагогическими рисками наставнической деятельности и разработке организационно-методических мероприятий по их нивелированию и предупреждению.

Представленная методика проектирования карты социально-педагогических рисков наставнической деятельности повлияла на отбор содержания и методов в процессе развития готовности наставников к наставнической деятельности на формирующем этапе экспериментальной работы. Данная методика может быть использована и в других отраслях современного производства, а ее индикаторы могут представлять практическую ценность для системы дополнительного профессионального образования при разработке курсов повышения квалификации наставников различных инженерных отраслей.

### Ссылки на источники / References

1. Баянов Д. И., Закирова В. Г. Анализ зарубежных образовательных практик в подготовке инженеров для авиастроительной отрасли (на основе международных баз Scopus и Web of Science) // Казанский педагогический журнал. – 2022. – 3(152). – С. 133–140. DOI: 10.51379/KPJ.2022.153.3.017.
2. Warneryd K.-E. The Psychology of Saving. – Cheltenham, Uk, Orthampton, Usa: Edward Elgar Published, 1999. – 389 p.
3. Эжиев И. Б. Теоретические подходы к исследованию проблемы риска // Власть. – 2010. – 2. – С. 61–64.
4. Абрамова И. Г. Теория педагогического риска: дис. ... д-ра пед. наук. – СПб., 1996. – 381 с.
5. Крический В. Ю. Профессия – директор школы: монография. – СПб.: СПбАППО, 2004. – 271 с.
6. Радионова Н. Ф., Тряпицына А. П. Перспективы развития педагогического образования: компетентностный подход // Человек и образование. – 2006. – 4(5). – С. 7–14.
7. Меняйло Г. В. Классификация рисков, возникающих в деятельности образовательных организаций высшего образования // Современная экономика: проблемы и решения. – 2016. – 7(79). – С. 28–36.
8. Рахматуллина Э. И. Анализ рисков в образовательном процессе // Молодой ученый. – 2021. – 48(390). – С. 120–123. – URL: <https://moluch.ru/archive/390/85916/>
9. Баянов Д. И., Масалимова А. Р. Социально-педагогические риски и компоненты готовности наставников авиастроительной отрасли к их разрешению // Вестник НЦБЖД. – 2023. – 1(55). – С. 37–45.

10. Беляева М. А. Риск как предмет научного анализа в педагогике и образовании // Педагогическое образование в России. – 2014. – 11. – С. 16–23.
  11. Зубков В. И. Социальная теория риска: учеб. пособие. – М.: Академ Проект, 2009. – 380 р.
  12. Веретина О. Р., Пархоменко О. Г. Психологическая безопасность и потребительский риск в образовании // Психологическая безопасность, устойчивость, психотравма: сб. науч. ст. по материалам Первого международного форума (Санкт-Петербург, 5–7 июня 2006 г.). – СПб.: Книжный Дом, 2006. – С. 97–98.
  13. Баева И. А. Психологическая безопасность в образовании: монография. – СПб.: Издательство «Союз», 2002. – 271 р.
  14. Мухаметзянова Ф. Г., Веселовский А. А. Риски качества высшего образования // Вестник ТИСБИ. – 2016. – 2. – С. 7–12.
  15. Буянов В. П., Кирсанов К. А., Михайлов Л. М. Рискология (Управление Рисками). – М.: Экзамен, 2003. – 384 с.
  16. Петровский В. А. Поведение человека в ситуации опасности (к психологии риска) // Новые исследования в психологии. – 1974. – 1. – С. 23–25.
  17. Рудашевский В. Д. Риск, конфликт и неопределенность в процессе принятия решения и их моделирование // Вопросы психологии. – 1974. – 2. – С. 84–94.
  18. Beck U. From Industrial Society To Risk Society // Theory, Culture And Society. – 1992. – 9(1). – P. 97–123.
  19. Giddens A. Living in a Post-Traditional Society // Reflexive Modernization. Politics, Tradition And Aesthetics In The Modern 21 Social 14order / ed. By U. Beck, A. Giddens, S. Lash. – Stanford, Ca: Stanford University Press, 1994. – P. 56–109.
  20. Merkhofer M. Decision Science And Social Risk Management: A Comparative Evaluation Of Cost103 64 -Benefit Analysis, Decision Analysis, And Other Formal Decision Aiding Approaches. – Dordrecht: Reidel, 1987. – 330 p.
  21. Luhmann N. Risks: A Sociological Theory. – Routledge, 2005. – 270 p. – URL: <https://www.routledge.com/Risk-A-Sociological-Theory/Luhmann/p/book/9780202307640>
  22. Covello V. T., Mumpower J. L. Risk Analysis and 21 Risk Management: an Historical Perspective // Risk Analysis. – 1985. – 5(2). – P. 103–120.
  23. Баянов Д. И. Базовые компоненты готовности наставников к социально-педагогическим рискам в процессе внутрикорпоративного обучения стажеров // IX Махмутовские чтения. Профессиональное образование и наставничество в период образовательных трансформаций 21 века: сб. науч. ст. Междунар. науч.-практ. конф. (Елабуга, 26–27 сентября 2023 г.). – Казань: КФУ, 2023. – С. 40–44.
  24. Масалимова А. Р., Баянов Д. И. Модели прошлого и современного наставничества: точки соприкосновения и расхождения // Вестник МГПУ. Серия: Педагогика и психология. – 2023. – Т. 17. – № 2. – С. 162–176.
  25. Рыхтикова Н. А. Анализ и управление рисками организации: учеб. пособие. – М.: Форум: ИНФРА-М, 2009. – 239 с.
  26. Kvon G. M., Vaks V. B., Masalimova A. R., Kryukova N. I. et al. Risk in implementing new electronic management systems at universities // Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education. – 2018. – 14(3). – P. 891–902.
  27. Баянов Д. И., Масалимова А. Р. Социально-педагогические риски и компоненты готовности наставников авиастроительной отрасли к их разрешению // Вестник НЦБЖД. – 2023. – № 1(55). – С. 37–45.
- 
1. Bayanov, D. I., & Zakirova, V. G. (2022). "Analiz zarubezhnyh obrazovatel'nyh praktik v podgotovke inzhenerov dlya aviastroitel'noj otrasli (na osnove mezhdunarodnyh baz Scopus i Web of Science)" [Analysis of foreign educational practices in training engineers for the aircraft industry (based on international databases Scopus and Web of Science)], *Kazanskij pedagogicheskij zhurnal*, 3(152), pp. 133–140. DOI: 10.51379/KPJ.2022.153.3.017 (in Russian).
  2. Warneryd, K.-E. (1999). *The Psychology of Saving*, Edward Elgar Published, Cheltenham, Uk, Orthampton, Usa, 389 p. (in English).
  3. Ezhev, I. B. (2010). "Teoreticheskie podhody k issledovaniyu problemy riska" [Theoretical approaches to studying the problem of risk], *Vlast'*, 2, pp. 61–64 (in Russian).
  4. Abramova, I. G. (1996). *Teoriya pedagogicheskogo riska* [The theory of pedagogical risk]: dis. ... d-ra ped. nauk, St. Petersburg, 381 p. (in Russian).
  5. Kricheskij, V. Yu. (2004). *Professiya – direktor shkoly* [Profession: school director]: monografiya, SpbAPPO, St. Petersburg, 271 p. (in Russian).
  6. Radionova, N. F., & Tryapicyna, A. P. (2006). "Perspektivy razvitiya pedagogicheskogo obrazovaniya: kompetentnostnyj podhod" [Prospects for the development of teacher education: a competence-based approach], *Chelovek i obrazovanie*, 4(5), pp. 7–14 (in Russian).
  7. Menyajlo, G. V. (2016). "Klassifikaciya riskov, vznikayushchih v deyatel'nosti obrazovatel'nyh organizacij vysshego obrazovaniya" [Classification of risks arising in the activities of higher education institutions], *Sovremennaya ekonomika: problemy i resheniya*, 7(79), pp. 28–36 (in Russian).
  8. Rahmatullina, E. I. (2021). "Analiz riskov v obrazovatel'nom processe" [Risk analysis in the educational process], *Molodoj uchenyj*, 48(390), pp. 120–123. Available at: <https://moluch.ru/archive/390/85916/> (in Russian).

9. Bayanov, D. 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 aviation industry mentors' readiness to resolve them], *Vestnik NCBZhD*, 1(55), pp. 37–45 (in Russian).
10. Belyaeva, M. A. (2014). "Risk kak predmet nauchnogo analiza v pedagogike i obrazovanii" [Risk as a subject of scientific analysis in pedagogy and education], *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*, 11, pp. 16–23 (in Russian).
11. Zubkov, V. I. (2009). *Social'naya teoriya riska [Social theory of risk]: ucheb. posobie*, Akadem Proekt, Moscow, 380 p. (in Russian).
12. Veretina, O. R., & Parhomenko, O. G. (2006). "Psihologicheskaya bezopasnost' i potrebitel'skij risk v obrazovanii" [Psychological safety and consumer risk in education], *Psihologicheskaya bezopasnost', ustojchivost', psihotravma: sb. nauch. st. po materialam Pervogo mezhdunarodnogo foruma (Sankt-Peterburg, 5–7 iyunya 2006 g.)*, Knizhnyj Dom, St. Petersburg, pp. 97–98 (in Russian).
13. Baeva, I. A. (2002). *Psihologicheskaya bezopasnost' v obrazovanii [Psychological safety in education]: monografiya*, Izdatel'stvo "Soyuz", St. Petersburg, 271 p. (in Russian).
14. Muhametzyanova, F. G., & Veselovskij, A. A. (2016). "Riski kachestva vysshego obrazovaniya" [Risks to the quality of higher education], *Vestnik TISBI*, 2, pp. 7–12 (in Russian).
15. Buyanov, V. P., Kirsanov, K. A., & Mihajlov, L. M. (2003). *Riskologiya (Upravlenie Riskami) [Riskology (Risk Management)]*, Ekzamen, Moscow, 384 p. (in Russian).
16. Petrovskij, V. A. (1974). "Povedenie cheloveka v situacii opasnosti (k psihologii riska)" [Human behavior in a situation of danger (on the psychology of risk)], *Novye issledovaniya v psihologii*, 1, pp. 23–25 (in Russian).
17. Rudashevskij, V. D. (1974). "Risk, konflikt i neopredelennost' v processe prinyatiya resheniya i ih modelirovanie" [Risk, conflict and uncertainty in the decision-making process and their modeling], *Voprosy psihologii*, 2, pp. 84–94 (in Russian).
18. Beck, U. (1992). "From Industrial Society To Risk Ociety", *Theory, Culture And Society*, 9(1), pp. 97–123 (in English).
19. Giddens, A. (1994). "Living in a Post-Traditional Society", in Beck, U., Giddens, A., & Lash, S. (eds.). *Reflexive Modernization. Politics, Tradition And Aesthetics In The Modern 21 Social 14order*, Stanford University Press, Stanford, Ca, pp. 56–109 (in English).
20. Merkhofer, M. (1987). *Decision Science And Social Risk Anagement: A Comparative Evaluation Of Cost103 64 - Benefit Analysis, Decision Analysis, And Other Formal Decision Aiding Approaches*, Reidel, Dordrecht, 330 p. (in English).
21. Luhmann, N. (2005). *Risks: A Sociological Theory*, Routledge, 270 p. Available at: <https://www.routledge.com/Risk-A-Sociological-Theory/Luhmann/p/book/9780202307640> (in English).
22. Covello, V. T., & Mumpower, J. L. (1985). "Risk Analysis and 21 Risk Anagement: an Historical Ersperspective", *Risk Analysis*, 5(2), pp. 103–120 (in English).
23. Bayanov, D. I. (2023). "Bazovye komponenty gotovnosti nastavnikov k social'no-pedagogicheskim riskam v processe vnutrikorporativnogo obucheniya stazherov" [Basic components of mentors' readiness for social and pedagogical risks in the process of intra-corporate training of trainees], *IH Mahmutovskie chteniya. Professional'noe obrazovanie i nastavnichestvo v period obrazovatel'nyh transformacij 21 veka: sb. nauch. st. Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. (Elabuga, 26–27 sentyabrya 2023 g.)*, KFU, Kazan', pp. 40–44 (in Russian).
24. Masalimova, A. R., & Bayanov, D. I. (2023). "Modeli proshlogo i sovremennogo nastavnichestva: tochki soprikosnoveniya i raskhozhdeniya" [Models of past and modern mentoring: points of contact and divergence], *Vestnik MGPU. Seriya: Pedagogika i psihologiya*, t. 17, № 2, pp. 162–176 (in Russian).
25. Ryhtikova, N. A. (2009). *Analiz i upravlenie riskami organizacii [Analysis and management of organization's risks]: ucheb. posobie*, Forum, INFRA-M, Moscow, 239 p. (in Russian).
26. Kvon, G. M., Vaks, V. B., Masalimova, A. R., Kryukova, N. I. et al. (2018). "Risk in implementing new electronic management systems at universities", *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 14(3), pp. 891–902 (in English).
28. Bayanov, D. 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 aviation industry mentors' readiness to resolve them], *Vestnik NCBZhD*, № 1(55), pp. 37–45 (in Russian).