

**Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Иркутский государственный университет»
Институт социальных наук
Социологическая лаборатория региональных проблем и инноваций**

**Российская социологическая ассоциация
Иркутское региональное отделение**

Социальное образование как фактор ускоренного развития российского региона

Научно-методические материалы

**Иркутск
2013**

УДК 378.147
ББК 74

Научные редакторы:
д-р социол. наук, проф. *Т. И. Грабельных*,
д-р филос. наук, проф. *В. А. Решетников*

Сборник научно-методических материалов подготовлен в рамках мероприятий Программы стратегического развития ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный университет» на 2012 – 2016 гг.

Социальное образование как фактор ускоренного развития российского региона : науч.-метод. материалы / ФГБОУ ВПО «ИГУ» ; [науч. ред. Т. И. Грабельных, В. А. Решетников]. – Иркутск : Изд-во Оттиск, 2013. – 153 с.

Научно-методические материалы отражают ключевые вопросы модернизации социального образования, укрепления и углубления связей российских вузов с субъектами регионального развития, внедрения прогрессивных форм и методов взаимодействия на российском и региональном уровнях. Основные концептуальные положения работы были апробированы на Третьей Всероссийской межвузовской научно-методической конференции «Социальное образование как фактор ускоренного развития российского региона» (г. Иркутск, 25 октября 2013 г.). Авторы акцентируют внимание на роли социального образования в российском регионе, современных технологиях социального партнерства вуза с субъектами регионального развития, а также проблемах конвергенции профессиональных ресурсов будущих специалистов и их работодателей.

Издание предназначено для научно-образовательного сообщества, ведущих субъектов регионального процесса, работодателей, а также для всех, кто интересуется процессами модернизации социального образования в условиях российского региона.

ISBN 978-5-905847-77-6

УДК 378.147

ББК 74

© ФГБОУ ВПО «ИГУ», 2013

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Предисловие</i>	5
Раздел 1. СОЦИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИЙСКОМ РЕГИОНЕ	7
Решетников В.А. Феноменология социального образования.....	7
Инкижинова С.А. Роль социального образования в формировании многонационального сообщества.....	14
Грошева Н.Б. Корректировка образовательных программ высших учебных заведений в условиях изменяющейся внешней среды.....	19
Грабельных Т.И. Инновационная модель и стратегия развития партнерских отношений образовательных систем и субъектов регионального развития.....	22
Калашников В.А. Модель кадрового контроллинга в вузе.....	27
Афанасьев А.Л. Опыт преподавания дисциплины «Здоровый образ жизни как социально-культурное явление» в Томском государственном университете систем управления и радиоэлектроники.....	34
Бобкова Н. Г. Социальное образование в инновационной экономике и его роль в формировании качества рабочей силы.....	41
Данилова Е. Н. Проектная деятельность высших учебных заведений в системе подготовки будущих специалистов.....	46
Иванова Л.А., Григорьева И.В., Щеплякова Е.Н. Российский индекс цитирования: от результатов исследований к исследованию результатов – опыт кафедры педагогики ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный лингвистический университет».....	54
Козлова Е.С. Современная профессионально-образовательная модель российско-китайской академической мобильности.....	63
Гуринович Л.А. Особенности формирования исследовательских компетенций студентов как аспект социального образования молодежи.....	66
Мищенко К.С. Социальное образование как фактор, обуславливающий развитие индивидов состоящих в социально – ориентированных некоммерческих организациях Иркутской области.....	69
Раздел 2. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ВУЗА С СУБЪЕКТАМИ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	72
Токарский Б.Л., Токарская Н.М., Нефедьева Е.И. Социологический анализ исследования качества жизни сибирского населения.....	72

Подкаменная Е.В., Заграйская Ю.С. Социальное партнерство как фактор профессиональной подготовки квалифицированного выпускника в области рекламы и связей с общественностью.....	80
Зайцева О.Ю., Удова О.В. Перспективы развития взаимодействия работодателей и кафедры в контексте развития системы дошкольного образования.....	83
Сапранкова Т.А. Практико-ориентированность - обязательное условие эффективного бизнес-образования.....	88
Ларионова Л.А., Боллигер Л.В., Пуляевская О.В., Юркова М.Г. Организация работы научно-исследовательского центра психологической помощи.....	93
Соцердотова Г.В., Маркина М.А., Дмитриева И.В. Социальное проектирование в контексте новых образовательных стандартов всех уровней.....	97
Грицких Н.В., Стоянова Л.П. Специфика трудоустройства выпускников юридического вуза (на примере ВСФ ФГБОУВПО «РАП».).....	100
Ницина О.А. Институционализации системы физического воспитания и спорта в современных российских вузах как социально-образовательный процесс.....	103
Баёв П.А. Кейс-стади как образовательная технология в высшей школе.....	106
Ворожцов А.М. Кадровый потенциал для Министерства внутренних дел.....	118
Гольцова Е.В. Проблемы и основные пути трудоустройства выпускников региональных вузов.....	120
 Раздел 3. ПРОБЛЕМЫ КОНВЕРГЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ И ИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ: МНЕНИЕ МОЛОДЕЖИ.....	 124
Сведения об авторах.....	147

ПРЕДИСЛОВИЕ

Настоящее издание отражает особенности развития социального образования в условиях российского региона. На современном этапе модернизации института образования представляется важным определение основных путей конвергенции профессионально-образовательных ресурсов в контексте приоритетных направлений сотрудничества всех заинтересованных сторон.

Рассмотрению поставленных вопросов была посвящена Третья Всероссийская межвузовская научно-методическая конференция «Социальное образование как фактор ускоренного развития российского региона» (25 октября 2013 г.), цель которой заключалась в развитии научно-образовательного и общественно-профессионального дискурса по ключевым вопросам модернизации социального образования, укрепления и углубления связей российских вузов с субъектами регионального развития, внедрения прогрессивных форм и методов взаимодействия на российском и региональном уровнях.

Среди приоритетных направлений обсуждения на конференции: 1) основные пути и механизмы регулирования структурного несоответствия между спросом предприятий и предложением со стороны вуза на рынке труда; 2) условия и факторы создания современной профессионально-образовательной инфраструктуры инновационного типа в образовательном пространстве вуза и региона; 3) особенности корректировки и реализации основных образовательных программ в вузе в контексте их профессионально-творческой направленности; 4) расширение практико-ориентированного компонента в рамках учебных дисциплин в основных образовательных программах вуза; 5) активизация образовательной деятельности вуза как фактор повышения его роли в социально-экономическом развитии региона. Помимо вузовской тематики получили широкое освещение вопросы гуманизации социального образования, его системности, просветительского и идеологического характера.

Среди активных участников конференции выступили слушатели по программе курсов повышения квалификации научно-педагогических работников вузов Иркутской области, руководителей и специалистов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих управление в сфере образования «Реализация образовательных программ в вузе в соответствии с требованиями ФГОС и работодателей: подходы, технологии обучения, оценка, прогноз» (14.10.2013 - 25.10.2013 г.), профессорско-преподавательский состав иркутских вузов, работодатели, представители государственных органов власти, некоммерческих организаций и др.

При подготовке структуры издания учитывалась тематика заявленных тем в программе конференции. Научное издание состоит из 3-х разделов: 1) «Социальное

образование в российском регионе»; 2) «Современные технологии социального партнерства вуза с субъектами регионального развития»; 3) «Проблемы конвергенции профессиональных ресурсов будущих специалистов и их работодателей: мнение молодежи». В разделе 3 представлены студенческие работы как отражение элемента обратной связи - «субъект-субъектного взаимодействия» в образовательном процессе.

Редакторы признательны всем авторам, принявшим участие в создании сборника.

Раздел 1. СОЦИАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИЙСКОМ РЕГИОНЕ

УДК 378:371.4

Решетников В. А

г. Иркутск

Феноменология социального образования

Социальное образование понимается как часть общего процесса социализации человека в пространстве региона, как одна из составляющих структур его профессионального становления, и, как сфера подготовки специалистов социальной сферы. Общая направленность социального образования результируется в становлении субъектных качеств человека. В связи с этим, рассматриваются идеологические компоненты социального образования, возможности логотерапии В. Франкла, софотерапии В. А. Кутырева, концепции евраксофии П. Курца.

В современный период резко актуализировались социальные проблемы жизнедеятельности человека, особенно в связи с потребностями социальной адаптации, реадaptации и социального воспроизводства. Однако и в науке и в педагогической практике это понятие трактуется неоднозначно.

Следует отметить, прежде всего, что термины «социальное» и «общественное» - не синонимы. Синонимом «общественному» является «коллективное», а социальному соответствует личность, отдельная социальная группа. В то же время, в обиходе и в педагогической теории эти понятия часто совпадают.

Это же относится и к родственным терминам, когда, например, социальное отграничивает одну из сфер образования как процесса социокультурного воспроизводства подрастающего поколения. Это, безусловно, общественно значимый процесс. В определенном смысле понятие социального образования тавтологично, поскольку феномен образования в целом является социальным. И в этом смысле не социального образования не может быть. В то же время выделяются отдельные направления образования, например, профессиональное, экономическое, юридическое и т. д. Социальное образование в таком случае обозначает часть адаптационного процесса, выступает как часть ситуации вхождения человека в социум.

Обзор литературы показывает наличие большого числа противоречивых точек зрения по проблемам сущности и направлений социального образования.

.Большая часть литературы относится к советскому периоду жизни государства. По проблемам теории и истории социального образования актуальное современное значение

имеют труды В.И. Жукова, И.А. Зимней, В.А. Никитина, П.Д. Павленка, Е.И. Холостовой, В.Н. Ярской-Смирновой и других.

Наиболее обстоятельная работа в этом отношении является докторская диссертация Беспарточного Б.Д., который трактует социальное образование как инновационное, а соединение профессионального и социального образования интерпретируется им как основание для выхода российского образования из полосы кризиса.

Отметим также, что специальное образование направлено преимущественно на подрастающее поколение, хотя в последние годы возрастает значение непрерывного образования взрослых.

Субъекты социального образования многообразны. В широком смысле слова к ним относятся учебные заведения, церкви, учреждения культуры, семья, политические партии, СМИ, семья и т.д. Однако мы сосредоточимся на проблемах вузовского социального образования и в качестве методологического основания избираем феноменологический подход.

Это необходимо в связи с тем, что феномен социального образования обнаружился как бы вновь. Концептуальные подходы к образованию последнего десятилетия в связи с потерями социальных смыслов его не замечали. Смысловая динамика (М. Черепанова) в образовательном процессе, жажда смыслов, сформировала ситуацию того, что Э. Гуссерль обозначил требованием «Назад к самим вещам», определив тем самым необходимость перехода от умозрительных теорий непосредственно к живой действительности и ее феноменам. В то время это озвучивалось как противовес требования «Назад к Канту». Сейчас, на этом пути становится возможным преодоление двух теоретических конструктов – либерального и узкомарксистского, которые, заметим между прочим, на деле являются родными братьями и наследниками общей гуманистической традиции. Или, по крайней мере, смыкаются в пафосе тотального отрицания предшествующих смыслов.

Социальное образование, с точки зрения объектности, можно понимать: в трех аспектах - как процесс способствующий становлению общественного самосознания и адаптации человека в социальной среде; как составную часть профессионального становления человека в процессе обучения; как подготовку по относительно новым социальным профессиям госслужащего, социального работника и социолога, специалиста в сфере сервиса, социального менеджмента, делового администрирования. Рассмотрим эти аспекты последовательно.

1. Социальное образование в регионе является частью миссии университета, которая реализуется через многообразные связи вуза и сообщества, через подготовку и переподготовку кадров. Последние десятилетия ставят под сомнение полноту реализации

миссии. Состояние социального образования таково, что приходится прибегать к феноменологической редукции и говорить скорее о социальном просвещении, чем об образовании.

И. Кант понимал под Просвещением выход человека из состояния несовершеннолетия, в котором он находился по собственной воле. *Sapere aude!* - имей мужество пользоваться собственным умом! - таков, следовательно, девиз Просвещения, писал И. Кант. Достигли ли мы этого идеала? Самоочевидно, что – нет.

Социологические данные о мировоззрении и жизненных ориентациях больших групп людей говорят о деградации рационализма в составе жизненно важных ценностей человека. Об этом же говорит кризисное состояние психосферы, которая стала нуждаться в законодательной охране от деятельности сектантов, колдунов и экстрасенсов.

Если обобщить ситуацию, то можно сказать, что совершился поворот от идеалов Гуманизма и Просвещения в сторону средневековых языческих реальностей. Негативную роль играет скорость перемен. Люди оказались в центре модернизационных процессов, для овладения которыми у них не хватает ценностных ресурсов и времени. Институты систематического социального образования подменили средства массовой информации и Интернет.

Многие философы в связи с этим ставят проблема Нового Просвещения, соединяющего в себе достижения научной и культурной революций. Поэтому нужна широкая программа образования в пространстве социума, Однако это натывается на проблему идеологии, которая была стигматизирована в постсоветский период. И вновь смысловая динамика привела к необходимости возврата к целостным системам ценностной ориентации населения. Это уже проявляется в стыдливой форме поисков национальной идеи. Однако результаты получаются столь пугающими с точки зрения господствующей идеологии, что о них предпочитают не говорить.

С нашей точки зрения в центре духовных поисков ценностных систем может стоять возврат к идеалам Гуманизма, которые собственно и сформировали современную европейскую историю.

Этот процесс уже идет. Известна деятельность российского Гуманистического общества. Возникают новые формы социально- гуманистического образования. (1)

Известна предложенная В. Франклом логотерапия. Главной целью «гуманистической религии» Э. Фромм видел «исцеление души», направленной на оптимальное развитие личностных способностей, стремление научить человека осознавать свои истинные потребности, особенно в любви и истине. Методами самопознания (психоанализ) и самообучения человек преодолевает «состояние полусна», порожденных

господством фикций его разума. В итоге возрастают и социальные потребности человека, ему становится свойственна «крайняя озабоченность смыслом жизни, самоосуществлением... выполнением задачи, которую ставит перед нами жизнь. Эта крайняя забота отодвигает на второй план его желания и цели, не способствующие благосостоянию души и осуществлению «я», в сущности, они оказываются незначимыми по сравнению с целями этой крайней заботы». Поливариантность логотерапии, в основе которой заложены идеалы гуманизма и развития личности, позволяет использовать ее как альтернативу популярным тренинговым курсам достижения жизненного успеха, в основе которых лежит идеология прагматизма.

Интересна идея философа В. А. Кутырева о становлении новой образовательно – консультативной, индивидуально-социальной помогающей отрасли, которая в чем то близка логотерапии. «Но, пишет он, учитывая русскую философскую традицию, практику Церкви и содержание жалоб, обычно высказываемых врачам-терапевтам, мы предпочли бы назвать подобную деятельность **софотерапией**. Содержанием этой терапии должна стать «зацикленность» на логике и рационализме в представлениях о жизни. Она должна удерживать рефлексию человека в границах нормы, предупреждая от перерастания поиска смысла жизни в бесплодное умствование ... **Это духовно-практическая форма гуманистически ориентированной философии**. Полагаем, пишет он, что в плане прикладной философии речь можно вести о воспитании не столько детей (педагогика), сколько взрослых (андрогика) и воспитании не только индивида, но и человечества – вести речь о PAIDEIA. Кроме помощи конкретным людям, в рамках **софотерапии как особого рода духовной активности** можно было бы проводить «смысложизненную экспертизу» различных тенденций общественного развития, обсуждать проблематику «целей для человечества». (2) Такая образовательно - коррективная работа могла бы проводиться не только на базе философских обществ, как предлагает В. А. Кутырев, но и на базе гуманистических организаций, которые объединяют людей мировоззренчески зрелых и, что очень важно, представителей различных профессий.

Нуждается в восстановлении и придании нового качества воспитание учащихся в гуманистических традициях, которые были заложены в авторских школах П.Г. Година, В.А. Караковского, А.А. Захаренко, Ю.М. Цейтлина и других педагогов.

2. Среди традиционных форм просвещения особо выделяется общее и профессиональное образование, в рамках которого проходит социализация человека. Социальное образование в этом аспекте можно соотнести с понятием специального образования. В последние десятилетия наблюдается тревожная тенденция ухода при подготовке специалиста от мировоззренческой проблематики вообще. Явно или неявно

ставится задача формирования узкого профессионала. И это не только российская проблема.

При этом, как справедливо отмечает в своем обзоре современного состояния экзистенциальной философии образования Ф. Марковиц и В. Самюэльсон, для самих обучающихся в соответствии с ценностями экзистенциального подхода есть риск оказаться вне внятного социального пространства вообще. На эту опасность реагируют такие авторы как О. Ребуль, Дж. Файблеман, П. Эмберли. Согласно их воззрениям, теория образовательного процесса должна учитывать два момента в понимании цели образования. С одной стороны, образование, признающее ценность индивидуального мнения, с необходимостью отказывается от доктринерства и авторитарности. В то же время есть понимание, что культивирование личностного начала имеет смысл только в рамках некоторой «солидарности» (Г. Гадамер, К.О. Апель, К. Мэйер-Драве, Ю. Хабермас).

Ориентация современного высшего образования на подготовку профессионалов дополняется курсом на академическую мобильность и интернационализацию. И это, безусловно, позитивный процесс. Однако он таит в себе противоречие. Действительно ли общество заинтересовано в специалистах, готовых быстро переместиться на другую почву? Вопрос о социальном образовании и воспитании становится проблемой отстаивания национальных и региональных интересов.

Имеется немало форм гуманистического обогащения личности специалиста, например, через историю науки или профессии, через массовые мероприятия. Но ведущую роль играет воздействие педагога. Он является не только носителем знаний, но и социального опыта, в том числе интерпретатором смыслов. Именно педагог должен восполнять отсутствие национальной социальной идеи и идеологии. Одним из путей достижения этого является персонификация социального опыта. В истории российской культуры имеется немалый пантеон выдающихся личностей, которые были не просто специалистами, но и общественными деятелями. Их идеалы, образ жизни могут стать основой для углубления социального образования специалиста.

Критерием социального образования в вузе является социопрофессиональная компетентность выпускника.

3. Для процессов гуманизации реформационных процессов особое значение имеет социальное образование как сфера подготовки профессиональных специалистов, способных осуществлять социальное развитие человека. Это специалисты по рекламе, общественным связям, социологи, врачи, социальные менеджеры, юристы.

Часть из них определяется в мировой образовательной практике как полупрофессии (*semi professions*). Имеется в виду специфическое сочетание профессиональных качеств и

этического компонента, что находит выражение к требованиям профессиональных кодексов как дополнительных средств регулирования социального поведения. Важная роль социального этического компонента приводит иногда к попыткам ввести новые конструктивные специальности.

Так, проблемная точка зрения по этому вопросу представлена известным исследователем проблем гуманизма П. Курцем, который обосновал необходимость евпраксофии - новой области знания и, соответственно, профессии. «Евпраксофы будут стремиться стать универсалами, способными уразуметь в меру своих сил, что науки говорят нам о природе и жизни» ... « Они попытаются, работая совместно с другими универсалами, разработать общую теорию систем и найти общие концепции и идеи, которые присутствуют в разных областях знания и представляются наиболее надежными». (3) Евпраксофы, пишет далее П.Курц, «сконцентрируются на двух задачах: 1) они будут искать *sophia*, или мудрости, сведения воедино того, что современное им и наиболее достоверное знание утверждает о природе и человеческом роде; 2) они также будут заняты евпраксией, т. е. *eue* (благо) и *praxis* (образ жизни) - вкратце, благим образом жизни. Другими словами, они предпримут попытку вывести из *sophia* нормативные следствия для нашей практической жизни».(4)

С нашей точки зрения, необходимость синтеза и формулирования универсальных подходов является безусловно необходимой задачей, для этого требуется и специальная подготовка. Однако некоторые положения вызывают сомнение, например, трактовка мудрости как просто сведенного воедино знания. Многознание, пусть и обобщенное, как известно, уму не научает и тем более не дает оснований для руководства жизненными практиками людей.

Другое дело, надо согласиться с П. Курцем, что «евпраксофия должна быть отличительным качеством каждого образованного человека, т. е. личности, способной к рефлексивному суждению и скептическому исследованию, обладающей достаточно верным представлением о вселенной, в которой она живет, а также способностью формулировать практические суждения». (5) Можно бы добавить - и поступать в соответствии с верными суждениями. Евпраксофия жизненно необходима госслужащим, социальным экспертам и менеджерам, специалистам по социальному сервису и туризму, культурному обслуживанию, работникам системы здравоохранения, МВД, ГУИН, всем, кто имеет дело с человеком, находящимся в трудной жизненной ситуации. Здесь она смыкается с логотерапией, практической философией и этикой.

Евпраксофы как профессионалы (правда, без особых претензий на мудрость) уже находятся рядом. Это, прежде всего, представители «помогающих» профессий, люди,

которые работают в системе образования, здравоохранения, социальной защиты и, в сущности, каждодневно проводят в жизнь принцип гуманизации общественных отношений и частной жизни.

Сравнительный анализ программ обучения социальных работников в России и ряде западных стран показывает, что становящаяся российская система сохранила пока культуросоцентричность и даже некоторую гуманитарную избыточность содержания обучения. Важно то, что подготовка высококвалифицированных социальных работников разворачивается в основном на базе классических университетов. Это сохраняет предпосылки для формирования не только профессионализма, но и интеллигентности, без которой социальный работник рискует остаться в рамках функционально подчиненной морали.

В условиях модернизации российского образования, фронтального наступления узкого прагматизма и утилитаризма, важно удерживать традиционный дискурс, ядром которого выступала социокультуросоцентричность, а характерными чертами - соответствие ценностям Ренессанса и Просвещения и в особенности культу науки и рациональности, установка на активное участие в общественных делах. Динамика перемен должна усиливать критические функции социального образования по отношению к утверждающимся регрессивным «матрицам» сознания, помогать конструировать современную репрезентацию гражданского общества.

Нам еще только предстоит сформировать целостную, идеологически выверенную систему социального образования, которая учитывала бы процессы интернализации и, в то же время, имела бы сугубо российский национальный характер, препятствовали регрессивной адаптации молодежи. И задачей конференции является формирование посильного вклада в этот процесс.

Литература

1. Кутырев В. А. Разум против человека. Философия выживания в эпоху постмодернизма. М., 1999.
2. Гивишвили Г.В. Феномен гуманизма. М., 2001; Борзенко И.М., Кувакин В.А., Кудишина А.А. Основы современного гуманизма: Учеб. пособие. М., 2001.
3. Курц Пол Новый скептицизм: Исследование и надежное знание./ Пер. с англ. и предисл. В. А. Кувакина. М., 2005. С.331.
4. Там же. С.332.
5. Там же, С. 334.

Роль социального образования в формировании многонационального сообщества

Социальное образование как социокультурный феномен имеет большое значение в обществе, где процессы социальной дивергенции актуализируются буквально день ото дня.

Как известно, социальное образование призвано сформировать, воспроизвести определенный менталитет, систему социокультурных принципов, смысложизненных ориентаций, составляющих фундамент социальной культуры. И в этом смысле оно напрямую связано с понятием «социальное воспитание». Согласно теории педагогики, социальное воспитание должно строиться на принципе культуросообразности. Принцип, сформулированный в XIX веке Ф. Дистервегом, в современной трактовке предполагает, что воспитание должно основываться на общечеловеческих ценностях культуры и строиться в соответствии с непротиворечащими общечеловеческими ценностями и нормами национальных культур и особенностями, присущими населению тех или иных регионов. Воспитание должно приобщать человека к различным пластам культуры этноса, общества, мира в целом, помогать человеку приспосабливаться к тем изменениям, которые постоянно происходят в нём самом и в окружающем его мире, находить способы минимизации отрицательных последствий инноваций.

Однако принцип культуросообразности в системе российского социального воспитания пока идет в разрез с реалиями социализации личности.

Политические деятели, авторитетные эксперты, передачи на телевидение, массовая культура, отечественные Интернет-ресурсы усиленно пропагандируют идею превосходства одной нации над другими. Ближайшие агенты социализации, проводники задач и принципов социального воспитания - педагоги – в своей деятельности также подтверждают влияние национального фактора на характер взаимодействия воспитанников. Результаты опроса, проведенного социологами из Российского государственного социального университета совместно с автономной некоммерческой организацией «Образование и консалтинг», показали, что 45% опрошенных педагогов отметили, что национальная принадлежность учащихся в какой-то мере является отправной точкой в развитии тех или иных конфликтов, а 4,5% отметили очень сильное влияние национального фактора [1].

Незрелость системы отечественного социального воспитания доказывает тот факт, что на современные националистические сходки и погромы собираются в основном подростки и молодежь. В наши дни информационных сообщений об акциях, в которых либо участвуют молодые русские этнонационалисты, либо озвучиваются экстремистские лозунги «Россия – для русских», «Москва – для москвичей», становится все больше и больше. Однако, как правило, эти инциденты, ставшие привычными, не становятся предметом серьезного осмысления экспертного сообщества [2]. Участники заражены ксенофобскими идеями и идеями «Россия - для русских». Эта обыкновенная молодежь, не являющаяся ни преступниками, ни дезадаптированными подростками. Где затаилось в их душах то «базисное миропонимание, гуманистическая жизненная позиция, инновационное поведение» [3], описанное в теории социального воспитания?

Возникает ситуация, когда теоретически и на официальном уровне в обществе предъявляются одни требования к личности, а в ходе социализации прививаются совсем другие. Это происходит благодаря тому, что воспитанию толерантности не уделяется должного внимания [3]. Эта идея постепенно вытеснена из многих общественных сфер, она стала неактуальной. Понятие «толерантность» стала восприниматься как устаревшее. Еще в 2008 году во многих регионах была закрыта программа, посвященная толерантности в российском обществе [4].

Как правило, говоря о нетерпимости к «иногородцам», сразу оговариваются о нетерпимости к иностранным мигрантам. К этническим меньшинствам же, населяющим Россию, якобы такого отношения нет. На практике этническая граница, представляемая в виде антитезы «мы-они», относится ко всем «другим». Эти «другие» - в том числе и люди, имеющие нетипичную этническую и расовую идентичность. Таким образом, дело здесь не сколько в геополитических и экономических особенностях конфликтов, сколько в нетерпимости ко «иным», к проявлениям ксенофобии. Ксенофобия стала основной чертой сформированной, постсоветской культуры общества. «Ксенофобия широко распространена, - констатирует факт сотрудница Московского центра Карнеги Маша Липман. - Люди, похожие на иностранцев, у кого не такая внешность и кто говорит по-русски с акцентом, отторгаются» [5].

Особенности межэтнического общения в России обусловлены различием соотношения русского и нерусского населения. Доминирующую роль в обществе начинают играть идеалы, ценности и установки национального сознания русского этноса, обусловив (как и сознание гигантского перевеса своей численности) определенную переориентацию способов и методов регулирования межэтнических конфликтов.

В печальных реалиях российского общества получается так, что ребенок – представитель этнического меньшинства – попадая в детский коллектив, становится мишенью для

навешивания ярлыков и маркеров, основанных на антипатиях. Последствия таких действий могут быть драматичны. Антипатиям, негативному отношению к той или иной этнической группе или общности, с точки зрения нормативистской концепции, дети учатся таким же образом, каким они учатся бытовым умениям. Нетерпимость, предрассудки являются продуктом научения, который люди могут и не осознавать. Им не учат прямо и направленно. В процессе социализации индивид воспринимает и делает своим внутренним достоянием присущие обществу предрассудки, в том случае они закрепляются в общественном сознании в виде норм. Социолог Ф. Уэсти так выразил сущность этого подхода: «Индивиды привержены предрассудкам, так как принадлежат обществу, которое несет в себе предрассудки в качестве аспекта нормативной системы своей культуры. Предрассудки существуют в культуре в форме нормативных предписаний, т.е. представлений о том, «как должно быть», определяющих, каким образом члены группы должны вести себя по отношению к членам других групп» [6].

Для того, чтобы система социального воспитания начала работать по принципам описанным в теории, государству и социальным институтам необходимо создавать условия и стимулы для развития человека, его социального становления. Если государство не исполняет функции социального воспитания и направляемой социализации, то органы самоуправления и само гражданское общество должно брать на себя такую роль. Сформированные межэтнические отношения имеют большое значение в моральном облике общества и исходят из приоритета общечеловеческих ценностей, способствует сохранению и восполнению интеллектуального потенциала страны.

Иркутская область – полиэтнический регион, на территории которого проживают представители 140 национальностей, зарегистрировано около 60 национально-культурных объединений. Много школьной и студенческой молодежи, которая в скором времени сформируется как будущая активная гражданская сила. Поэтому очень важно для молодежи участвовать в разработках и реализациях проектах, которые помогут сформировать правильные межэтнические отношения и противостоять ксенофобским настроениям. Авторская группа студентов БГУЭП во главе с руководителем проекта - автором статьи несколько лет назад предложили на конкурсе социальных проектов «Социальная радуга» проект под названием «Ээрхуу - территория добра, терпимости и позитивной этнической идентичности». К цели проекта относилось создание национально-культурной молодежной площадки «Ээрхуу» при вузе, которая будет являться информационным и культурным пространством для укрепления межнационального согласия и мира хотя бы в вузовском пространстве, создания гражданственности молодежи, а также формирования этнического самосознания. В реализации проекта обязательно должна принимать участие молодежь разной национальности. Для осуществления данной цели проекта разработаны следующие направления деятельности:

- создание предпосылок для укрепления межнационального согласия и мира в многонациональном Иркутском регионе;
- повышение уровня культурной толерантности в межэтнических отношениях в среде подрастающего поколения;
- формирование позитивной этнической идентичности с сочетанием понимания принадлежности к общенациональной российской культуре;
- формирование «иммунитета» к национализму и ксенофобии среди детей и молодежи.

В перечень мероприятий входят проведение просветительской деятельности среди всех студентов и аспирантов вуза о культуре народов, проживающих на территории Иркутской области; проведение спортивных соревнований по национальным видам спорта; проведение викторин и интеллектуальных игр, посвященных культуре разных народов; проведение книжных выставок о культуре и истории народов; проведение общественно-просветительской деятельности в общежитиях в форме семинаров и бесед по формированию толерантности межэтнических отношений; конкурс на лучшую фотоработу о своем народе, например, «История и культура бурят»; выпуск ежеквартального молодежного бурятского приложения к вузовской газете; организация и поддержка рубрики национально-культурной молодежной площадки на сайте вуза; организация Дней национальной кухни в столовых вуза. Список мероприятий не является законченным и может расширяться.

Инициативу студентов Байкальского государственного университета экономики и права поддержали студенты Ангарской технической государственной академии (председатель студенческого профкома Гречкина С.И.) . В дальнейшем этот проект решено распространить среди студентов других вузов Иркутска и области. Также идею поддержали национально-культурные объединения Иркутской области, в частности, Союз Армянской молодежи г. Иркутск (рук. Сергей Андриян), Иркутская областная общественная организация «Центр бурятской культуры» (рук. Мункожаргалов Б.Э.), Региональная общественная организация «Иркутское Товарищество Белорусской культуры им. Я.Д. Черского» (рук. Рудаков О.В.), Иркутская региональная общественная организация «Культурно-просветительский центр татар Иркутской области» (рук. Третьякова А.А.) и др. После небольшого вынужденного перерыва данная инициатива будет и дальше претворяться в общественную жизнь области. Необходима поддержка более широких слоев населения, общественных организаций.

Активная деятельность национально-культурной молодежных площадок при учебных заведениях позволит снизить эффекты этнических предрассудков и стереотипов, бытующих в обществе, повысить уровень культуры межнационального общения и воспитать культурную толерантность в среде современной молодежи. Подобные организации при вузах и других

образовательных учреждениях создают предпосылки для формирования цивилизованного общества, лишённого дискриминации и проявления этноцентризма, сформированной культуры межнациональной коммуникации при условии сохранения культурной идентичности наций и этносов.

Литература

1. Мартынюк В. Ксенофобии в школах позволит избежать «педагогический карантин» // [Электронный ресурс]: <http://www.km.ru/v-rossii/2011/10/19/obrazovanie-v-rossii/ksenofobii-v-shkolakh-pozvolit-izbezhat-pedagogicheskii-kar> (дата обращения: 29.10.2013).
2. Маркедонов С. Этнополитический маятник и опасности «русского реванша» // [Электронный ресурс]: <http://blogs.voanews.com/russian/new-eurasia/> (дата обращения: 29.10.2013).
3. Акиндинов В.А., Положевец Е.В. Формирование толерантной личности будущего специалиста в образовательном процессе вуза // Актуальные проблемы социальной педагогики: теория и практика. Материалы XII социально-педагогических чтений факультета социальной работы, педагогики и ювенологии. 27 марта 2009 года / Под ред. Л.В. Мардахаева. – Изд-во РГСУ, 2009. - 438 с. – С. 208-211.
4. Рюттингер М. Что рекомендует Совет Европы России в борьбе с расизмом // [Электронный ресурс]: <http://dw.de/p/1A0NW> (дата обращения: 29.10.2013).
5. Источники ксенофобии в России – Кремль и его противники // [Электронный ресурс]: <http://www.echo.msk.ru/inopress/1179160-echo.html> (дата обращения: 29.10.2013).
6. Westie F. Race and Ethnic relations // Handbook of Modern Sociology / Ed.by R.E.L.Faris.Chicago, 1964. P.583-584.

УДК 378.147

Грошева Н.Б.

г. Иркутск

Корректировка образовательных программ высших учебных заведений в условиях изменяющейся внешней среды

Рассмотрим разные типы знаний, которыми обладает персонал компании, механизмы их выявления и экстерииоризации (преобразования неявных знаний в явные). Первая группа знаний – назовем их базовыми знаниями – минимальные необходимые знания работников о правилах и принципах работы компании (в том числе о ценностях и корпоративной культуре), требованиях к технической и технологической организации процессов.

Базовые знания могут быть как внутренними так и внешними по отношению к компании. Внешние – это требования законодательства о наличии документов о подготовке или переподготовке, подтверждении регулярной сертификации специалистов. Внутренние – разработанные компанией или признанные необходимыми в соответствии с политикой компании. Примером таких знаний может быть миссия и стратегия компании, правила трудового распорядка и техники безопасности, квалификационные требования к работнику. Выявление уровня таких знаний возможно через регулярное проведение аттестаций и квалификационных тестов.

Изменения внешней среды предполагают постоянное обновление базовых знаний, и соответственное совершенствование тестовых материалов. При проведении тестирования возможно несколько результатов:

1. Выявление соответствия знаний работника установленным требованиям (тестирование не позволяет выявить более высокий уровень знаний, чем определен аттестационным материалом);
2. Выявление недостатка знаний в одной из сфер;
3. Полное несоответствие знаний работника установленным требованиям.

Выявление разрыва между необходимыми и имеющимися знаниями, особенно если оно характерно для нескольких работников одновременно, может свидетельствовать о недостаточном качестве системы обучения в компании, либо о недостатке необходимых материалов для изучения именно этого аспекта. В большинстве случаев после проведения дополнительного обучения данный разрыв устраним.

В ряде случаев базовые знания должны быть закреплены на уровне «неосознанной компетенции», то есть применяться автоматически. Примером этому может быть обязательность приветствия клиента, требования к спецодежде, регламентированная процедура и так далее. Так же примером является последовательность движений водителя при управлении транспортным средством, которая с опытом становится неосознанной компетенцией.

Функции по мониторингу и управлению базовыми знаниями, как правило, возлагаются на службу по управлению персоналом. Мониторинг включает в себя анализ изменений базовых знаний (как внешних, так и внутренних) и определение уровня соответствия знаний работников требуемому уровню.

Управление предполагает разработку программ и организацию процесса обучения, фиксацию уровня и динамики знаний конкретного работника, документирование соответствия знаний, изменение процедур отбора персонала.

Базовые знания ограничивают и регламентируют работника, однако в ряде случаев необходимо предоставление определенного уровня свободы для повышения гибкости при принятии решений. В этом случае инструментом управления являются кодексы и корпоративные стандарты, например «Кодекс корпоративной этики». Знание его так же является базовым для работника, но на основании такого знания работник может самостоятельно принимать решения в рамках, ограниченных стандартами. Задача управления знаниями в данном случае состоит в выявлении принимаемых решений, анализу их соответствия как букве, так и духу стандартов, и в корректировке стандартов по мере необходимости.

Вторая группа знаний – профессиональные знания, индивидуально необходимые для выполнения работы на конкретном рабочем месте (назовем их индивидуально-профессиональными). Они формируются из трех источников: первичное обучение, опыт и навыки, переподготовка. Существующие образовательные программы дают общий набор сведений и первичную информацию о выполняемой работе, базовых правилах работы, основных производственных и иных функциях. Можно предполагать, что специалист, имеющий определенную квалификацию, обладает стандартным базовым набором навыков и знаний.

Однако, специфика любой компании определяет потребность в дополнительных навыках и информации для конкретного специалиста, следовательно, необходимы дополнительные образовательные инструменты. Они могут быть реализованы как в виде программы обучения, так и через наставничество. В случае массового привлечения специалистов на универсальные рабочие места (рабочие, продавцы, клиентские менеджеры) могут быть разработаны специализированные программы обучения, обязательные для каждого работника.

Основная задача в данном случае – определение необходимого набора знаний для выполнения конкретной работы (карты знаний для рабочего места), и формы их передачи. Если рабочее место не является уникальным для компании, то специалистам, уже занимающим или занимавшим ранее данное рабочее место может быть поставлена задача формализации знаний.

Проблем при картографировании знаний может быть несколько:

1. «Уникальный эксперт» - специалист, обладающий таким набором знаний, который делает его уникальным для компании, и обеспечивает низкую конкуренцию за его рабочее место. В данном случае необходимость формирования карты знаний для рабочего места может восприниматься как угроза собственному трудоустройству и выполняться не качественно.

2. «Очевидные операции» - функции и знания, которые для специалиста, заполняющего карту, являются обычными и не требующими отдельной фиксации. В данном случае ряд необходимых знаний может быть не внесен в карту.

3. «Неформализуемые операции» - уникальные операции, которые не могут быть стандартизированы и решение по выполнению которых принимается на основе опыта специалистов. Формализовать необходимые знания в таком случае не представляется возможным.

Составление карты знаний для каждого рабочего места может предполагать такие инструменты, как знание инструкций, знание предложений компании для клиента, знание базовых принципов работы оборудования и так далее.

Чем выше уровень компетентности в выполнении задачи специалистом, составляющим карту знаний, тем более качественно будет создана карта знаний, и тем быстрее будет происходить интеграция нового специалиста в рабочий процесс.

Для корректировки программ подготовки специалистов по определенным специальностям необходим постоянный мониторинг карт знаний, которые разрабатываются на предприятиях-заказчиках.

Чем меньше разрыв между теми знаниями, которыми владеет специалист после получения образования, и теми, которые ему необходимы в работе, тем лучше программы адаптированы под требования заказчиков.

УДК 378.147

Грабельных Т.И.

г. Иркутск

Инновационная модель и стратегия развития партнерских отношений образовательных систем и субъектов регионального развития

Проведение современной государственной политики по повышению эффективности деятельности вузов, усиление взаимосвязей образования, науки и производства как социальных институтов, ориентации на инновационную деятельность и инновационно-интеллектуальные продукты в системе высшего профессионального образования выступают одними из главных базовых условий для развития технологий социального партнерства образовательных систем и субъектов регионального развития. В современных условиях приобретает особо важное значение реализация научно-исследовательских

проектов, разрабатываемых на различных профессиональных и научно-образовательных площадках, одной из которых является классический университет.

В настоящем издании мы представляем проект «Инновационная модель и стратегия развития партнерских отношений образовательных систем и субъектов регионального развития» (государственная регистрация № 0120.1368071), к реализации которого социологическая лаборатория региональных проблем и инноваций ИСН и НИЧ ФГБОУ ВПО «ИГУ» приступила в 2013 году. Данный проект явился логическим продолжением предыдущего проекта лаборатории «Инновационное пространство региона: структура, механизмы формирования, перспективы развития» (государственная регистрация № 0120.0804596). В соответствии с содержанием данного проекта развитие инновационной активности в вузе мы рассматриваем, с одной стороны, как основной путь углубления профессионализации и повышения устойчивости статуса вуза, с другой стороны, как фактор ускоренного развития российского региона.

Основную цель проекта мы видим в разработке инновационной модели партнерских отношений образовательных систем и субъектов регионального развития и определении стратегии их развития на среднесрочную и долгосрочную перспективу (по трем аспектам: ключевым проблемам развития высшего образования в регионе с учетом динамики статусных различий образовательных систем и субъектов регионального развития; типологическим взаимосвязям выпускников разных поколений и вуза как социального ресурса инновационного развития региона; особенностям реализации многовекторных стратегий инновационного развития региона).

Реализация проекта предполагается в три этапа:

- 1) первый этап (2012-2013 гг.);
- 2) второй этап (2014-2015 гг.);
- 3) третий этап (2016 г.).

На *первом этапе* цель состоит в разработке инновационной модели партнерских отношений вуза с работодателями с учетом особенностей реализации государственных инициатив в сфере образования, а также соотношения спроса и предложения на региональном рынке труда (на примере отдельных направлений подготовки кадров в вузах Иркутской области). В числе приоритетных задач: 1) типологический и факторный анализ регионального рынка труда; 2) выявление статусных различий образовательных систем и субъектов регионального развития, их взаимовлияние и детерминация; 3) построение адаптивной модели прогнозирования трудоустройства выпускников Института социальных наук ИГУ с учетом потребностей региона по специальностям / направлениям подготовки «Социология», «Менеджмент организаций» и «Социальная работа» на базе

данных мониторинговых исследований выпускников (мониторинг 1: «малый» – ежегодный, по году выпуска; мониторинг 2: «большой» - проводится один раз в три года по всем выпускам), работодателей (мониторинг проводится ежегодно, выборка составляет 100 чел.) и абитуриентов (мониторинг проводится ежегодно); 4) обоснование основных путей и механизмов трудоустройства выпускников Института социальных наук ИГУ на базе совершенствования технологий социального партнерства вуза с работодателями и разработка практических рекомендаций заинтересованным сторонам.

Цель *второго этапа* видится в разработке и апробации универсальной многовекторной модели профессионализации в вузе с учетом динамики трудоустройства выпускников и потребностей региона по специальностям / направлениям подготовки «Социология», «Менеджмент организаций» и «Социальная работа», расширении инновационной и международной составляющей партнерских отношений образовательных систем и субъектов регионального развития. В качестве основных задач выступают: 1) определение основных параметров регионального инновационного образовательного пространства и особенностей процесса его институционализации, активизации внешней и внутренней академической мобильности; 2) исследование и дифференцирование инновационных ресурсов развития образовательных систем региона; 3) на базе адаптивной модели прогнозирования трудоустройства выпускников иркутских вузов (Института социальных наук ИГУ) разработка типологического портрета профессионалов нового поколения международного уровня; 3) в целях углубления профессионализации в вузе последовательная реализация многоуровневой модели организации и проведения производственных практик студентов социально-гуманитарного профиля на конкурсной основе; 4) по содержанию и характеру типологических взаимосвязей выпускников разных поколений и вуза как социального ресурса инновационного развития региона прослеживание динамики приоритетов в сфере высшей школы на международном и федеральном уровнях и региональной инновационной политики и особенностей их реализации.

На *третьем этапе* цель видится в определении основных путей реализации многовекторных стратегий инновационного развития образовательных систем региона и стратегий развития партнерских отношений вузов с заинтересованными субъектами регионального сообщества на среднесрочную и долгосрочную перспектив. В числе приоритетных задач: 1) изучение содержания и структуры инновационного образовательного пространства региона в аспекте его социально-экономического развития, экспертная оценка его современного состояния; 2) обобщение и систематизация материалов социологических исследований в целях адаптации и корректировки

инновационной модели и стратегии развития партнерских отношений образовательных систем и субъектов регионального развития; 3) обоснование преимуществ технологий организации и проведения инновационных мероприятий (конференций, сессий) в условиях вуза с участием студентов, преподавателей и работодателей, представителей государственной и муниципальной власти; 4) определение мер по оптимизации системы мониторинга инновационного образовательного пространства на уровне вузов и работодателей Иркутской области, в значительной мере мониторинга трудоустройства выпускников и мониторинга качества партнерских отношений образовательных систем и субъектов регионального развития; 5) разработка комплекса практических рекомендаций по повышению эффективности образовательной деятельности вуза (на примере Института социальных наук ИГУ) и оптимизации инновационной образовательной деятельности региона для образовательных, управленческих и других структур разного уровня.

На этапе запуска проекта исследовательский коллектив обязуется соблюдать основные требования к выполнению проекта, а именно: обеспечивать своевременность выполнения работ, репрезентативность и достоверность данных, качество социологической информации и способствовать повышению ее прикладного значения.

В числе основных планируемых научных и научно-технических результатов по проекту выступают: аналитические справки по этапам, промежуточные и заключительный отчеты, выставка профессиональных достижений выпускников Института социальных наук ИГУ, энциклопедия практических рекомендаций по повышению эффективности образовательной деятельности вузов Иркутской области и оптимизации инновационной образовательной деятельности региона, монографии и статьи в научные журналы.

По показателю «уровень планируемых результатов, их научная/научно-техническая ценность, технико-экономические показатели» мы ожидаем, что основные выводы и результаты исследования могут быть использованы руководителями высших учебных заведений в целях содействия трудоустройству выпускников, работодателями в определении критериев отбора на работу выпускников вузов с учетом потребностей региона и предприятия (организации). Разработанная инновационная модель партнерских отношений вуза с работодателями с учетом особенностей реализации государственных инициатив в сфере образования, а также соотношения спроса и предложения на региональном рынке труда, адаптивная модель прогнозирования трудоустройства выпускников Института социальных наук ИГУ откроют широкие возможности для дальнейшего изучения проблем трудоустройства выпускников российских вузов в условиях уровневой модели высшего профессионального образования, будут способствовать формированию новых концептуальных подходов к развитию высшей

школы. Разработанная универсальная многовекторная модель профессионализации в вузе с учетом расширения инновационной и международной составляющей партнерских отношений образовательных систем и субъектов регионального развития и ее реализация могут способствовать ускорению стратегического развития высшей школы в России. Выделенные и обоснованные основные пути реализации многовекторных стратегий инновационного развития образовательных систем региона и стратегий развития партнерских отношений вузов с заинтересованными субъектами регионального сообщества на среднесрочную и долгосрочную перспективу могут служить инструментом анализа и оценки эффективности образовательной деятельности вуза. Сформированные информационные базы по выпускникам и работодателям, научно-обоснованные системы критериев экспертной оценки инновационного образовательного потенциала региона, система мониторинга трудоустройства выпускников и регионального образовательного пространства в целом могут быть использованы законодательными и исполнительными органами государственной власти, территориальными органами власти, руководителями различных департаментов и организаций при учете и оценке социальных и интеллектуальных ресурсов инновационного развития региона, реального состояния высшей школы и выявлении тенденций ее развития. Типологический портрет профессионалов нового поколения международного уровня, основы модульного анализа современных стратегий инновационного развития высшей школы региона, профессионально-отраслевая динамика также открывают уникальные возможности для формирования и реализации новых методологических подходов, государственных и общественных дискурсов.

В качестве основных программных индикаторов в рамках проекта выступают:

1. Число модернизированных и разработанных новых учебных программ высшего и послевузовского профессионального образования по результатам выполняемого проекта (в единицах) – 3 (три): Основная образовательная программа высшего профессионального образования по направлению подготовки 040100.62 - «Социология», профиль подготовки - «Экспертно-аналитическая деятельность в управленческих структурах»; Программа курсов мобильного повышения квалификации командированных научно-педагогических работников вузов России «Корректировка и реализация основных образовательных программ в вузе в соответствии с требованиями ФГОС и работодателей: проблемы, подходы, технологии обучения»; Программа курсов повышения квалификации профессорско-преподавательского состава вузов России «Реализация образовательных программ в вузе в соответствии с требованиями ФГОС и работодателей: подходы, технологии обучения, оценка, прогноз».

2. Количество диссертаций на соискание ученых степеней кандидата и доктора наук, защищенных по результатам выполняемого проекта (в единицах) – 3 (три).

Также по результатам проекта планируется подготовка монографий и учебных пособий.

Представляя инновационный научно-исследовательский проект, мы не можем не осветить вопроса о предполагаемой реализации результатов работ по проекту (в том числе, реализации полученных результатов в образовательном процессе). В рамках проекта речь идет об использовании полученных результатов исследования в образовательной, научной, экспертно-аналитической, консалтинговой и управленческой практиках, в том числе при разработке программ учебных курсов по дисциплинам: «Практикум по методологии и методам социологического исследования», «Занятость населения и ее регулирование», «Экспертно-аналитическая деятельность», «Практикум по экспертно-аналитической деятельности», «Социологические проблемы изучения общественного мнения» и др., при подготовке курсовых и дипломных работ и проектов, при прохождении производственных практик студентов, а также при подготовке диссертационных исследований.

Представляется, что данный проект может быть успешно реализован при условии своевременности выполнения всех работ, соблюдения плана их выполнения, а также заинтересованности представителей научно-образовательного сообщества в результатах исследования.

УДК 378.147

Калашников В.А.

г. Иркутск

Модель кадрового контроллинга в вузе

Сегодня остро стоит проблема обеспечения качества образования. Под качеством здесь понимается соответствие его результатов заданным характеристикам. В сложных условиях изменения требований к образованию изменяются и требования к управлению этим процессом. Что может обеспечить сегодня качество образования? Это множество факторов: качество преподавателей, материально-технической базы, образовательных технологий и, конечно, качество управления. Само по себе качество управления образованием, образовательным учреждением тоже сравнительно сложное понятие. Для реализации концепции качества в образовательных учреждениях различных типов и видов внедрения систем менеджмента качества (СМК) является необходимым условием. Один из отцов менеджмента качества Эдвард Деминг утверждал, что 96% проблем обусловлены неправильной системой менеджмента, и только 4% - ошибками исполнителей. Эта мысль

находит подтверждение в современных исследованиях в области менеджмента, социологии управления, экономики, педагогики и др. Основная цель построения системы качества любого вуза - обеспечение его высокой конкурентноспособности на внутреннем и внешнем рынках образовательных услуг за счет высокого качества образовательного процесса и подготовки специалистов, высокого уровня их профессиональных знаний, навыков и умений.

Менеджмент качества не новый тип менеджмента в принципе, однако относительно новый для России, и особенно, для ее образовательной системы. Изначальное внедрение СМК на промышленных предприятиях выявило множество проблем при последующем переносе их в практику образовательных учреждений. В частности, применение принципов менеджмента качества потребовало переосмысления роли менеджеров. Один из восьми принципов менеджмента качества - принцип лидерства руководства. Этот же принцип находим и в философии качества Э. Деминга, где он звучит как «Установка лидерства». Он показывает, что руководители должны обеспечивать единство цели и направления деятельности организации. Им следует поддерживать внутреннюю среду, в которой работники могут быть вовлечены в решение задач организации [1].

Лидер нужен там, где нужно вводить перемены. В современной быстро меняющейся системе образования (мировой и российской) перемены происходят непрерывно, быстро и непредсказуемо, в связи с чем роль лидера резко возрастает. Методолог в области менеджмента качества в образовании Ю.П. Адлер на основе анализа проблемы делает неутешительный вывод: нет лидерства, и речи быть не может о качества, а значит и конкурентноспособности [2]. Поскольку образовательные учреждения в условиях демографического спада вынуждены бороться за сохранение контингента обучающихся, то, следовательно, должны обладать конкурентноспособностью. Ключом к конкурентноспособности является только качество образовательных услуг.

Как отмечает В.В. Левшина [3], специалист по качеству СибГТУ, одного из лидеров в вопросе создания и сертификации СМК вуза, формирование такой системы вуза в соответствии с международными требованиями невозможно, если его высшее руководство не возьмет на себя лидерские функции. Руководитель-лидер - необходимое условие устойчивого успеха. Учитывая особенности организационно-управленческой структуры вуза (вуз в целом, факультет, кафедра), руководители-лидеры должны быть на всех трех уровнях управления. Ректор определяет главное направление развития вуза (стратегию), которое проецируется на уровне факультета и далее - кафедры. Очень важно активное участие деканов факультетов и заведующих кафедрами, так как они напрямую связаны с сотрудниками. Именно от них зависит скорость и успешность внедрения СМК в вузе.

Достичь такого состояния возможно через реализацию принципа тотального управления качеством [4], посредством создания системы кадрового контроллинга в вузе.

Кадровый контроллинг - это система информационно-аналитической и методической поддержки принятия управленческих решений в системе управления персоналом с целью повышения эффективности организации [5].

В создании научного фундамента кадрового контроллинга ряд исследователей выделяют положения квалиметрического подхода [12-14], позволяющие реализовать три основополагающих принципа управления любым социальным объектом (целеполагание, обратную связь и мотивацию) в их органической взаимосвязи и взаимодействии.

Реализация этих принципов в практической деятельности организации привела к кардинальным изменениям в отношении персонала: «меняется система взглядов на человека в организации - продуктивная работа сотрудника достигается системой управленческих решений и технологий, направленных на удовлетворение растущих потребностей персонала [6]. Поскольку игнорирование нововведений приводит к потере конкурентноспособности на рынке.

Кадровой контроллинг в качестве инструмента управления является постоянным процессом, как совершенствование, так и самосовершенствование, лежащей в основе философии дзен. Согласно подходу Дзен, целью кадрового контроллинга является построение своей уникальной, неповторимой корпоративной философии, основывающейся на непрерывном саморазвитии индивидов. «Улучшение мастерства может приносить человеку огромное удовлетворение. Это благотворно влияет и на человека и на организацию, в которой он работает» [7]. На наш взгляд, конечным результатом кадрового контроллинга станет самоменеджмент, саморегуляция, самостоятельность, не нашедшие должного применения в российской практике управления персоналом.

Эффективность философии Дзен, а значит и кадрового контроллинга, можно проследить на изучении японских организаций. Японские организации представляют собой не только экономические институты, но и в значительной степени социальные организации. У каждой организации имеется своя корпоративная философия, акцентирующая внимание на понятиях искренности, гармонии, сотрудничества, вклада в улучшение жизни общества. «Основные факторы, определяющие престиж компании в Японии, - это ее корпоративная философия. Этот показатель становится даже более существенным, чем цена акций или уровень прибыльности. Престиж компании означает высокий трудовой потенциал работников» [8].

Импульсом эволюции кадрового контроллинга явились экономические потрясения в мировой экономике (третья промышленная революция), развитие информационных

технологий (ИТ-технологии), повсеместное внедрение принципов инновационного менеджмента, разработка единых стандартов управления (СМК, ИСО 9001:2000), направленных на гармонизацию процессов на самых разных уровнях, стандартизация профессионального управления.

На наш взгляд, кадровый контроллинг привлекает исследователей возможностью моделирования основных параметров кадрового контроллинга в зависимости от стратегических целей и задач организации в целом и, в частности, системы управления персоналом, используя системный подход. Контроллинг и системный подход в управлении современной организации идентичны и характеризуются, во-первых, формированием целей управления; во-вторых, получением максимального эффекта в достижении поставленных целей путем сравнительного анализа альтернативных путей и методов достижения целей и осуществления выбора; в-третьих, количественной оценкой целей и средств достижения.

С помощью системного подхода кадровый контроллинг становится информационной базой для управления основными процессами системы управления персонала в качестве

функциональной подсистемы системы управления. Современная философия управления отмечает: «Информация становится основным источником власти и управления» [9].

Можно согласиться с теми исследователями, которые считают, что кадровый контроллинг - это основа рефлексивного управления персоналом, искусства воздействия на человека при помощи информационных сообщений. Развивая эту мысль, Г. Ортман, Дж. Шадоу, А. Виделер приходят к выводу, что кадровый контроллинг - «специфический метод социального контроля над индивидами» [10]. На наш взгляд, особенность рефлексивного управления состоит в том, что строится некая упрощенная модель другого субъекта, на ее основании ему посылается определенное сообщение и одновременно в построенную модель закладывается содержащаяся в данном сообщении информация.

Рефлексивное управление в качестве специфического метода социального контроля используется с 60-х годов. Первые реально работающие рефлексивные модели появились в конце 70-х годов. Многих экономистов и исследователей заинтересовало рефлексивное управление в силу чрезвычайно экономного способа управления другими субъектами.

Кадровый контроллинг становится наиболее актуальным и востребованным именно в период перехода к информационному обществу, к обществу знаний, к обществу управления знаниями, когда работник из объекта управления становится «объектом - субъектом управления» [11].

Методология кадрового контроллинга основывается на гармоничном сочетании системного процессного и ситуационного подходов к управлению системой управления персоналом современной организации (см. таблицу 1). Поскольку именно системное управление организацией предполагает интеграцию всех составляющих системы с целью изменения для обеспечения оптимальных результатов функционирования.

Таблица 1

Системный	Процессный	Ситуационный
Системный подход воздействует на составляющие системы управления персоналом с целью изменения структуры для обеспечения оптимальных результатов функционирования всей организации	Процессный подход рассматривает функции управления: учет, контроль, анализ, регулирование, планирование персонала	Ситуационный подход основан на использовании различных методов воздействия на персонал в зависимости от конкретных ситуаций

В качестве основных параметров модели кадрового контроллинга в вузе можно предложить:

- П₁ - организация и управление деятельностью университета;
- П₂ - внутривузовская система обеспечения качества образования;
- П₃ - использование потенциала работников;
- П₄ - рациональное использование ресурсов;
- П₅ - результаты работы вуза;
- П₆ - организация НИР студентов;
- П₇ - соответствие учебных планов и программ учебных дисциплин требованиям ГОС;
- П₈ - качество методического и материально-технического обеспечения образовательного процесса;
- П₉ - роль руководства в организации работ;
- П₁₀ - востребованность выпускников;
- П₁₁ - удовлетворенность персонала работой в университете;
- П₁₂ - удовлетворенность работодателей;
- П₁₃ - удовлетворенность потребителей;
- П₁₄ - восприятие вуза обществом;
- П₁₅ - научная, научно-техническая деятельность и ее результативность;

П₁₆ - квалификация педагогических кадров;

П₁₇ - методическая работа;

П₁₈ - организация дополнительного профессионального образования;

П₁₉ - организация воспитательной работы с обучающимися;

П₂₀ - организация работы с резервом управленческих кадров.

Определение основных параметров для каждого вуза зависит от его стратегических целей и оценки развития в данный момент времени.

Структура модели кадрового контроллинга будет зависеть от подхода к ее формированию (см. таблицу 1). Так, например, системный анализ позволяет структуру кадрового контроллинга представить через анализ следующих пяти элементов: процедура, среда организации, система учета, субъекты управленческого контроля, диагностика и аудит. Соответственно будут задействованы параметры (показатели), по которым будет собрана информация по элементам модели контроллинга, которая позволит принять обоснованное управленческое решение.

Для данной модели контроллинга основными параметрами, по которым будет собираться информация и анализироваться, из выше предложенных, будут являться: П₁; П₂; П₃; П₄; П₅; П₆; П₇; П₈; П₉; П₁₀; П₁₁; П₁₂; П₁₃; П₁₄; П₁₅; П₁₆; П₁₇; П₁₈; П₁₉; П₂₀.

С помощью экспертов проводим ранжирование параметров. Например, в результате ранжирования получаем следующий ряд: П₁ > П₂ > П₃ > П₄; > П₅ > П₆ > П₇ > П₈ > П₉ > П₁₀ > П₁₁ > П₁₂ > П₁₃ > П₁₄ > П₁₅ > П₁₆ > П₁₇ > П₁₈ > П₁₉ > П₂₀.

В соответствии с правилами ранжирования при наиболее значимом параметре ставится максимальный коэффициент, равный числу выделенных основных параметров - 15, и далее по убывающей.

Заменяя знак неравенства между параметрами на равенство, получаем: 15П₁ = 14П₄ = 13П₅ = 12П₆ = 11П₇ = 10П₉ = 9П₁₀ = 8П₁₁ = 7П₁₃ = 6П₁₄ = 5П₁₅ = 4П₁₇ = 3П₁₈ = 2П₁₉ = 1П₂₀, или

$$П_{20} + 2П_{19} + 3П_{18} + 4П_{17} + 5П_{15} + 6П_{14} + 7П_{13} + 8П_{11} + 9П_{10} + 10П_9 + 11П_7 + 12П_6 + 13П_5 + 14П_4 + 15П_1 = 0.$$

Итоговый показатель уровня качества менеджмента (УКМ) определяем по формуле:

$$УКМ = \frac{П_{20} + П_{19} + П_{18} + П_{27} + \dots + П_1}{114} \quad (1),$$

114

где 114 - есть сумма коэффициентов при параметрах.

По каждому показателю модели качества менеджмента составляется качественно-количественная характеристика по четырехуровневой шкале - оптимальный уровень, допустимый, критический и недопустимый, по форме:

Оптимальный уровень $1,0 \leq П_1 \leq 0,7$	Допустимый уровень $0,7 \leq П_1 \leq 0,5$	Критический уровень $0,5 \leq П_1 \leq 0,3$	Недопустимый уровень $0,3 \leq П_1 \leq 0,0$

И т.д. по всем остальным параметрам.

Для составления качественно-количественных характеристик используются современные теоретические достижения в области менеджмента, передовой опыт, требования нормативно-правовых актов по организации деятельности вуза.

Таким образом, по каждому показателю можно проводить изучение практики с использованием соответствующих методов, методик и получать результаты. Полученные результаты сравним с составленными качественно-количественными характеристиками и делаем вывод об уровне менеджмента по каждому показателю и в целом по всей модели качества менеджмента.

Например, пусть по выделенным показателям получились следующие данные: $П_1 = 0,6$; $П_5 = 0,4$; $П_6 = 0,5$; $П_7 = 0,9$; $П_9 = 0,4$; $П_{10} = 0,6$; $П_{11} = 0,2$; $П_{13} = 0,5$; $П_{14} = 0,7$; $П_{15} = 0,7$; $П_{17} = 0,1$; $П_{18} = 0,2$; $П_{19} = 0,6$; $П_{20} = 0$; $П_4 = 0,4$.

Эти данные подставляем в формулу (1) и получаем результат:

$$УКМ = \frac{60,1}{100} \approx 0,5 (50\%)$$

114

Данное значение соответствует критическому уровню. Почему? Далее следует анализ по показателям. Определение причинно-следственных связей. Принятие управленческих решений по исправлению положения дел.

Кто должен заниматься всей работой по организации системы контроллинга в вузе? Считаем, что в вузе достаточно служб и ответственных лиц, которые могли бы вести эту работу, но можно и создать отдельную службу контроллинга.

Литература

1. ГОСТ Р ИСО 9000-2001. Система менеджмента качества: основные положения и словарь. - М, 2001.-26 с.
2. Адлер Ю.П. Восемь принципов, которые меняют мир / Ю.П. Адлер // Стандарты и качество. - 2000. - № 10.

3. Левшина В.В. Формирование системы менеджмента качества вуза : монография / В.В. Левшина, Э.С. Бука. - Красноярск : СибГТУ, 2004. - 324 с.
4. Ковалева Т. Лидерство как стиль управления современной компанией / Т. Ковалева [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.ipruon.ru
5. Управление персоналом в современной организации : монография / Е.А. Бараусова [и др.] ; общ. ред. С.С. Чернова. - Книга 1. - Новосибирск : ООО «Прометей», 2009. - 214 с.
6. Поликарпов В.С. Философия управления / В.С. Поликарпов. - Ростов-н/Д. : ТРТУ, 2001.
7. Оучи У. Методы организации производства: японский и американский подходы / У. Оучи. - М. : Экономика, 1984. - 129 с.
8. Кондо Ё. Хосин кинри - один из подходов японского менеджмента качества / Ё. Кондо // Методы менеджмента качества. - 2001. - № 6.
9. Половинко В.С. Управление персоналом: системный подход и его реализация: монография / В.С. Половинко. - М. : Информ-Знание, 2002. - 484 с.
10. Ortman, G, Sydow, I, Windeler, A. Organisation als reflexive Strukturation in Ortman, Theorien der Organisation. Die Rückkehr der Gesellschaft, Opladen. - Westdeutscher Verlag, 2001.
11. Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры / В.И. Маслов. - М. : Финпресс, 2004. - 398 с.
12. Мониторинг качества образования: направления и опыт // Материалы IX Симпозиума «Квалиметрия человека и образование: методология и практика». - Книга 4 ; научн. ред. Н.А. Селезнева, А.И. Субетто. - М. : Исследовательский центр проблем качества специалистов. 2000.
13. Новые возможности в управлении качеством образования. Сборник докладов. Часть 1 // Серия материалов Всероссийской школы-семинара «Информационные технологии управления качеством образования и развития образовательного пространства» ; общ. ред. Н.А. Селезнева, Н.И. Дзегеленка. - М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2000.
14. Отечественная квалиметрическая школа в системе высшего образования: итоги перспективы развития. Актуальные проблемы анализа и оценки качества образования Материалы X Симпозиума «Квалиметрия в образовании: методология и практика». Кн 1 ; научн. ред. Н.А.Селезнева, А.И. Субетто. - М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2002.

Опыт преподавания дисциплины «Здоровый образ жизни как социально-культурное явление» в Томском государственном университете систем управления и радиоэлектроники

Россия несёт огромные человеческие, экономические, социальные потери по причинам, связанным с употреблением алкоголя, курением и другими социальными недугами [см., например: 4]. Жертвы и пострадавшие есть и среди студентов, выпускников высших учебных заведений. Студенту, будущему специалисту необходимо овладевать знаниями, умениями, навыками ведения и пропаганды здорового образа жизни. Этому и призвана помочь дисциплина «Здоровый образ жизни как социально-культурное явление», преподаваемая автором с весны 2000 г. для студентов специальности «социальная работа» на Гуманитарном факультете Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники (ТУСУР). Вначале она преподавалась в рамках подготовки специалистов, а с 2011/12 учебного года – бакалавров социальной работы. Это дисциплина о том, как с помощью мер социального и культурного характера вести и пропагандировать здоровый образ жизни [см.: 3]. Её **цель** – формирование у студентов знаний о современных подходах к ведению и пропаганде здорового образа жизни (ЗОЖ), что является необходимым условием успешной жизни, учёбы и профессиональной деятельности. **Задачи:**

1. Изучение основных составляющих здорового образа жизни;
2. Формирование умений и навыков ведения и пропаганды ЗОЖ;
3. Формирование представлений о методах профилактики вредных привычек.

Место дисциплины в структуре основной образовательной программы бакалавриата направления 040400 «Социальная работа»:

- это предмет вариативной части базового цикла;
- изучается во II семестре в объёме 144 часов;
- лекции – 22 часа, практические занятия – 44 часа, самостоятельная работа – 72 часа;
- отчётность – зачёт.

Большое внимание уделяется знакомству студентов с практическим опытом ведения здорового образа жизни, профилактики вредных привычек. Это встречи с известными людьми, ведущими здоровый образ жизни; посещение приюта по реабилитации наркоманов при Свято-Троицкой церкви г. Томска Томской епархии Русской

православной церкви Московского патриархата, католического приюта для лиц без определённого места жительства «Сестёр миссионерок любви» матери Терезы; участие в составлении «Трезвой карты Томска». («Трезвая карта Томска» - это составление в 2011-2012 гг. карты города, где были отмечены магазины, нарушающие правила торговли алкоголем и табачными изделиями с последующей подачей заявлений в правоохранительные органы с просьбой принять меры. В результате ряд магазинов и киосков близ образовательных учреждений прекратил торговлю сигаретами и т. п.)

Кроме того, студенты по желанию выполняют курсовые и дипломные работы, связанные с профилактикой вредных привычек, пропагандой ЗОЖ. Так, например, в группе 618 (специалитет, набор 2008 г.) студентки Баярма Дугарова, Елена Попова, Анна Шибко выполняли с 1-го по 4-й курс курсовые работы, связанные с различными сторонами профилактики в Томской области соответственно курения, наркомании, алкоголизма и проходили учебные практики в соответствующих учреждениях. В итоге в июне 2013 г. они успешно защитили дипломные работы на названные выше темы.

В результате изучения дисциплины у многих студентов меняется к лучшему отношение к ведению и пропаганде ЗОЖ. Так, например, весной 2006 г. в группе 614 (второй курс специалитета) произошёл следующий случай. На лекцию нами был приглашён член общественной организации по профилактике абортов студент 4-го курса исторического факультета Томского государственного университета Дмитрий Баранов. В начале у части слушательниц было ярко выраженное отрицательное отношение к проблеме, они буквально не давали говорить Баранову, ратуя за «право женщины самой решать, делать аборт или нет». Но после просмотра научно-популярных фильмов «Безмолвный крик» и «Пусть он увидит солнце» страсти утихли, студентки приняли точку зрения о том, что аборт крайне нежелателен; это, по сути дела, убийство нерождённого ребёнка...

В следующем наборе студентка-второкурсница Н. в своём отзыве на указанные фильмы написала прописными буквами: «Я НИКОГДА НЕ СДЕЛАЮ ТО, ЧТО НАЗЫВАЕТСЯ ЭТИМ УЖАСНЫМ СЛОВОМ АБОРТ!» Через несколько месяцев жизнь поставила её перед соответствующим выбором. Встречаясь со студентом, она забеременела. Влюблённые приняли решение оставить ребёнка, вступили в брак. Н. родила и, воспитывая ребёнка, продолжила учёбу на заочном отделении. Успешно окончила университет в 2010 г....

В начале преподавания основное внимание нами обращалось на показ тех бед, которые приносит потребление психоактивных веществ. Затем, в соответствии с пожеланиями студентов, стало уделяться внимание и показу преимуществ здорового

образа жизни, методам его ведения (профилактике ухудшения здоровья при работе на компьютере и т. п.). Соответственно этому менялись содержание и название дисциплины. С 2000 г. она называлась «Борьба с наркотизмом», с 2002 г. – «Наркотизм как социальное зло и пути его преодоления» (под последним названием было подготовлено учебное пособие кандидата педагогических наук Н.А. Гринченко в соавторстве [1; 2]). Наконец, в 2005 г. предмет получил ныне действующее название – «Здоровый образ жизни как социально-культурное явление».

Наряду с поиском наилучшего соотношения разных тем шёл поиск того, чтобы студенты могли **практически** участвовать в проведении и пропаганде массовых физкультурно-оздоровительных мероприятий. Помог счастливый случай. - В апреле 2012 г. студентка 2-го курса Ольга Иглакова сообщила на практическом занятии по ЗОЖ о проведении в Томске молодыми людьми «Русских пробежек» и показала на ноутбуке соответствующие ролики из Интернета. Это вызвало интерес, и уже 27 мая 2012 г. десять студентов специальности «социальная работа», изучающих дисциплину «ЗОЖ», и два преподавателя кафедры истории и социальной работы ТУСУР приняли участие в очередной «Русской пробежке» в Томске (см. рисунок 1).



Рис. 1. На фото – студенты и преподаватели Гуманитарного факультета ТУСУР на

«Русской пробежке» в Томске 27 мая 2012 г. 2-й справа – доцент Максим Валерьевич Берсенёв, 2-й слева – доцент Александр Лукьянович Афанасьев

Отзывы участников-студентов были положительными, по большей части – восторженными. Ввиду очевидной пользы «Русских пробежек» автор в дальнейшем стал регулярно в них участвовать и пропагандировать их как среди студентов как Гуманитарного факультета на дисциплинах «ЗОЖ» и «Сибиреведение», так и среди студентов технических факультетов на «Отечественной истории». (Для этого используется показ роликов продолжительностью в несколько минут о предыдущих пробежках, рассылка по электронной почте красочных объявлений старостам групп и активистам.)

За год с небольшим, с 27 мая 2012 по 3 ноября 2013 г., число участников Пробежек в Томске выросло в четыре раза, 48-ми до двухсот. За это же время увеличилось и число участников - студентов специальности «социальная работа». Так, в сентябре и ноябре 2013 г. в Пробежках участвовало тринадцать первокурсников из 24-х. (См. рисунок 2).



Рис. 2. На фото – студенты ТУСУР и преподаватели вузов на «Русской пробежке» 15 сентября 2013 г. В центре (с фотоаппаратом на груди) – доктор мед. наук, доцент Сибирского мед. университета Татьяна Васильевна Жаворонок.

Расскажем подробнее о «Русских пробежках». Это - общероссийское движение молодёжи за здоровый образ жизни. Они проходят во многих городах нашей страны, начиная с января 2011 г. Участники по заранее согласованному с властями маршруту бегут по улицам с флагами и дружно громко кричат призывы к ЗОЖ. Вот некоторые призывы - «кричалки» в Томске (каждая повторяются по три раза подряд):

- «Что выбирают русские? – Русские выбирают спорт!»
- «Здоровая семья – здоровая страна!»
- «Слышен гул по всей Отчизне: За здоровый образ жизни!»
- «Твой дед сражался, воевал – не для того, чтоб ты бухал!»
- «Томская молодёжь выбирает спорт!»
- «Томск - трезвый город!»
- «Трезвая Россия - Великая Россия!»
- «Русский - значит трезвый!»
- «Трезвость - это сила! Трезвость - это воля! Никакого никотина!
Никакого алкоголя!»
- «Кто не курит и не пьёт, - ровно дышит, сильно бьёт!»
- «Спорт - сила! Алкоголь - могила!»

В конце пробежек проводятся различные соревнования. Обстановка весёлая, радостная. Среди участников - не только русские, но и представители других национальностей: казахи, буряты, корейцы, хакасы и др.

О возрасте, социальном составе участников говорит составленная нами анкета, на вопросы которой ответили все 48 участников «Русской пробежки» в Томске 27 мая 2013 г. (Анкетирование и обработка проводились студенткой II курса Гумфака ТУСУР Анастасией Прокопчук.) Приведём вопросы анкеты и ответы на них:

1. Ваш возраст:

- 10–15 лет - 5 человек (10,4%);
- 16–20 лет - 29 чел. (60,4%);**
- 20–25 лет - 8 чел. (16,6%);
- 25–30 лет - 3 чел. (6,25%);
- старше 30 лет - 3 чел. (6,25%).

2. Пол:

- мужчины - 39 чел. (81,2%);**
- женщины - 9 чел. (18,8%).

3. Род занятий:

- школьник - 9 чел. (18,75%);
студент - 31 чел. (64,5%);
преподаватель/работающий - 8 чел. (16,6%).
4. **Откуда узнали о Пробеге:**
от друзей - 18 чел. (37,5%);
из Интернет - 19 чел. (39,6%);
на дисциплине ЗОЖ - 10 чел (20,8%);
организатор - 1 чел (2,1%).
5. **Почему решили прийти:**
интерес к мероприятию - 16 чел. (33,3%);
выступаю за ЗОЖ, люблю спорт - 32 чел. (66,6%).
6. **В который раз участвуете:**
1-й – 17 чел. (35,4%);
2-й – 8 чел. (16,7%);
3-й – 7 чел. (14,6%);
4-й и более – 16 чел. (33,3%).
7. **Что это дает:**
стимул к жизни, здоровье 17 чел (35,4%);
отличное настроение 24 чел (50%);
общение 7 чел (14,6%).
8. **Собираетесь ли продолжать участвовать в Русских пробежках:**
да 48 (100%).

Таким образом, среди участников Русской пробежки в Томске 27 мая 2012 г. преобладала молодёжь от 16 до 20 лет (60,4 %), мужчины (81,5%), студенты (64,5%). Большая часть узнала о мероприятии из Интернет (39,6%) и от друзей (37,5%). Главным мотивом были стремление к ЗОЖ и любовь к спорту (66,6%). Половина участников считала, что мероприятие даёт отличное настроение, 35,4% - что оно даёт стимул к жизни, здоровье.

Судя по личным наблюдениям и материалам групп вКонтакте, в Томске, Новосибирске, Иркутске и других университетских городах Сибири, среди участников «Русских пробежек» преобладают студенты и старшеклассники. Участвуют также младшие школьники (нередко вместе с родителями), и работающие. Между пробежками проводятся другие действия: соревнования на дворовых турнирах, посещения детских домов, культурно-массовые мероприятия. [см: 5; 6; 7]. На «Русских пробежках» студенты приобщаются к здоровому образу жизни, приобретают новых друзей и навыки организации трезвого досуга... Отзывы восторженные, их можно выразить часто

повторяющимся словом: «Весело!...» - Здоровая, счастливая, трезвая молодёжь учится жить счастливо...

Итак, дисциплина «Здоровый образ жизни как социально-культурное явление» приносит свои плоды. На ней студенческая молодёжь размышляет о том, как можно жить здорово, трезво, счастливо и приобретает навыки организации такой жизни.

Литература

1. Гринченко Н.А. Наркотизм как социальное зло и пути его преодоления: Учеб. пособие / Н.А. Гринченко, А.Л. Афанасьев. – Томск: Томский межвузовский центр дистанционного образования Томского гос. ун-та систем управления и радиоэлектроники, 2004. – 206 с.
2. Гринченко Н.А. Наркотизм как социальное зло и пути его преодоления: Учебно-методическое пособие / Н.А. Гринченко, А.Л. Афанасьев. – Томск: ТМЦДО ТУСУР, 2004. – 69 с.
3. Афанасьев А.Л. Здоровый образ жизни как социально-культурное явление: Учебно-методическое пособие для студентов направления 0400400.62 «Социальная работа». – Томск: Томский гос. ун-т систем управления и радиоэлектроники, 2012. – 36 с. – URL: <http://userdocs.ru/pravo/32477/index.html#1122692>
4. Злоупотребление алкоголем в Российской Федерации: социально-экономические последствия и меры противодействия: доклад Общественной палаты Российской Федерации. – М. – 2009. – 80 с. Электрон. версия печат. публ. – URL: <http://www.oprf.ru/files/dokladalko.pdf>
5. ЗОЖ в Томске. – URL: http://vk.com/trezvie_v_tomske
6. Русские пробежки за ЗОЖ, г. Новосибирск. – URL: http://vk.com/ruszabeg_nsk
7. РУССКИЕ ПРОБЕЖКИ. Русские за ЗОЖ. г. Иркутск. – URL: http://vk.com/ruszabeg_irk

УДК 331.5:377

Бобкова Н. Г.

г. Иркутск

Социальное образование в инновационной экономике и его роль в формировании качества рабочей силы

В условиях инновационной экономики ощущается особый интерес к проблеме социального образования. Теоретическая и практическая значимость выбранной темы вряд ли нуждается в обоснованиях. В экономике знаний человек становится главным ресурсом экономического развития. Как отметил В. В. Путин [6]: «Развитие человека – это и основная цель, и необходимое условие прогресса современного общества. Это и сегодня, и

в долгосрочной перспективе наш абсолютный национальный приоритет». Новой экономике нужны инициативные, творческие люди, умеющие быстро адаптироваться к постоянно изменяющимся социально-экономическим условиям, способные принимать нестандартные решения. Как следствие, растет интерес общества к социальному образованию, направленному на формирование социально компетентных качественных кадров для инновационной экономики.

Можно сказать, что в экономике знаний главным нематериальным активом компании становится качество рабочей силы, а основным производственным ресурсом – квалификация персонала. Как справедливо отмечал Питер Друкер: «Независимо от того, какими материальными ресурсами обладает система, сами по себе они не преумножаются. И государство, и фирма развиваются энергией и интеллектом составляющих их людей» [1, с. 52]. Бесспорно, что одним из решающих факторов, определяющих качество рабочей силы, является образование.

Из-за скорости происходящих изменений традиционная концепция «образование на всю жизнь» сменяется новым постулатом «образование длиною в жизнь». А сложившаяся в мире система образования получает название «поддерживающего обучения», так как она направлена на подготовку человека к решению повседневных проблем и необходима для поддержания существующей системы образа жизни и деятельности человека. При этом одной из важных компетенций становится умение получать и использовать новые знания, скорость устаревания которых возрастает с каждым годом. Так, у выпускника 1940 г. устаревание половины полученных знаний наступало через 12 лет, у выпускника 1960 г. – через 8-10 лет, у выпускника 1970 г. – через 5 лет. В настоящее же время устаревание знаний происходит еще быстрее. Ежегодно обновляются до 20% профессиональных знаний. Подтверждением этому может служить факт быстрой смены словаря профессиональных терминов. Так за последнюю треть XX века появилось 11 тысяч новых понятий, а 13 тысяч понятий исчезло [4, с. 2].

Таким образом, переход к экономике знаний приводит к тому, что возрастает роль образования в формировании качества рабочей силы. Это в свою очередь способствует повышению конкурентоспособности страны, а также ее устойчивому экономическому развитию.

Под образованием Э. М. Коротков предлагает понимать «формирование гармонично и перспективно развитой личности на основе культуры жизнедеятельности, воспитания, получения знаний, овладения определенными видами профессиональной деятельности». Акцент сделан на то, что образование не является просто механизмом передачи знаний, это «управляемый процесс формирования общественного и

профессионального сознания, процесс развития культуры и цивилизации» [2, с. 7]. Экономист В. Леонтьев добавил, что «образование удовлетворяет одну из самых важных человеческих потребностей и представляет собой социальное инвестирование, ведущее к росту материального производства в будущем. Оно повышает уровень жизни нашего нынешнего поколения и при этом содействует повышению дохода будущих поколений» [8].

Экономист Л. Туроу также подчеркивает важность образования в инновационной экономике, установив взаимосвязь между знанием и качеством рабочей силы: «Знание становится единственным источником долговременного устойчивого конкурентного преимущества, поскольку все остальное выпадает из уравнения конкуренции, но знание может быть использовано только через квалификацию индивидов» [5, с. 92]. Аналогичный вопрос поднимался и в работах Дж. Милля, который отмечал, что мастерство, квалификация и знания работников и их руководителей являются важнейшими факторами, влияющими на производительность труда [3, с. 183-184].

О значимости образования свидетельствуют и следующие данные. Лица с высшим образованием:

1. имеют более высокие доходы: в 1,3 раза выше доходов лиц со средним образованием, и в 1,1 раза выше доходов лиц с незаконченным высшим образованием;
2. чаще проходят профессиональную подготовку (43,1%), чем лица, имеющие только школьное образование (22,1%);
3. имеют меньше проблем с трудоустройством. Среди официально зарегистрированных безработных доля лиц, не имеющих высшего образования, составляет 3,8%, что почти в два раза превосходит долю лиц, имеющих высшее образование (1,8%) [9].

В России система высшего образования вначале включала богословское и гуманитарное образование; затем естественнонаучное и инженерно-техническое образование. В последние десятилетия в результате ассимиляции естественнонаучного, гуманитарного и технического образования выделились экономическое, информационное и социальное. Последнее интегрирует в себе совокупность знаний в области философии, психологии, социологии, педагогики, истории, биологии, математики и др. и направлено на решение проблем, существующих в обществе и касающихся самого человека.

Социальное образование формирует человека в данном обществе и для данного общества, а не человека вообще, помогает адекватно действовать в условиях динамично изменяющейся внешней среды.

Главными целями социального образования являются саморазвитие человека как субъекта деятельности и успешная социализация человека в современных условиях.

Среди задач социального образования можно выделить следующие:

- профилактика и решение социальных проблем;
- обеспечение социальной отрасли высококвалифицированными кадрами;
- подготовка специалистов к самостоятельному функционированию в профессиональной деятельности;
- разработка и внедрение инновационных технологий личностной реализации;
- реализация социальных технологий в социальных учреждениях и др.

Социальное образование строится на принципах гуманизма (направленность на конкретную целостную личность, внимание к самосознанию человека, вера в гуманистические побуждения и собственные силы человека), последовательности и целостности, единства государственных, общественных, профессиональных и индивидуальных ценностей, воспитания активного отношения к общественной жизни.

Социальное образование может быть формальным и неформальным, при этом последнее становится все более популярным. В отличие от формального социального образования, которое связано с целенаправленной образовательной деятельностью, организуемой в системе профессионального образования, неформальное социальное образование - это совокупность разрозненных практических сведений о мире, полученных в течение жизни вне рамок формального образовательного процесса.

Основной задачей в подготовке специалистов для работы в социальной сфере является необходимость учета как текущих, так и перспективных потребностей общества.

Основные тенденции в развитии социального образования:

1. Переход от элитного к высококачественному образованию для всех. Данный переход стал возможным благодаря развитию информационных технологий. Сегодня многие известные университеты мира предлагают в Интернете свои онлайн курсы. Все это делает социальное образование действительно доступным для широкого круга пользователей.

2. Углубление межгосударственного сотрудничества в области социального образования. Расширяются международные контакты (совместное проведение теоретических и эмпирических исследований; совместные публикации в международных журналах; участие в международных конференциях). Используется зарубежный опыт профессиональной подготовки в области изучения социальных наук (сотрудничество вузов с общественными организациями; волонтерские центры и программы на базе вузов). Английский язык становится языком межнационального научного общения. Становятся

популярными международные обменные образовательные программы, а также изучение отдельных учебных курсов за рубежом.

3. Развитие двухуровневых программ высшего образования (бакалавриат и магистратура). Создание единого европейского образовательного пространства в рамках Болонского процесса привело к существенным изменениям в системе высшего образования в России. Из одноуровневой (подготовка специалистов) она превратилась в двухуровневую (подготовка бакалавров и магистров). Академические часы были заменены на зачетные единицы. Были введены новые механизмы и процедуры обеспечения качества образования: самооценка, международный аудит качества, аккредитация независимыми организациями и др.

4. Освоение и внедрение инновационных методов подготовки кадров для социальной сферы на основе использования современных информационных технологий и интенсивного развития дистанционных форм обучения.

5. Усиление роли прикладных и практических знаний и навыков; прикладные и практически направленные учебные дисциплины занимают достаточно большое место в современных образовательных программах.

6. Интеграция знаний из различных концепций; социальное образование становится более разносторонним и комплексным.

7. Рост осознания необходимости социального образования, как руководителями образовательных программ, так и студентами. В первом случае разработчики образовательной программы (администрация учебного заведения) предлагает программу, в которой предписано изучение определенных курсов по социальным наукам. Во втором случае студенты выбирают эти курсы. Влияние этих двух факторов в разных странах и в рамках разных учебных программ различно.

Таким образом, социальное образование играет важную роль в формировании качественных кадров для инновационной экономики. Интеграция национальных образовательных программ, а также развитие дистанционных форм обучения способствуют обеспечению доступности и непрерывности социального образования на протяжении всей жизни человека.

Литература

1. Друкер П. Эффективное управление / П. Друкер. – М: ГРАНД, 2001. – 288 с.
2. Коротков Э. М. Управление качеством образования: учебное пособие для вузов / Э. М. Коротков. М.: Академический проект: МИР, 2006. 320 с.

3. Милль Дж. С. Основы политической экономии с некоторыми приложениями к социальной философии / пер. с англ.; биограф. очерк М. И. Туган-Барановского. – М.: Эксмо, 2007. – 1040 с.

4. Тармин В. А. Автоматизация и управление процессами аттестации персонала предприятий промышленности на основе моделей и алгоритмов представления и оценки профессиональных знаний: автореферат дисс. ... к.т.н. / А. В. Тармин, Москва. – 2010 – 24 с.

5. Туроу Л. Будущее капитализма / Л. Туроу. – Новосибирск. – 2005. – 92 с.

6. Выступление В. В. Путина на расширенном заседании Государственного совета «О стратегии развития России до 2020 года», 8 февраля 2008 года. Москва, Кремль. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kremlin.ru/appears/2008/02/08/1542_type63374type63378type82634_159528.shtml.

7. Задачи социального образования. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://socio.rin.ru/cgi-bin/article.pl?id=782>.

8. Послание Президента РФ Федеральному Собранию Российской Федерации от 12 ноября 2009 года. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://президент.рф/transcripts/5979>.

9. Строганов Р. Некоторые особенности «накопления человеческого капитала» в современной России. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cons.runa.ru>.

УДК 364.4 – 053.2

Данилова Е. Н.

г. Иркутск

Проектная деятельность высших учебных заведений в системе подготовки будущих специалистов

На сегодняшний день чрезвычайно актуальной становится проблема занятости студентов, обучающихся на так называемых «непопулярных» специальностях. «Для многих студентов значение имеет не интерес к определенной специальности, а сама возможность получения высшего образования»[1]. Как правило, те профессии, которые не пользуются большим спросом, крайне необходимы обществу. Трудности также возникают и с вторичной занятости студентов в целом. От дополнительной нагрузки ухудшается качество получаемого образования, а также наступает общая утомленность активным образом жизни и необходимости принятого решения о трудоустройстве.

Данный проект направлен на решение проблемы трудоустройства выпускников специальности «Социальная работа» БГУЭП, а также вторичной занятости вообще. Объектами проектируемых мероприятий являются студенты Байкальского государственного университета экономики и права, специальность «Социальная работа» БГУЭП. Данная специальность в последнее время претерпевает трудности с набором студентов и так как, она является ключевой в концепции позиции и звания университета, необходимо разрешить данную проблему.

Цель проекта – создание положительного имиджа специальности «Социальная работа» БГУЭП, повысить ее престиж, а также создать биржу труда, где студенты могли бы получить сведения о наличии вакансий, не только постоянных, но и временных. Для достижения цели необходимо решить ряд глобальных и локальных задач.

В процессе разработки проекта были рассмотрены различные аспекты вторичной занятости студентов, факторы выбора той или иной специальности абитуриентами, проблемы трудоустройства выпускников специальности «Социальная работа».

Для наиболее глубокого анализа проблемы в рамках данного проекта было проведено социологическое исследование методом интервью. Полученные данные стали основой для отбора необходимых для разрешения ситуации мероприятий.

Данный проект разработан для студентов, абитуриентов, желающих поступить на специальность «Социальная работа», направлен на повышение престижа специальности «Социальная работа» вообще.

На выбор той или иной профессии влияет огромное количество факторов. Начиная со школьной скамьи, ребенку закладываются приоритеты его родителями, формируя, таким образом, определенную цель. Таким образом, первый фактор – влияние ближайшего окружения, особенности процесса социализации.

Безусловно, в современных рыночных реалиях ведущее значение в выборе профессии имеет приносимый ей доход. Доход формирует статус человека, круг его возможностей и влияния, высокое качество жизни. Деятельность, направленная на заработок занимает большое количество времени человека.

Широкий спектр профессий и специальностей сегодня дает возможность человеку выбрать тот вид деятельности, который ему наиболее интересен. «Работа – не только источник доходов, но и путь самовыражения и удовлетворения амбиций. Также человек, выбирая специальность, ориентируется на потребности общества в тех или иных профессиях»[2].

Кроме того, абитуриент в большинстве случаев выбирает определенное учебное заведение (престижное, с удобным местом расположения), определенный город, чаще

всего большой, а не конкретную специальность и планирует попасть в него «любой ценой», то есть на ту специальность, на которую вероятнее всего поступить.

На выбор профессии молодежью влияют следующие факторы:

- При выборе профессии современная молодежь ориентируется на такие виды деятельности, которые престижны и востребованы в обществе в данный момент.
- Профессиональная деятельность для молодежи продолжает оставаться одной из главных жизненных ценностей.
- Для большинства молодых людей трудовая деятельность является, прежде всего, способом достижения материального благополучия и независимости.
- Получение именно высшего образования для большинства молодых людей и девушек является важным аспектом в достижении жизненных целей.
- Важным является получение бюджетного высшего образование, так как сегодня высшее образование, в независимости от специальности, имеет огромный престиж и востребованность.

Главной проблемой для государства является то, что социально-значимые специальности невостребованы современной молодежью. Это сказывается на экономическом и социальном благополучии страны, способности к самообеспечению и производительной мощи государства.

Отсюда трудности в трудоустройстве и выпускников специальности «Социальная работа». Люди, к сожалению, имеют смутное представление о функциях специалистов по социальной работе, предписывая им самые примитивные из них. Помимо прочего, социальная сфера – одна из самых низкооплачиваемых в совокупности с тяжелыми психологическими и физическими условиями труда. Несмотря на то, что в данной области требуются высококвалифицированные специалисты, те, кто имеет соответствующее, преимущественно высшее, образование, предпочитают более перспективные должности.

На сегодняшний день чрезвычайно актуальной становится проблема занятости студентов, обучающихся на так называемых «непопулярных» специальностях. Для многих студентов значение имеет не интерес к определенной специальности, а сама возможность получения высшего образования. Как правило, те профессии, которые не пользуются большим спросом, крайне необходимы обществу, поэтому государство выделяет больший объем бюджетных и квотных мест учебным заведениям, в которых ведется соответствующая подготовка. Такая тенденция ведет к таким проблемам, как трудоустройство не по полученной специализации, а также пренебрежение учебным процессом со стороны студентов.

Речь идет о больших объемах вторичной занятости в течение учебного года, когда наряду с основным видом деятельности – получением образования студенты выполняют различные виды работ за деньги. Безусловно, увеличение числа работающих студентов происходит не только за счет роста вторичной занятости учащихся, но и за счет увеличения числа студентов, которые оставили учебу в связи с острой потребностью в денежных средствах.

Негативная сторона совмещения учебы и работы проявляется в том, что работающий студент имеет меньше возможностей получения полноценного уровня знаний, что обусловлено необходимостью в некоторых случаях пропускать занятия, не вовремя сдавать работы, зачеты. Поэтому для каждого уже работающего студента предстоит проблема о рациональном совмещении работы и учебы в ВУЗе.

Объекты проектируемых мероприятий: Студенты Байкальского государственного университета экономики и права, специальность «Социальная работа БГУЭП.

Цель проекта: Создание положительного имиджа специальности «Социальная работа» БГУЭП, повысить ее престиж, а также создать биржу труда, где студенты могли бы получить сведения о наличии вакансий, не только постоянных, но и временных.

Задачи проекта:

1. Участие в государственной политике по обеспечению необходимыми кадровыми ресурсами соответствующих структур;
2. Обеспечить высокий уровень трудоустройства выпускников специальности «Социальная работа» БГУЭП по специальности;
3. Повысить востребованность специальности «Социальная работа» абитуриентами;
4. Обеспечить заинтересованность студентов специальности «Социальная работа» в качественном образовательном процессе, которому не мешает их вторичная занятость;
5. Координировать соотношение вторичной занятости студентов с их образовательными потребностями;
6. Содействовать формированию активной жизненной позиции у студентов специальности «Социальная работа» БГУЭП.

Деятельность инициативной студенческой молодежной группы планируется финансировать, прежде всего, силами самих студентов, обучающихся в стенах Байкальского государственного университета экономики и права по специальности «Социальная работа», а также привлечением различных структур БГУЭП (центр содействия трудоустройству студентов БГУЭП, проректор по УВР и т. д.). К другим источникам финансирования относятся: общественные молодежные организации г.

Иркутска, привлечение спонсорской помощи в организации разовых профориентационных и рекламных мероприятий, руководство БГУЭП, Центр занятости населения.

Ресурсное обеспечение:

1. Материальные ресурсы – наличие небольшого помещения и элементарной мебели. Все это может быть предоставлено БГУЭП. Компьютерное обеспечение ВУЗа позволяет получить доступ к сети и к составленной базе вакансий в любом компьютерном классе.

2. Кадровые ресурсы – наличие инициативных студентов, преподавателей кафедры социологии и социальной работы, помощь сотрудников центра занятости, сотрудничество с учреждениями социального обслуживания (потенциальными работодателями).

3. Информационные ресурсы – сотрудничество с редакционной коллегией университетской газеты, выход в Интернет через различные социальные сети.

Помимо некоторых данных статистического учета особую значимость представляют результаты социологического исследования, проведенного в рамках данного проекта.

Исследование было проведено с использованием метода интервью для изучения вторичной занятости студентов БГУЭП, влияния повышенной нагрузки на сферу личной жизни студентов, досуг и дальнейшей разработки практических рекомендаций относительно этой проблемы.

В ходе исследования были получены качественные данные, которые позволяют охарактеризовать и обобщить положение студентов, совмещающих работу и учебную деятельность.

Студенты вынуждены устраиваться на работу в следствие, в большинстве случаев, нехватки денежных средств. Реже, ради интереса или желания быть независимыми от родителей и «взрослыми». Большинство студентов задействованы в низкооплачиваемой, неквалифицированной деятельности, например продавец в магазине, охранник, кассир и т.д. Причинами этому являются:

- отсутствие высшего образования;
- необходимость студентов в свободном рабочем графике;
- молодость и неопытность студентов, готовность заниматься любым видом деятельности ради получения денежных средств.

Большинство студентов не работают больше года на какой-то определенной должности, так как:

- существует желание найти должность с более оплачиваемым заработком

– некоторые из них работают на месте другого сотрудника, временно отсутствующего по определенным причинам

– работодатели находят замену «необученному» студенту

Большинство студентов сталкиваются с нехваткой свободного времени. Они вынуждены совмещать учебную деятельность и работу. Также студенты сталкиваются с проблемами со здоровьем, недомоганием, недосыпанием, хронической усталостью. Недостаток свободного времени сказывается не только на здоровье студентов, но и на их взаимоотношениях с родными и близкими. Также от насыщенного ритма страдает досуг студентов, их культурное и интеллектуальное развитие.

Подавляющее большинство студентов работают не по специальности. К сожалению, современные тенденции таковы, что человек получает высшее или среднее образование исходя не из интереса к тому или иному виду деятельности, а из желания иметь любое образование, только как сам факт его наличия.

Следовательно, студенты не задумываются о том, хотели бы они работать после завершения образования по полученной специальности. Даже в том случае, когда будущая специальность интересна студенту, он не может со стопроцентной вероятностью утверждать, что будет работать именно в данной структуре. Это объясняется множеством причин: нестабильность рынка труда, востребованность и престиж, жизненные ситуации и изменение личности, предпочтений.

Таким образом, подрабатывающий студент более уверенно чувствует себя на рынке труда, выходя во «взрослую жизнь», имея опыт работы, некий выработанный набор качеств, более высокий уровень самооценки, некие практические универсальные навыки и т.д.

На основе полученных данных были сделаны следующие выводы:

1. При выборе профессии современная молодежь ориентируется на такие виды деятельности, которые престижны в обществе в данный момент.
2. Профессиональная деятельность для молодежи продолжает оставаться одной из главных жизненных ценностей.
3. Для большинства респондентов трудовая деятельность является способом достижения материального благополучия.
4. Получение высшего образования для большинства молодежи является важным аспектом в достижении жизненных целей.
5. Динамика ценностных трудовых ориентаций молодежи формируется под влиянием таких факторов, как возраст и уровень образования респондентов, их социальное и материальное положение, условия жизнедеятельности.

Главной проблемой для государства является то, что рабочие специальности невостребованы современной молодежью. Трудно сказать конкретно, чем определяется престиж той или иной профессии. Очень важно, чтобы государство регулировало спрос на разные, необходимые квалификации.

На российском рынке труда наблюдается рост полной и частичной занятости студентов. Хотя общая картина соответствует мировой, есть и целый ряд существенных отличий. Основное отличие – занятость во время учебы широко используется как сигнал о качестве человеческого капитала для будущего работодателя. Этот факт дополнительно подкрепляется еще одной тенденцией, отличной от мировой: более успешные студенты начинают работать раньше. Кроме того, в России занятость значительно чаще связана с будущей специальностью: многие студенты работают практикантами или стажерами с низкой оплатой труда, в то время как доступная студентам занятость в сфере услуг предполагает большую оплату. Безусловно, решение той или иной проблемы, невозможно без выработки конкретных методов реализации цели и задач проекта.

Особое значение для решения проблем трудоустройства выпускников вузов имеют установившиеся партнерские связи службы занятости с работодателями. По заявкам работодателей служба занятости осуществляет подбор персонала из числа молодых специалистов, устраивает гарантированные собеседования, а в рамках ярмарок вакансий – презентацию молодых специалистов (как правило, почти все трудоустраиваются, а многие получают по несколько предложений от разных работодателей).

Важными направлениями работы службы занятости по решению проблем трудоустройства выпускников вузов:

- систематический анализ спроса и предложения на специалистов с высшим образованием с использованием данных службы занятости о вакансиях и обращениях выпускников, данных рекрутинговых агентств, центров трудоустройства при вузах;

- содействие заключению договоров между вузом и предприятиями города по организации стажировок и производственных практик для студентов;

- усиление информационного блока (издание регулярного информационного бюллетеня «Рынок труда для студентов», стенды в вузах, обновление информации в Интернет, систематический сбор и распространение информации по вакансиям, информирование о молодежи, добившейся успехов в бизнесе, и т. д.);

- расширять и отрабатывать схему взаимодействия службы занятости с органами управления образованием, учебными заведениями по осуществлению конкретных мер, направленных на повышение качества профессионального образования.

Более того, в рамках данного проекта были выделены два направления деятельности, которые во многом дополняют и способствуют развитию друг друга – создание студенческой биржи вакансий и PRкомпания специальности «Социальная работа».

Для того чтобы повысить престиж той или иной специальности в глазах ее потребителей (абитуриентов), необходимо разработать особую PRкомпанию. Многие ВУЗы активно практикуют агитации в школах сельской местности. Для нашей специальности агитация в различных населенных пунктах может быть особенно успешной. Ни для кого не секрет, что уровень школ в сельской местности значительно ниже уровня городской. Имея большое количество бюджетных мест наша специальность может быть особо привлекательна и доступна для удачного поступления для выпускников сельских школ.

Для успешности той или иной специальности очень важно мнение авторитетных людей, высказанное в пользу нее. Используя различные социальные связи необходимо заручиться поддержкой известных областных политиков и зафиксировать их мнение в рекламных источниках информации о специальности.

В рамках «Дней открытых дверей» на территории ВУЗа необходимо провести о посвященное специальности «Социальная работа» мероприятие. Для абитуриентов, но особенно для их родителей важно наличие гарантии будущего трудоустройства. Такую гарантию необходимо дать, а обеспечивать ее осуществление возможно с использованием социальных связей и при большом числе учебных практик.

Привлечение иностранных клиентов через возможность изучить язык, практиковать его в условиях гуманитарных дисциплин специальности.

Важным является наладить систему гарантированного трудоустройства по специальности выпускников в целом, в особенности выпускников малокомплектных специальностей. Студенту должен быть предоставлен выбор: проходить практику в организации, предлагаемой деканатом или кафедрой (непременное наличие вакансий), или работать по специальности в любом желаемом месте. Тогда и студент будет мотивирован на поиск оплачиваемой работы по специальности, и работа будет исполнять роль дополнительного канала образования, и не будет расходиться с образовательной деятельностью студента в вузе. Если студент предпочтет работать больше, чем ему дозволено, и при этом будет демонстрировать низкую успеваемость, деканат должен иметь право предпринимать к такому студенту достаточно ощутимые карательные меры.

На решение проблем трудоустройства направлена Студенческая биржа вакансий БГУЭП (подробную структуру СБВ БГУЭП можно увидеть в Приложении 3). Данная

структура будет оказывать помощь всем студентам БГУЭП, не только специальности Социальная работа. Это усиливает значимость СБВ БГУЭП для ВУЗа, а значит и качество работы биржи. Биржу выделяет также то, что студенты будут сами задействованы в процессе поиска работы, что усиливает их самостоятельность, а также не перегружает работу управленческой структуры БГУЭП. СБВ основным направлением своей работы ставит проведение ярмарок вакансий для студентов БГУЭП, а также сотрудничество с потенциальными работодателями.

Для того чтобы наладить сотрудничество СБВ с организациями и фирмами, биржа составляет базу работодателей, формируя при этом определенный рейтинг и постоянно подает запросы на вакансии.

Другие мероприятия, проведение которых способствует более эффективному функционированию студенческой биржи БГУЭП, представлены в Приложении 2.

Таким образом, создание студенческой биржи вакансий БГУЭП позволит:

1. Обеспечить более высокий уровень гарантированности трудоустройства выпускников специальности «Социальная работа» БГУЭП;
2. Обеспечить трудоустройство выпускников по приобретенной ими специальности;
3. Обеспечить наш регион соответствующими профессиональными кадрами (специалистами по социальной работе, социологами);
4. Повысить престиж нашего учебного заведения и специальности «Социальная работа», в частности.
5. Использовать студенческий потенциал в решении ими своих собственных проблем.
6. Сформировать активную жизненную позицию студентов БГУЭП.
7. Наладить взаимоотношение различных структур, участвующих в решении проблем занятости и безработицы.

Литература

1. Миронов А. В. Кризис духовных ценностей на социокультурном пространстве современной России / А. В. Миронов // Социально-гуманитарные знания. – 2007. - № 7. – С. 39-51.
2. Рагимова О. А. Социальное здоровье молодого поколения / О. А. Рагимова // Социально-гуманитарные знания. – 2008. – № 1. – С. 118-126.

**Российский индекс цитирования: от результатов исследований к
исследованию результатов – опыт кафедры педагогики ФГБОУ ВПО «Иркутский
государственный лингвистический университет»**

Кафедра педагогики была создана в 1953 году, а в год своего шестидесятилетия приказом ректора была реорганизована путем объединения в кафедру педагогики и управления образовательными системами (Приказ №7-40 от 02.09.2013). Ранее уже приходилось отмечать в статьях различного уровня вклад кафедры педагогики в развитие ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный лингвистический университет» (ФГБОУ ВПО «ИГЛУ») [1;2;3; 4;5 и др.]. Пытаясь вновь проследить наиболее значимые события нашей общей истории развития университета, рассмотрим результаты публикационной активности преподавателей кафедры педагогики ФГБОУ ВПО «ИГЛУ» в период с 2000 г. по 2013 г.

Как было упомянуто выше, созданная в 1953 г. кафедра педагогики и в начале XXI века в своей научной и научно-методической работе опиралась на те традиции, которые были заложены такими выдающимися педагогами-учеными, как В.И. Андреев, А.И. Дулов, Т.А. Стефановская, А.Е. Белобородова, О.А. Лапина и др. Эти традиции и начинания, задавшие весьма высокий уровень требований и критериев научно-исследовательской деятельности, явились фундаментом для развития кафедры на новом этапе ее истории и в 2000-2013 гг.

Существует большое количество показателей, по которым можно оценить эффективность научно-исследовательской деятельности кафедры в университете: это и количество заключенных договоров, количество поддержанных грантов и т.д. Однако, в конечном счете, основным показателем развития науки на кафедре будет являться количество научных публикаций в ведущих мировых научных журналах. В новых социально-экономических условиях большое значение для оценки научно-исследовательской деятельности кафедры (наряду с организацией образовательного процесса) является публикационная активность. Сегодня приходится констатировать, что заслуги в научной деятельности преподавателя высшей школы выражаются, как правило, в его научных публикациях. Престижность того или иного журнала определяется самим научным сообществом и выражается с помощью импакт-фактора. Публикационная активность играет одну из решающих ролей и в построении рейтинга университета, перечне показателей для анализа эффективности деятельности образовательной

организации по результатам мониторинга, при определении контрольных цифр приема в магистратуру и аспирантуру, при распределении госконтрактов, мегагрантов и др.

Подтверждение того, что единственным общепризнанным критерием эффективности того или иного вуза, подразделения, в том числе и кафедры, помимо качества подготовки специалистов, является объем и уровень осуществляемой на его базе научно-исследовательской деятельности, находим и в указе президента РФ от 7 мая 2012 года «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки», в котором предписано увеличение к 2015 году доли публикаций российских исследователей в общем количестве публикаций в мировых научных журналах, индексируемых в базе данных «Сеть науки» (Web of Science), до 2,44%. По сути один из базовых наукометрических показателей - количество публикаций - приобретает статус государственного норматива.

Понятно, что нельзя предъявлять одинаковые требования к педагогам высшей школы, которые занимаются разными науками. ФГБОУ ВПО «ИГЛУ» наряду с другими вузами Иркутска много занимался и занимается гуманитарными исследованиями. И понятно, что нельзя сравнивать по одним критериям эффективность работы педагогов-исследователей по гуманитарным, естественнонаучным и техническим направлениям. Педагоги-исследователи в сфере естественнонаучных и технических областей вполне могут ориентироваться на мировые базы данных Scopus, Web of Science. К сожалению, громадное количество российских журналов не входит в эти базы данных, в частности большинство гуманитарных журналов. Поэтому для исследователей гуманитариев стоит обратить взоры на национальную базу «Российский индекс научного цитирования» (РИНЦ). Сегодня SCIENCE INDEX РИНЦ позволяет проводить комплексные аналитические и статистические исследования публикационной активности российских ученых и научных организаций и получать в итоге точную и объективную оценку результатов научной деятельности отдельных педагогов исследователей, образовательных организаций и их подразделений: кафедр, лабораторий, научных образовательных центров и др.

«Важно учитывать еще и тот факт, что в разных областях знаний даже по естественнонаучным и техническим наукам существуют разные ведущие журналы, имеющие разные импакт-факторы: у физиков импакт-фактор около тройки – очень хорошо, а у специалиста по молекулярной биологии – весьма средненько, для математика единица – превосходно, а у физика это «на пределе» По этой причине, нельзя требовать, чтобы все публиковались в журналах с импакт-фактором, скажем, не ниже 5» [8]. Анализ эффективности научной деятельности должен проводиться с учетом уровня журналов в

базе данных именно по тому научному направлению, которым занимаются педагоги-исследователи. Во многих эффективных вузах России уделяют серьезное внимание учету персональной наукометрии авторов: ученый, имеющий высокий индекс Хирша, получает как правило большую стимулирующую надбавку, кроме того наукометрические показатели важны для оптимизации кадровой политики (Рис. 1) в отношении научных подразделений (См. подробнее [7]).

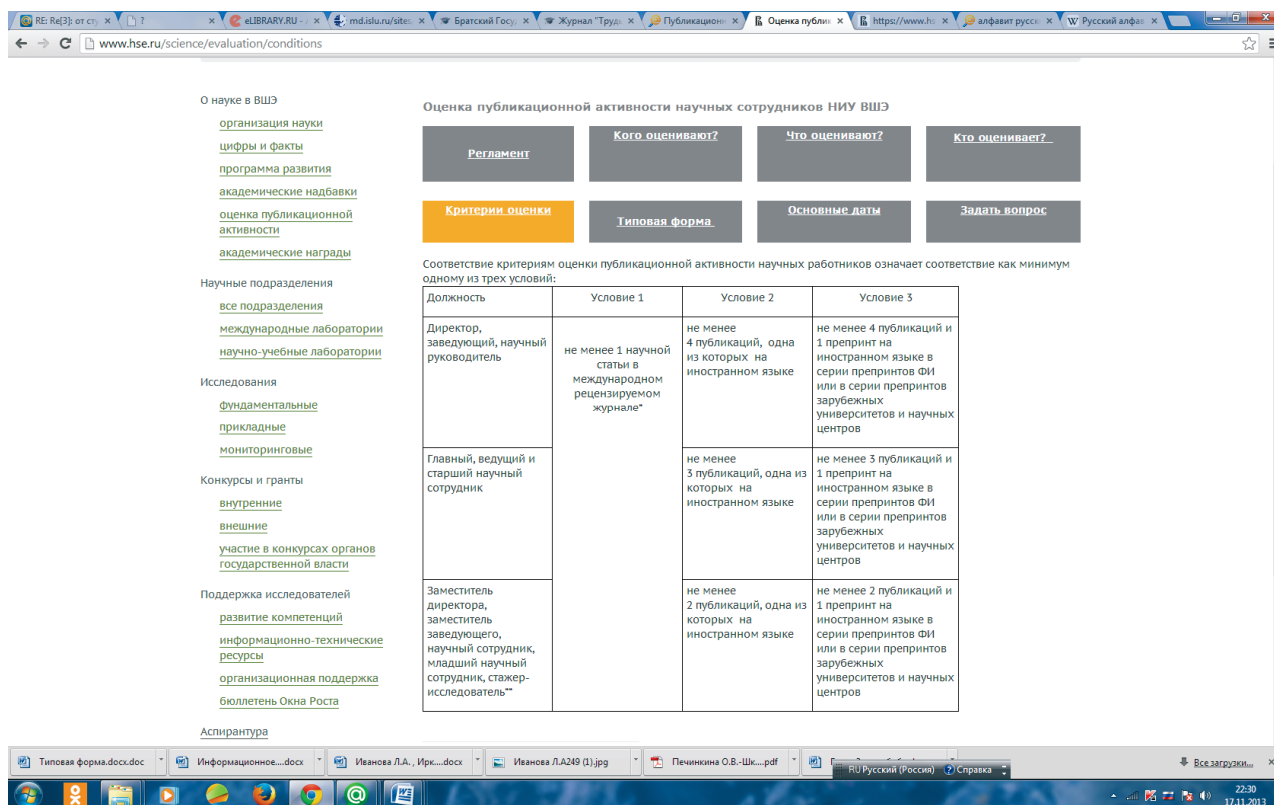


Рис. 1. Соответствие критериям оценки публикационной активности научных работников означает соответствие как минимум одному из трех условий <http://www.hse.ru/science/evaluation/conditions>

По утверждению В.П. Шестак, сочетание педагогической и научной деятельности, выражающееся в публикационной активности и цитируемости, сегодня уже не обсуждается, являясь условием аттестации преподавателя и прохождения конкурса на замещение вакантных должностей научно-педагогических работников [9].

В Новом проекте федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (уровень магистратуры) в пункте 7.1.Требования к кадровым условиям реализации программ магистратуры, акценты смещаются от руководителя «доктора наук», к руководителю «имеющему ученую степень, или степень». Вместе с тем, обязательным условием становятся ежегодные публикации по результатам научно-исследовательской (творческой) деятельности в ведущих отечественных и (или) зарубежных рецензируемых

научных журналах и изданиях. В пункте 7.1.7. читаем, четко прописано, что в организации, реализующей программы магистратуры, количество цитирований за календарный год в «Web of Science», Российском индексе научного цитирования, «Scopus» должно составлять не менее 20 единиц на 100 штатных преподавателей, обеспечивающих образовательный процесс по соответствующим образовательным программам.

Публикационная активность и цитируемость, таким образом, становится одними из основных критериев:

- для оценки результативности деятельности кафедры;
- для сравнения кафедр при их рейтинговании;
- а также при определении контрольных цифр приема в магистратуру и аспирантуру и др.

С учетом вышесказанного, работа кафедры педагогики в указанный историографический период, велась по трем основным направлениям (научная работа, учебно-методическая работа и руководство студенческой научной работой), каждое из которых имела своим результатом определенные публикации.

В рассматриваемый период на кафедре новым и очень важным начинанием стало издание электронного научно педагогического журнала Восточной Сибири «Magister Dixit», что существенно позволило повысить наукометрические показатели университета в целом (Рис. 2).

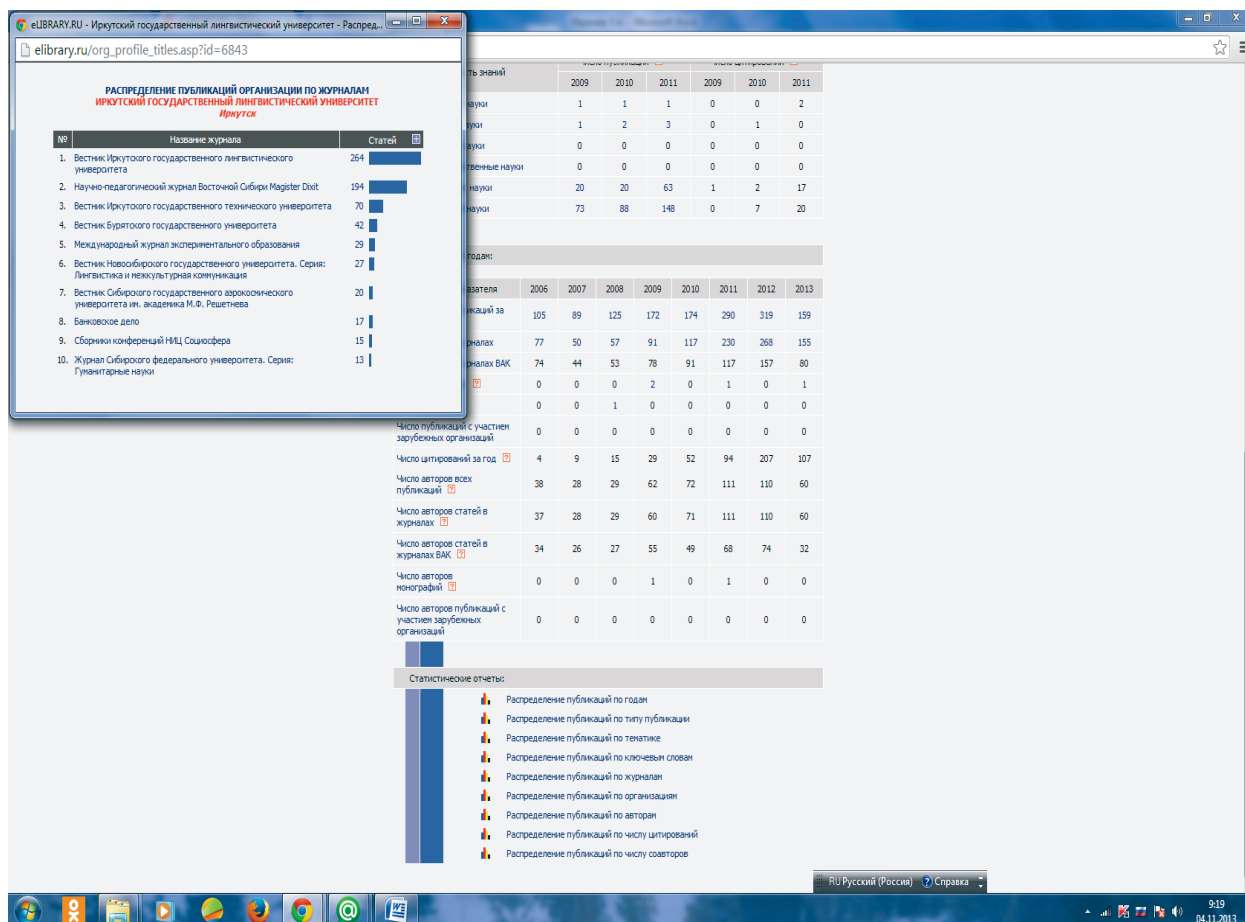


Рис. 2. Распределение публикаций Иркутского государственного лингвистического университета по журналам

Его рождение в 2011 году и, что самое главное, регулярное продолжение, несмотря на серьезные трудности, оказались возможны благодаря в первую очередь личным усилиям к.п.н. доцента Л.А. Ивановой, которая являлась инициатором его создания и главным редактором.

Журнал размещен в РИНЦ http://elibrary.ru/title_about.asp?id=32768.

С 2012 года ЭНПЖ Восточной Сибири «Magister Dixit» включен в официальный международный реестр научных журналов DOAJ: Directory of Open Access Journals.

По отзывам зарубежных коллег «электронный научно-педагогический журнал Восточной Сибири «Magister Dixit» сумел утвердить себя как авторитетное издание не только в России, но и за рубежом» [6].

В целом тематико-типологическое разнообразие опубликованных коллективом кафедры педагогики монографий, статей, тезисов докладов и др., (См. об этом подробнее [5]) задает многоаспектность их интерпретации. Научные материалы формируют документальный поток научной информации для анализа эффективности научной деятельности кафедры педагогики за 2000-2013 гг. Анализ научных и учебно-методических трудов преподавателей и аспирантов кафедры (тематика, число публикаций, цитирование, Индекс Хирша) позволяет выявлять исследовательские приоритеты кафедры педагогики, формирование научных групп, направлений, школ, статус исследователей в научном сообществе России.

Представляя издательскую деятельность кафедры педагогики, следует отметить, что коллектив с 2002 г. по 2013 г. возглавлял заведующий кафедрой Л.А. Иванова, к.п.н., доцент, Член Ассоциации кинообразования и медиапедагогики России Russian Association for Film and Media Education <http://eduof.ru/mediaeducation>. Главный редактор научно-педагогического журнала Восточной Сибири «Magister Dixit» <http://md.islu.ru/>. Член редакционного Совета журнала научных публикаций «Научный диалог» <http://www.nauka-dialog.ru/> г. Екатеринбург; Член редакционного Совета научно-практического журнала «Культура. Наука. Образование» г. Иркутск; сертифицированный эксперт Министерства науки и образования РФ (Протокол заседания Аттестационной комиссии №16 от 24.07.2013).

Стоит упомянуть, что большое количество статей, научные и учебные издания кафедры педагогики с 2000 г. по 2013 г. в которых представлены результаты

разноплановых научных поисков преподавателей и аспирантов в области педагогики, выполнены и оформлены на высоком уровне.

Одним из ключевых показателей, использующихся во всем мире для оценки работы исследователей и научных коллективов, является индекс цитирования.

Признанием научно-издательской работы кафедры в указанный историографический отрезок времени, является, несомненно, и то, что по данным Вестника Института образования человека на 24.07.2013 г. зав. кафедрой Л.А. Иванова входила в ТОП-100 самых цитируемых педагогов России (Рис. 3). Ведь очевидно, что количество полученных цитирований - это экспертиза научного сообщества, коллег, которые голосуют за прочитанную работу путем упоминания ее в своих публикациях.

media@mc.manuscriptcentral.com/eborjru - Авторизация... | eidos-institute.ru/journal/2013/0724.htm

 **Институт образования человека**

УЧЕБНИК | КОНФЕРЕНЦИИ | КОМПЕТЕНЦИИ | ДИНАМИКА | ИССЛЕДОВАНИЕ | ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ | НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ УСЛУГИ | СИМВОЛИКА
Биология | Педагогика | Психология | Администрация | Вакансии | Вакансии | Педагогическое образование | А.Триш...

Об Институте

- О нас
- Вестник
- Конференции
- Учебный центр
- Публикации
- РИО
- Аккредитация
- Сертификаты
- Публикации
- Публикации
- Публикации

Группа компаний "Эйдос"

- Научно-исследовательский центр
- Центр "Эйдос"
- Эйдос-Тур
- Эйдос-Медиа
- Эйдос-Сервис

Образование
Исследования

Вестник Института образования человека

24 июля 2013 г.

100 самых цитируемых педагогов России

(по данным eLibrary.ru на 24.07.2013 г.)

(По данным на 01.11.2012 от 00:00:00)

Общее число зарегистрированных в eLibrary.ru авторов-педагогов России: 12391 человек

Рейтинг составлен на основании РИНЦ - российского индекса научного цитирования

№	Имя	Пол	Цит.	Число	Кол-во
1	Системский Валерий Александрович	Мужской	105	531	13
2	Федорова Александра Владимировна	Женский	105	268	24
3	Витковский Андрей Владимирович	Мужской	105	262	10
4	Земцова Елена Александровна	Женский	105	260	10
5	Сорочин Владимир Владимирович	Мужской	105	253	7
6	Никифорова Анна Александровна	Женский	105	252	13
7	Земсков Владимир Владимирович	Мужской	105	228	8
8	Войткевич Андрей Александрович	Мужской	105	227	13
9	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	12
10	Воронцов Александр Владимирович	Мужской	105	222	2
11	Зинченко Татьяна Владимировна	Женский	105	219	10
12	Мельник Андрей Владимирович	Мужской	105	216	3
13	Цыганова Елена Владимировна	Женский	105	212	12
14	Клименко Елена Александровна	Женский	105	203	5
15	Богданович Евгений Владимирович	Мужской	105	196	2
16	Клименко Людмила Николаевна	Женский	105	196	3
17	Горюхов Олег Владимирович	Мужской	105	202	6
18	Давыдов Олег Владимирович	Мужской	105	206	4
19	Колесников Владимир Владимирович	Мужской	105	206	2
20	Клименко Евгений Александрович	Мужской	105	206	2
21	Клименко Евгений Александрович	Мужской	105	202	6
22	Трушенин Игорь Владимирович	Мужской	105	200	9
23	Васильева Елена Александровна	Женский	105	229	5
24	Давыдов Олег Владимирович	Мужской	105	222	6
25	Белова Елена Владимировна	Женский	105	222	3
26	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	5
27	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	2
28	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	2
29	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
30	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
31	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
32	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
33	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
34	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
35	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
36	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
37	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
38	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
39	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
40	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
41	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
42	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
43	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
44	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
45	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
46	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
47	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
48	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
49	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
50	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
51	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
52	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
53	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
54	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
55	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
56	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
57	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
58	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
59	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
60	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
61	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
62	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
63	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
64	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
65	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
66	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
67	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
68	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
69	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
70	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
71	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
72	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
73	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
74	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
75	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
76	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
77	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
78	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
79	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
80	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
81	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
82	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
83	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
84	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
85	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
86	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
87	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
88	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
89	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
90	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
91	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
92	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
93	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
94	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
95	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
96	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
97	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
98	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
99	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6
100	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	6

media@mc.manuscriptcentral.com/eborjru - Авторизация... | eidos-institute.ru/journal/2013/0724.htm

74	Федорова Елена Владимировна	Женский	105	268	24
75	Витковский Андрей Владимирович	Мужской	105	262	10
76	Земцова Елена Александровна	Женский	105	260	10
77	Сорочин Владимир Владимирович	Мужской	105	253	7
78	Никифорова Анна Александровна	Женский	105	252	13
79	Земсков Владимир Владимирович	Мужской	105	228	8
80	Войткевич Андрей Александрович	Мужской	105	227	13
81	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	12
82	Воронцов Александр Владимирович	Мужской	105	222	2
83	Зинченко Татьяна Владимировна	Женский	105	219	10
84	Мельник Андрей Владимирович	Мужской	105	216	3
85	Цыганова Елена Владимировна	Женский	105	212	12
86	Клименко Елена Александровна	Женский	105	203	5
87	Богданович Евгений Владимирович	Мужской	105	196	2
88	Клименко Людмила Николаевна	Женский	105	196	3
89	Горюхов Олег Владимирович	Мужской	105	202	6
90	Давыдов Олег Владимирович	Мужской	105	206	4
91	Колесников Владимир Владимирович	Мужской	105	206	2
92	Клименко Евгений Александрович	Мужской	105	206	2
93	Клименко Евгений Александрович	Мужской	105	202	6
94	Трушенин Игорь Владимирович	Мужской	105	200	9
95	Васильева Елена Александровна	Женский	105	229	5
96	Давыдов Олег Владимирович	Мужской	105	222	6
97	Белова Елена Владимировна	Женский	105	222	3
98	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	5
99	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	2
100	Сидорова Елена Владимировна	Женский	105	222	2

media@mc.manuscriptcentral.com/eborjru - Авторизация... | eidos-institute.ru/journal/2013/0724.htm

Рис. 3. ТОП-100 самых цитируемых педагогов России (по данным Вестника Института образования человека на 24.07.2013 г. <http://eidos-institute.ru/journal/2013/0724.htm>).

По Интернет ресурсу eLIBRARY.RU суммарное число цитирований Л.А. Ивановой – 307; общее число публикаций 56; Индекс Хирша – 7.

Значимым для кафедры является и то, что труды медиапедагогов кафедры получили глубокое признание в России. Так, в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ), находящемся на портале elibrary.ru список ученых ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный лингвистический университет», имеющих публикации составляет 188 человек. При этом в первой двадцатке этого списка по числу цитирования находятся такие преподаватели и аспиранты кафедры педагогики, работающие в предметном поле «медиаобразование», как Л.А. Иванова, И.В. Григорьева, Н.Ю. Хлызова (Рис. 4).

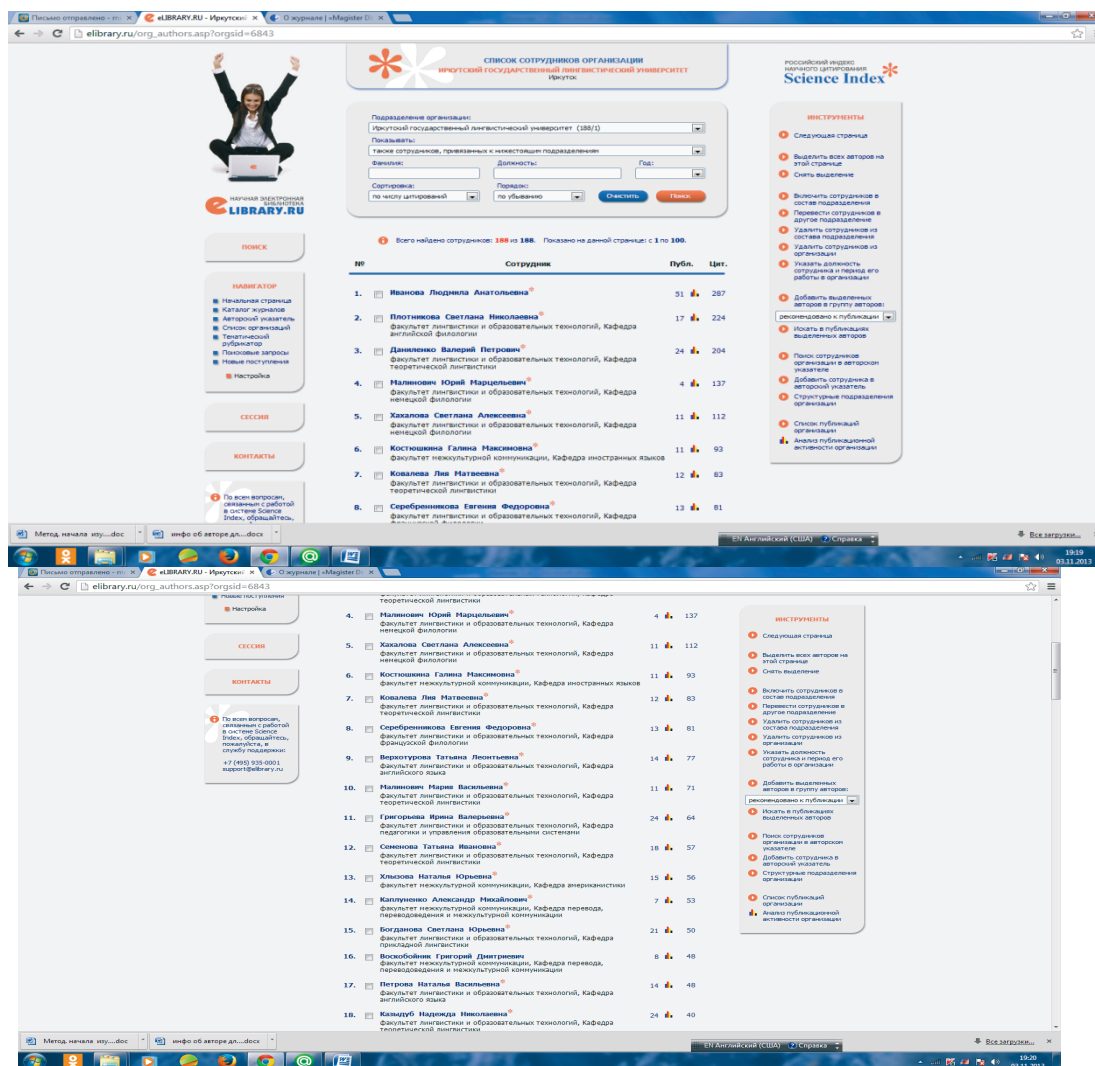


Рис. 4. Топ-20 самых цитируемых педагогов ФГБОУ ВПО «ИГЛУ» на 03.09.2013 г.

Можно без преувеличения утверждать, что на основании данных РИНЦ строятся важные наукометрические показатели, например, индекс Хирша, индекс цитируемости, количество публикаций ученого, научной исследовательской группы, кафедры или университета.

Важно заметить, что создание РИНЦ меняет наше представление о научной работе кафедр университета – он вынуждает пересматривать преподавателей, в каком издании стоит публиковаться, подвигает их к мобильности. В агрегированном виде такая оценка

позволит представителям разных кафедр «увидеть себя на фоне других». Статистика РИНЦ позволяет увидеть закольцованные цитирования, когда один и тот же коллектив кафедры ссылается на свои же работы; сравнить результаты своей работы с работами коллег других кафедр, вывести рейтинг кафедр. Если проследить цитирования, идущие на вышеуказанных авторов, можно увидеть, что порог допустимых самоцитирований не превышен, и практически отсутствуют закольцованные цитирования или цитирования соавторами. Все это, безусловно, свидетельствует о высоких качественных показателях научной деятельности данных авторов и всего коллектива кафедры в целом. Это нашло выражение в том, что по результатам рейтинга 2011, 2012, 2013 гг. кафедра педагогики уверенно занимала второе место.

Хотелось бы верить, что традиции, заложенные на кафедре в 2000-2013 гг. держать высокую планку публикационной активности будут продолжены и преумножены.

Литература

1. Иванова Л.А. Связь кафедры с образовательными учреждениями (Информационный бюллетень). Иркутск: ИГЛУ, 2000. 11 с.
2. Иванова Л.А. Кафедра педагогики Иркутского государственного лингвистического университета: история и современность // Юбилейный год. Кафедра педагогики ИГЛУ: История и современность: сб. научных статей. Иркутск: ИГЛУ, 2008. С. 5-28.
3. Иванова Л.А. Кафедра педагогики Иркутского государственного лингвистического университета: прошлое и настоящее // Великая Отечественная война и проблемы общественного развития: сб. статей. Иркутск: ИГЛУ, 2010. С. 89-112.
4. Иванова Л.А. Взгляд в прошлое и настоящее кафедры педагогики Иркутского государственного лингвистического университета // Magister Dixit: электронный научно-педагогический журнал Восточной Сибири. 2011. № 3. URL: http://md.islu.ru/sites/md.islu.ru/files/rar/statya_v_md_3_vypusk__02.10.11.pdf (дата обращения: 15.09.2013).
5. Иванова Л.А. Публикационная активность преподавателей кафедры педагогики ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный лингвистический университет» в в 2000-2013 гг. / Л. А. Иванова, И.В. Григорьева, Е.Н. Щеблякова // Magister Dixit: электронный научно-педагогический журнал Восточной Сибири. 2013. №3. URL: http://md.islu.ru/sites/md.islu.ru/files/rar/ivanova_l.a._grigoreva_shcheblyakova.pdf (дата обращения: 17.11.2013).
6. Иванова Н.С. Отзыв об электронном научно-педагогическом журнале Восточной Сибири «Magister Dixit» // Magister Dixit: электронный научно-педагогический

журнал Восточной Сибири. 2013. URL :
<http://md.islu.ru/sites/md.islu.ru/files/rar/recenziya.pdf>. (дата обращения: 15.09.2013).

7. Окна академического роста. М.: Высшая школа экономики, 2013. №14. URL :
https://www.hse.ru/data/2013/10/10/1281237984/okna_71.pdf (дата обращения: 17.11.2013).

8. Юров А.В. Университету важно поднять на высокий уровень публикационную активность // Электронный журнал об образовании «Аккредитация в образовании». URL : http://www.akvobr.ru/podnyat_uroven_publicatsionnoi_aktivnosti.html (дата обращения: 17.11.2013).

9. Шестак В.П. Этос, рейтинг вуза и публикационная активность преподавателя вуза // Высшее образование в России. 2012. №3. С. 29-40.

УДК 378.147

Козлова Е.С.

г. Иркутск

Современная профессионально-образовательная модель российско-китайской академической мобильности

Развитие академической мобильности на современном этапе играет значительную роль не только как инструмент интеграции России в международное научно-образовательное пространство, но и как фактор, способствующий формированию качественно новых, конкурентоспособных трудовых ресурсов, позволяющий специалисту претендовать на достойное место труда, как на мировом рынке, так и в национальной экономике. Россияне все чаще получают заграничное высшее образование в разных странах, подтверждением указанного факта могут являться результаты социологических исследований разного уровня по вопросам международной академической мобильности, в том числе проведенных по всероссийской репрезентативной выборке. Например, по результатам исследования всемирно известного российского Фонда «Общественное мнение» (далее ФОМ), которое проводилось 1–2 октября 2012 г. в 43 субъектах РФ, 100 населенных пунктах в рамках еженедельного опроса «ФОМнибус» удалось установить следующее. Среди 1500 респондентов, доля ответов на вопросы, относительно получения россиянами образования за рубежом распределилась следующим образом: 85% опрошенных подтвердили, что среди их близких, друзей, и знакомых есть люди, получившие высшее образование за рубежом, причем, по мнению большинства респондентов (59%) по завершению обучения они не возвращаются в Россию, а остаются за границей. Среди причин, по которым люди уезжают учиться в зарубежные вузы, были

указаны: «образование за рубежом лучше, качественнее» (25%); «дипломы российских вузов не ценятся за рубежом, зарубежные дипломы престижнее» (14%); «жизнь за рубежом лучше, люди хотят после обучения остаться работать и жить там» (12%); «у людей есть деньги на получение образования за рубежом» (12%); «получение образования за рубежом дает больше перспектив для хорошего трудоустройства» (6%); «это модно, повышает имидж человека» (2%); также были озвучены такие причины, как «это возможность лучше выучить иностранный язык», «это возможность увидеть другие страны», «эти люди не любят Россию» - доля таких ответов составила по 1% соответственно. Очевидно, что все популярнее становится вовлечение россиян в непрерывный процесс международной академической мобильности, так, на вопрос «Если бы у вас был ребёнок, заканчивающий школу, вы бы хотели или не хотели, чтобы он получил высшее образование в другой стране?» большинство респондентов дали положительный ответ (45%), отрицательно ответили 34% опрошенных, нельзя оставить без внимания также долю тех, кто на данный момент затруднился ответить (21%) [1]. Таким образом, несмотря на то, что пока не идет речи о массовом характере реализации потребности в международной академической мобильности в России, тем не менее, нарастающий интерес к соответствующим процессам, по мнению автора, неизбежно столкнется с социально-правовыми, экономическими и межкультурными барьерами, существующими на пути интеграции России в международное научно-образовательное пространство.

Рассмотрим обозначенные вопросы на примере современной профессионально-образовательной модели российско-китайской академической мобильности. Китай на протяжении последних десятилетий остается страной с наиболее интенсивно развивающейся экономикой – это бесспорный факт, знание китайского языка является большим преимуществом при трудоустройстве, этим объясняется и нарастающий характер развития всех форм международной академической мобильности российских студентов, аспирантов, преподавателей в китайские вузы. Сегодняшний уровень системы образования в Китае максимально приближен к мировым стандартам, однако, возникают некоторые несоответствия между ступенями образования в России и Китае, например, отсутствие в китайской модели «специалиста», обучавшегося в высшем учебном заведении 5 лет, а также «аспиранта», который в российских вузах имеет возможность в случае успешной защиты диссертации получить степень кандидата наук, в китайской действительности же такой субъект образовательного процесса сразу становится доктором наук, следующая ступень «пост доктор», наоборот, отсутствует в российской системе образования, и таких

противоречий в разных аспектах получения высшего профессионального образования не мало.

Включенное наблюдение автора за процессами развития международной академической мобильности в рамках учебной и научной стажировок в Китае позволило прийти к следующим выводам. Отметим, что спецификой российско-китайской академической мобильности являются скорее проблемы межкультурной адаптации (к бытовым условиям, местным обычаям, традициям восточной страны, менталитету ее жителей, административным требованиям вузов), однако, личная мотивация и нацеленность на достижение результата могут смягчить прохождение через адаптационный период. Что касается непосредственно процесса обучения, то занятия для иностранных студентов в Китае проводятся чаще всего только на китайском языке (что является с одной стороны ограничивающим фактором для владеющих русским, английским и другими языками, а с другой стороны, весьма привлекающим - для желающих усовершенствовать свои навыки китайского языка с носителями языка), учебные группы также мультинациональные, как правило, состоящие из представителей стран Европы, Америки, а преимущественно Кореи, Японии и России. Помимо межкультурной адаптации следует выделить социально-экономические вопросы (стоимость программ обучения; авторитет вуза, его место и роль не только в китайской общенациональной системе, но и в мире в целом; недостаточно развитая государственная поддержка, сопоставимость квалификационных требований, и проч.), а также слабую реализацию провозглашенных принципов и официально закрепленных норм, регулирующих академическую мобильность на практике в международной деятельности вузов Китая и России. Поскольку отлаженный механизм международно-правового регулирования только формируется, есть основания полагать, что в краткосрочной перспективе благодаря постоянному конструктивному диалогу по вышеперечисленным вопросам на уровне не только администраций отдельно взятых регионов и вузов заинтересованных стран, но и государства в целом, российско-китайская академическая мобильность выйдет на лидирующие позиции по многим показателям и послужит отправной точкой для положительной динамики импорта и экспорта образовательных услуг в России.

Литература

1. Образование за рубежом [Электронный ресурс] // Фонд «Общественное мнение» [Офиц. сайт]. URL: <http://fom.ru/obshchestvo/10688> (дата обращения: 16.12.2013).

Особенности формирования исследовательских компетенций студентов как аспект социального образования молодежи

Трансформация современного общества, не прекращающаяся в течение последних двух десятилетий, коснулась различных аспектов нашей жизни. Одним из институтов, попавшим в самый эпицентр преобразований, стал институт образования. Точки зрения на его изменение полярны – от полного перехода на автономное существование до возврата к прежней модели, характеризовавшейся полным финансовым обеспечением, наличием гарантированного трудоустройства выпускников «по распределению» и включения государственного заказа на поставку рабочих кадров. Структура системы образования при этом усложнилась как внутренне – через расширения спектра образовательных учреждений (лицей, гимназии), так и внешне – образовательные учреждения получают различный уровень подчинения – федеральный, региональный или становятся автономными учреждениями. В 2012 году Президентом РФ В.В. Путиным подписан новый вариант закона об образовании, который отменил действовавшие с 1992 года закон РФ «Об образовании» и с 1996 года закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании». Социальное образование молодежи является предметом изучения в том числе и такой науки, как социология образования, которая изучает систему образования как социальный институт, рассматривает такие социальные проблемы образования, как: общественные условия возникновения, функционирования и развития современных систем образования; производственно-технические и социальные требования к образованию, обусловленные техническим прогрессом; социальное равенство и неравенство в сфере образования; учебные заведения как социальную систему; взаимодействие системы образования с политическими институтами, духовным миром людей; ее место в социальной структуре общества; роль в социализации индивида [1, с.202]. Социология образования исследует изменения, происходящие в системе образования, а следовательно, после вступления в силу вышеозначенного закона ученым предстоит рассматривать отношение к знанию со стороны различных субъектов образовательного процесса, социальные взаимоотношения и взаимодействия в этом процессе; изменение соотношения образования и самообразования [2, С 86].

Одной из основных социальных функций института образования называют приобщение к базовым социальным ценностям и практикам и участие в обеспечении индивидов определенными жизненными шансами

[3, с. 12]. При этом получение общего образования относят к жизненным благам, а получение высшего профессионального образования называют фактором вертикальной восходящей мобильности, критерием стратификации.

Во время обучения студенту действительно предлагается возможность приобщения к различным видам социальных практик: работа в студенческом самоуправлении, участие в соревнованиях различного вида и уровня – от интеллектуальных игр и спортивных состязаний до управленческих поединков и профессиональных конкурсов. Наши исследования показывают, тем не менее, что только каждый пятый в лучшем случае готов и успевает воспользоваться предоставляющимися жизненными шансами во время обучения.

Ценностный диссонанс мы можем назвать одним из мотивов, ставшим фактически социальным фильтром на пути студента к самосовершенствованию, к возможности грамотно распорядиться предоставленными возможностями. Наши исследования показали, что к наиболее часто используемым источникам информации относится Интернет и объявления (устные, размещенные на официальных стендах, передаваемые через формальных лидеров в студенческих группах), однако они составляют не более половины количества получаемой информации. Далее происходит отфильтровывание полученных сведений, и успешно восприниматься они будут только после соответствующей подачи: либо если подача происходит от людей, пользующихся определенным уровнем доверия, либо если информация заключена в виде таких острых форм, как слухи. Таким образом, становится тенденцией, что только индивидуальная работа со студентами является возможным источником активизации их социальной активности в каком-либо виде работы.

В данной статье нам бы хотелось поделиться опытом расширения аудитории студентов, занимающихся научно-исследовательской работой. При работе с первокурсниками в период знакомства и проведения адаптационных мероприятий в институте социальных наук ИГУ проводится сбор «резюме первокурсника», в которое включена строчка об участии в научно-исследовательской работе в школе. Данные показывают, что каждый третий первокурсник участвовал в каких-либо олимпиадах, конференциях или конкурсах. Однако на первом курсе студентам требуется помощь и подготовка, после которой они могут продолжить заниматься исследовательской деятельностью. В качестве одного из видов решения данной задачи мы можем привести

пример Института социальных наук, где в начале учебного года лицо, ответственное за научно-исследовательскую работу со студентами, проводит мастер-класс для всех желающих. В 2013 году на занятие пришли 20 человек, среди которых половину составляли первокурсники.

Не менее важна работа преподавателя дисциплины. Например, нами были предприняты попытки в качестве инструментов аттестации по такому предмету, как «Основы социального образования», внедрить технологию подготовки и написания научно-исследовательских работ, в которых студенты начинают повышать имеющийся исследовательский уровень. С этими работами в дальнейшем студенты начинают участвовать в конференциях, проводимых в университете и в регионе, получая первый интеллектуальный продукт в виде тезисов либо статей. Таким образом развиваются исследовательские компетенции молодежи, поскольку наша практика показывает, что число участников НИРС возрастает кратно после работы именно с первокурсниками. В 2012-13 учебном году в университетском издании «Вестник ИГУ» были опубликованы работы каждого пятого первокурсника, написавшего тезисы по изучаемому предмету.

Нужно заметить, что получение дополнительных стипендий, например, фонда Оксфорда или именных, в качестве мотива первокурсниками первоначально не рассматривается в связи со смещением интереса в сторону изучения определенной образовательной дисциплины и развития исследовательских компетенций, что становится важным при обучении методике проведения и написания научно-исследовательских работ.

Развитие компетентностного подхода как ключевого фактора развития молодежи является одним из ключевых факторов модернизации системы образования. При определенной поддержке исследовательских инициатив студенты получают дополнительные навыки работы, что сегодня весьма ценится работодателями, развивающими свое производство. Также студент получает способность к аналитической деятельности, что будет помогать ему в дальнейшем как при работе в любой сфере производства, так и при самообразовании.

Литература

1. Краткий словарь по социологии / Авт.-сост. П.Д. Павленок. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 255 с.
2. Зборовский Г.Е. Социология образования: учебное пособие / Г.Е. Зборовский, Е.А. Шуклина. – М.: Гардарики, 2005. – 383 с.

**Социальное образование как фактор обуславливающий развитие индивидов
состоящих в социально – ориентированных некоммерческих организациях
Иркутской области**

Реалии современной социальной жизни диктуют обществу новые условия существования и развития. Однако каждый отдельный индивид стремится к получению высшего профессионального образования, которое дает возможность быть более современным, гибким, просвещенным, успешным, образованным. Так же высшее образование дает возможность любому человеку быть социально – активным, быть более грамотным во многих социальных, экономических, политических, культурных, юридических и многих др. вопросах, которые имеют сегодня повышенную актуальность. Но что же означает в современном понимании термин социальное образование? Под социальным образованием человека понимается образование личностных качеств и освоение знаний и умений, необходимых человеку для жизни в обществе [1].

Социально - образованный человек в большинстве случаев стремится к чему – либо новому, неизведанному, непознанному им. Это стремление выделяет наиболее талантливых личностей, которые будучи ярко выделяющимися в обществе находят «некую отдушину» в дополнительной реализации личностных качеств и навыков посредством участия в различных союзах, сообществах, некоммерческих социально - ориентированных организациях. Но какие организации сегодня являются некоммерческими социально - ориентированными? Это организации, не имеющие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности и не распределяющие полученную прибыль между её участниками [2].

В данных организациях состоят в большинстве своем образованные и талантливые люди, которые имеют практический опыт в решении социальных и общественных задач: защите прав той или иной группы граждан и юридических лиц, активно вовлеченных в общественную жизнь, реализации профессиональных навыков, формированию и реализации политики развития государства. Активными участниками социальных процессов являются индивиды, входящие в состав социально – ориентированных некоммерческих организаций (далее СО НКО), которые образуют в свою очередь наиболее активное гражданское общество, которое не остается равнодушным к происходящим событиям в нашей стране и регионе.

Активная позиция гражданского общества в Иркутской области по оценке Общественной палаты России достаточно высока: «по уровню вовлеченности местного населения в благотворительную деятельность, функционирования некоммерческих организаций (далее НКО) и гражданских инициатив, степени информированности о них Иркутская область входит в число регионов, характеризующихся общественной активностью выше среднероссийского уровня [3].

Территориально общественные организации и НКО распространены на территории области, охватывая многие населенные пункты. Стоит отметить, тот факт, что сибирский регион является многонациональным, поэтому существенное влияние оказывают национально – культурные НКО. Через них вырабатывается опыт взаимодействия этносов с властью. Зарегистрировано более 100 организаций, относящихся к 8-ми организационно – правовым формам, таким как: национально – культурная автономия, община малочисленных народов, объединение (союз, ассоциация) юридических лиц, общественная организация, общественные и некоммерческие фонды, автономная некоммерческая организация, некоммерческое партнерство. В данных организациях представлены 25 национальностей и народов из 132 национальностей, зафиксированных переписью 2012 г. часть из представленных имеет разветвленную сеть отделений. Так, Региональная общественная организация «Иркутское товарищество белорусской культуры им. Я. Д. Черского» имеет десять отделений [4].

Региональные организации принадлежат более чем к 20 вероисповеданиям. К таким, например как: представителям Иркутской епархии РПЦ (МП), Байкальского муфтията мусульман, Иркутского еврейского религиозного объединения и Буддийской Традиционной Сангхи России являются членами Общественной палаты Иркутской области.

Зарегистрированных молодежных и детских НКО в Иркутской области около 100, в том числе около 30 региональных. Развитию молодежных и детских НКО в Иркутской области уделяется большое внимание. Принят закон «Об областной государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений в Иркутской области». Важное влияние на развитие молодежной политики оказывает Региональное отделение Всероссийской общественной организации «Молодая Гвардия Единой России».

Не маловажную роль в развитии и становлении гражданского общества играют НКО имеющие и некоторые другие направления своей деятельности: объединения по профессии, организации предпринимателей сферы здравоохранения, спортивные, охотников и рыболовов, благотворительные, спортивные. В январе 1996 г. по инициативе ряда некоммерческих организаций в Иркутске был создан коалиционный орган –

Объединенный Совет общественных и некоммерческих организаций г. Иркутска и Иркутской области. Основной целью, послужившей созданию совета являлось объединение усилий НКО по решению проблем, встающих перед ним, а также представление интересов некоммерческих организаций на разных уровнях.

Необходимо отметить тот факт, что финансирование деятельности СО НКО происходит замедленными темпами, однако с 2001 года на территории Иркутской области проводится конкурс общественно значимых проектов «Губернское собрание общественности Иркутской области».

В Иркутске по программе развития гражданских инициатив на 2010-2013 гг. ежегодно закладывается в бюджет 2 млн. руб. Дополнительно осуществляется и государственная поддержка СО НКО. Финансируются социально – значимые проекты путем открытых конкурсов.

СО НКО сегодня являются одним из факторов улучшения социально – экономических условий жизни российского общества. Функционирование, развитие и повышение роли СО НКО зависят в значительной мере от развития различных видов их финансовой поддержки, которая призвана повысить социальные роли данных организаций в сибирском регионе.

Литература

1. Сайт о теории педагогики [электронный ресурс] URL <http://teoria.ru/glava-3-socialnye-obrazovaniya/p-3-socialnoe-obrazovanie-cheloveka> (дата доступа 22.09.2013)
2. Федеральный закон «О некоммерческих организациях» от 12.01.1996 № 7
3. Доклад о состоянии гражданского общества в Российской Федерации. [электронный ресурс] URL http://www.oprf.ru/files/doklad_red.doc (дата доступа 22.09.2013)
4. Некоммерческие организации и общественные объединения Иркутской области // Вестн. № 5. — 2010. — URL <http://www.opirk.ru/?p=resursny/biblio> (дата доступа 22.09.2013)

Раздел 2. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ВУЗА С СУБЪЕКТАМИ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

УДК 330.59
ББК 60.526.1

Токарский Б.Л., Токарская Н.М., Нефедьева Е.И.

г. Иркутск

Социологический анализ исследования качества жизни сибирского населения

Кафедра социологии и социальной работы Байкальского государственного университета экономики и права многие годы проводила исследования по проблемам определения структурных параметров уровня и качества жизни населения в сибирском регионе. Были опубликованы монографии и статьи по стратегическим направлениям повышения качества жизни населения в Иркутском регионе и крупном сибирском городе – Иркутске.

Положительный результат участия в конкурсах и образовательных программах (2001-2003гг.) позволил определить методические подходы к анализу такой многогранной комплексной категории, как качество жизни населения. Накопленный теоретико-концептуальный материал позволил охарактеризовать различные аспекты жизнедеятельности граждан, такие, например, как безопасность (экономическая, социальная и физическая), свобода политического выбора, состояние здоровья, образования и ряд других факторов.

При рассмотрении специфических особенностей качества жизни населения мы исходили из концептуальной модели качества жизни, которая представляет собой сложную многофакторную конструкцию, состоящую из двух постоянно учитываемых частей: объективной и субъективной.

Сложность оценки системы показателей качества жизни весьма велика, что можно объяснить неопределенностью влияния ряда показателей на итоговое значение качества жизни населения. Дело в том, что негативные изменения могут компенсироваться позитивными и наоборот, но, как это происходит на самом деле в социальной сфере, сказать трудно.

Таким образом, содержание категории «качество жизни» с точки зрения регионального управления – это многокомпонентный интегральный показатель совокупности факторов, непосредственно определяющих уровень удовлетворенности многообразных потребностей людей [1].

Учитывая чрезмерную сложность исследования качества жизни, нами использован социологический подход, применение которого подтвердило, что термин «качество жизни» включает в себя представление о различных человеческих потребностях, вплоть до индивидуальных ощущений и личных представлений о счастье.

Постепенно складываются стандарты качества окружающей среды, материальных благ. Появились стандарты образования, здорового образа жизни, экологичного жилья, питания и др. Качественные аспекты условий жизни исследовались в социологических работах [2]. Проведение интервью со специалистами различных рангов в структурах как государственного, так и негосударственного уровня в Иркутской области показали, что качество жизни и его оценку нельзя оторвать от содержания категории «уровень жизни».

Пытаясь разграничить смысловое содержание категорий уровня и качества жизни, респонденты в своих ответах подчеркивали, что уровень жизни – это интегральная существенная параметрическая величина, отражающая на определенный период степень удовлетворения материальных и духовных потребностей людей. Уровень жизни выражается в количестве и качестве потребляемых человеком благ и услуг, оцениваемых системой показателей.

Качество жизни включает следующую параметрическую структуру: качество жизнедеятельности, качество условий проживания, качество среды обитания, качество коммуникационного обеспечения. Критериями качества жизни населения являются уровень благосостояния населения, демографические показатели, рынок труда и занятость населения, образовательный уровень, состояние среды обитания [3]. Таким образом, качество жизни населения основывается на ведущей роли уровня жизни как социально-экономического среза выше указанной категории.

Повышение жизненного уровня предполагает формирование новых потребностей в социально-экономической сфере. Задача их удовлетворения (как показал анализ проведенных интервью) определенной частью ложится на государство. Однако наряду с государственным уровнем прослеживается непосредственная заинтересованность бизнеса: ускорение НТП, инвестиции в человеческий капитал – все это сферы, попадающие в область внимания передовых организаций. Поэтому в управлении системой качества жизни населения помимо государственного вмешательства очень важно усилить роль и ответственность бизнеса.

Принимая во внимание нашу точку зрения относительно социологических подходов к оценке уровня и качества жизни населения Иркутской области и г.Иркутска, приведем результаты социологических исследований за ряд лет (2001-2012гг.).

Социологическое исследование по определению общественных настроений разных слоев населения Иркутской области в 2009г. позволило выявить оценку благосостояния населения на общем и индивидуальном уровнях (табл.1).

Таблица 1

Оценка социально-экономических изменений за последний год¹, %

	Значительно улучшилось	Несколько улучшилось	Не изменилось	Несколько ухудшилось	Значительно ухудшилось	Затрудняюсь ответить
Благосостояние населения Иркутской области	3,8	22,7	20,9	26,8	13,4	10,8
Ваша жизнь, жизнь Вашей семьи	3,8	15,8	33,2	29,5	10,5	5,5
Ваше материальное положение	3,4	12,9	28,2	32,6	16,4	5,1

Результаты опроса отражают более пессимистические оценки изменений собственного благосостояния, чем изменений уровня жизни населения области в целом. В данном случае срабатывает правило субъективной относительной депривации – сравнение с большинством окружающих своего социально-экономического положения. Социальное окружение отличается, как правило, более высоким уровнем достатка и качества жизни. Как показывают данные, лиц, отмечающих «значительное ухудшение» гораздо больше тех, кто обнаружил «значительное улучшение» своего материального благосостояния.

Изменения жизнедеятельности одной семьи респонденты оценивают менее положительно, чем изменение уровня жизни жителей Иркутской области. Жизнедеятельность характеризуется с различных сторон (социально-психологический климат в семье, жилищная обеспеченность, доступность образования и характер занятости и др.). Снижение уровня жизни беспокоит 46,2% респондентов, опасения потерять работу – 43,3%, неопределенность будущего отмечают 38,4% опрошенных. Среди наиболее важных и острых проблем 46,6% респондентов отмечают «боязнь роста преступности». Возможный рост преступности является непосредственным сигналом наступления риска социально-политических протестов, роста социальной напряженности, конфликтности в обществе.

Основные проблемы жизнедеятельности населения Иркутской области в возрастном срезе представлены в таблице 2.

¹ Отсутствие 100%-го итога по строчкам объясняется тем, что некоторые респонденты отказались дать ответ на данный вопрос.

Таблица 2

Основные проблемы жизнедеятельности граждан Иркутской области, %

Проблемы	Возраст респондентов			В среднем по области	
	до 30 лет	31-55 лет	56 лет и старше	%	Ранг
Ухудшение собственного материального положения	46,8	49,4	40,3	46,2	3
Безработица, которая может коснуться и меня	46,2	50,8	24,2	43,3	4
Ухудшение экономической обстановки, рост цен	68,7	70,4	73,7	70,5	1
Экологическая ситуация в Вашем районе, плохая вода	19,2	26,1	25,4	23,5	8
Ухудшение состояния здоровья	13,8	22,7	50,0	25,6	7
Взаимоотношения в семье	13,0	7,5	5,5	8,8	13
Рост преступности	46,8	44,7	50,4	46,6	2
Проблемы молодежи	41,7	34,6	27,1	35,5	6
Неопределенное будущее	49,9	3,7	19,5	38,4	5
Некомпетентность, беспомощность власти	20,8	26,1	22,5	23,3	9
Кризис морали, культуры, нравственности	25,6	24,7	26,7	25,6	7
Резкое расслоение на богатых и бедных	16,6	17,4	28,0	19,4	11
Социальная несправедливость	18,3	20,9	35,2	23,0	10
Судьба населенного пункта	16,6	18,8	22,5	19,1	12
Ничего не волнует	1,4	2,6	1,7	2,0	14

Характерно, что все максимально постарались отметить то, что их беспокоит в первую очередь. Практически никто из респондентов не отказался дать ответ на рассматриваемый вопрос. При этом данные таблицы 2 продемонстрировали дифференциацию в ответах у респондентов разного возраста. Так, у молодежи до 30 лет помимо экономических проблем на лидирующие места выходят проблемы «неопределенности будущего» (49,9%) и «проблемы молодежи» (41,7%). В отличие от старших возрастов их также волнует вопрос сохранения семьи. Проблема безработицы больше всего беспокоит лиц среднего возраста (31-55 лет). Неопределенность будущего и отсутствие стабильности является предметом для раздумий почти половины из опрошенной молодежи (49,9%). А вопросы социальной несправедливости, «расслоения на богатых и бедных» являются поводом для беспокойства старшего поколения.

Учитывая, что важнейшими проблемами жизнедеятельности граждан Иркутской области (табл.2) являются «ухудшение собственного материального положения» (46,2%) и

«рост цен» (70,5%), в последующих исследованиях (2010-2012гг.) был использован социологический анализ главных источников дохода семьи. Этот анализ повторил тенденцию, заключающуюся в том, что заработная плата была и остается главным источником дохода.

В 2010-2012гг. данные обследования показали, что из числа всех источников дохода для семьи респонденты отмечают три наиболее значимых: 1) заработная плата – 91,2%; 2) пенсии и социальные выплаты – 42,7%; 3) денежная помощь родственников, друзей, близких людей – 18,8%.

Соотношение доходов наиболее и наименее обеспеченного населения Иркутской области, в т.ч. г. Иркутска (децильный коэффициент) неуклонно возрастало. Доля доходов наиболее состоятельного населения увеличивалась, в то же время для низкодоходных групп населения наблюдается снижение объема их дохода. Оценивая доходы следует отметить, что для г.Иркутска, как и в целом для Иркутской области, характерна высокая степень дифференциации доходов населения, усиливающаяся с каждым годом.

Не случайно, что по данным нашего обследования (2012г.) только 11,7% городского населения ответили, что «денег достаточно, чтобы приобретать нужные товары длительного пользования и высококачественные продукты питания», а 76,7% ответили, что «денег достаточно для приобретения необходимых продуктов питания и одежды, более крупные покупки приходится откладывать «на потом»».

С предыдущим вопросом напрямую коррелирует вопрос «Какая примерно часть общего суммарного дохода семьи уходит на питание?». Ответы на вопрос распределились следующим образом: меньше 25% семейного бюджета — 5%; от 25 до 50% — 53,7%; от 50 до 75% — 26,3%; больше 75% — 14,7%. Если сравнить эти данные с данными социологического обследования 2009 года, то можно сделать вывод, что за последние три года мало что изменилось. Так 14,8% населения г. Иркутска практически весь семейный бюджет уходил на питание.

Распределение семейного бюджета, уходящего на питание, показало, что только 5% респондентов расходуют на питание менее четверти семейного бюджета, а 53,7% обследованных тратят на еду до половины своих доходов, до трех четвертей бюджета уходит на еду у 26,7% респондентов.

Изменилась и структура питания населения: произошло снижение доли качественных продуктов. К настоящему времени потребление мясных продуктов, а также рыбы и овощей снизилось по сравнению с 2009 годом. Так, в продуктах питания в 2012 году себе не отказывают меньше половины иркутян (48,7%).

Вместе с тем, оценка полноценного питания в сравнении с 2009 годом проявила тенденцию определенного улучшения качества питания в 2012 году (табл. 3).

Повысилась суммарная доля респондентов, отметивших, что в их семье «питаемся, как хочется, ни в чем себе не отказываем». Снизилась в 2012 году доля иркутян, которые питаются скромно и покупают продукты подешевле.

Таблица 3

Оценка полноценности питания семьи, %

Вариант ответа	В среднем по всем опрошенным	
	2009 г.	2012 г.
Питаемся так, как хочется	23,1	31,0
Питаемся хорошо, но деликатесов себе позволить не можем	36,5	42,9
Питаемся скромно, стараемся покупать продукты подешевле	31,8	24,3
Питаемся скудно, недоедаем	3,8	0,6
Затрудняюсь ответить	4,7	1,1

Оценка материального положения семьи в 2012г. и год назад показала незначительное улучшение. Практически материальное положение семей осталось на прежнем уровне.

Таблица 4

Оценка материального положения, %

Материальное положение Вашей семьи	Сейчас	Один год назад
Очень хорошее	1,9	1,5
Хорошее	14,8	13,0
Среднее	52,9	46,0
Плохое	16,7	23,9
Очень плохое	0,4	0,8
Затрудняюсь ответить	13,4	14,8

Социологический анализ уровня жизни городского населения показал роль и значение материальной составляющей качества жизни. Однако не менее важной является и субъективная оценка респондентами важнейших критериев своего качества жизни. Распределение ответов респондентов об удовлетворенности своей жизнью показало, что 42,4% иркутян удовлетворены материальным благополучием, а 53,5% соответственно не удовлетворены.

Таблица 5

Когда Вы думаете о своей жизни, насколько Вы удовлетворены ее основными сторонами, %

Содержание ответов	Удовлетворен полностью	Скорее удовлетворен	Скорее не удовлетворен	Совсем не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
1. Работой в целом	34,4	22,8	27,3	4,1	11,4
2. Образованием	16,6	37,3	35,2	3,5	7,4
3. Материальным благополучием	4,3	38,0	41,7	11,8	4,1
4. Семейной жизнью	58,2	14,7	12,6	10,1	4,4
5. Дружескими отношениями	42,3	36,7	2,9	7,1	11,0
6. Собой как личностью	59,3	26,4	2,7	0,6	11,0
7. Положением в обществе, уважением окружающих	50,1	38,1	6,2	0,2	5,4
8. Сексуальной жизнью	66,2	14,1	3,1	2,1	14,5
9. Свободным временем, досугом	29,0	24,5	27,0	15,3	4,2
10. Состоянием окружающей среды	3,3	29,9	32,4	31,3	3,1
11. Состоянием здоровья	26,4	47,2	10,0	4,7	1,6
12. Возможностью самореализации	31,5	42,7	9,1	9,1	7,7
13. Ощущением счастья (личным счастьем)	44,4	34,4	10,2	7,3	9,7

Социологические данные указывают на ряд проблем, нерешенных в плане формирования качества жизни населения: на неудовлетворенность работой указали 31,4% респондентов, на неудовлетворенность образованием — 38,7%, на неудовлетворенность проведения досуга — 42,3%, на неудовлетворенность состоянием окружающей среды — 63,7%, на неудовлетворенность состоянием здоровья — 49,7%.

Вместе с тем, изменения качества жизни за последние 3 года респонденты оценивают весьма оптимистично, особенно в группах молодежи (среди респондентов в возрасте 17–25 лет отметивших, что качество жизни значительно улучшилось, оказалось 20,8%, а в возрасте 26–30 лет — 24,7%, наибольший оптимизм проявила самая трудоспособная группа — 31–35 лет — 28,1%).

Некоторое улучшение качества жизни отмечают представители всех возрастных групп, однако заметно, что оптимизм падает по мере увеличения возраста. Ухудшение качества жизни отмечают респонденты возрастных групп от 56 лет и более.

В оценке факторов, определяющих качество жизни, большинство обследованных предпочитают надеяться на себя — так ответили 64,9% респондентов, а на органы власти — только 34,2%, однако надежды на власть значительно выше в старших возрастных группах: среди респондентов в возрасте 61–65 лет таких оказалось 45,2%, а старше 65 лет — 47,3%.

Жители г. Иркутска продемонстрировали высокую степень оптимизма. В целом 64,4% обследованных отметили, что оптимистично смотрят в будущее, жизнь будет счастливой, следует добавить долю лиц, которые указали, что оптимистичны, хотя не исключают сложности (25,4%) эти данные показывают, что 90% обследованных оптимистично смотрят в будущее. Оптимизм иркутян на перспективу необходимо подкрепить действительными мерами в области социальной защиты. Мы исходим из того, что в настоящее время, по данным социологического обследования, на высокий уровень качества жизни сослались всего 0,6% горожан, выше среднего — 19,3%, на средний уровень — 64,6%, ниже среднего — 13,0%. С учетом рода деятельности высокую оценку качеству жизни дали только специалисты (1,2%). На средний уровень качества жизни сослались в основном все социальные группы (от рабочих до работающих пенсионеров) — 60–80%.

Литература

1. Тавонин Ч.П. Социальная статистика: учеб.пос. – М.: Изд-во РАГС, 2001. – 109с.
2. Бикитимирова З.З. Качество жизни: теоретические подходы и методы измерения. – Екатеринбург: Институт экономики УРО РАН, 2006.
3. Политика доходов и качество жизни / Под.ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Изд-во ПИТЕР, 2003.
4. Роль человеческого капитала в развитии регионов / Материалы круглого стола БЭФ «Повышение стандартов качества жизни». – Иркутск, 2008.
5. Теоретико-методические аспекты исследования качества жизни населения / под науч. ред. д-ра экон. наук, проф. Н. М. Токарской, канд. экон.наук, доц. Л. В. Саниной. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2013. — 180 с.

**Социальное партнерство как фактор профессиональной подготовки
квалифицированного выпускника в области рекламы и связей с общественностью**

В современных условиях на рынке труда предъявляются новые требования к процессу профессиональной подготовки студентов вуза, направленные на формирование социально и профессионально мобильной личности специалиста с высоким уровнем готовности к предстоящей деятельности. Согласно требованиям стандартов третьего поколения обучение должно быть практико-ориентированным.

Одним из наиболее перспективных способов достижения эффективной профессиональной подготовки выпускников является развитие системы профессионального партнерства. Под социальным партнерством мы понимаем форму взаимодействия вуза с профильными предприятиями и организациями с точки зрения подготовки потенциальных работников для данных предприятий на основе формирования общей стратегии, принципов и механизмов взаимодействия.

При этом под взаимодействием понимается система совместных, скоординированных действий, направленных на достижение конкретных целей.

Систематизация такого взаимодействия позволяет увеличить эффективность данной деятельности, повысить качество подготовки специалистов, стимулировать производительность и креативность самих предприятий и организаций за счет внедрения новых идей и технологий, предложенных студентами.

Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС) для бакалавров направления подготовки 031600 Реклама и связи с общественностью предполагает взаимодействие образовательного учреждения с «государственными структурами федерального, регионального и местного уровней, органами самоуправления, негосударственными, общественными и коммерческими учреждениями и организациями, средствами массовой информации»[1]. Также требования стандарта включают встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

В связи с этим с нашей точки зрения важнейшим ресурсом в решении проблем развития социального партнерства является проведение совместных конференций, семинаров, тренингов по актуальным темам, а также мониторинг его развития и оценка эффективности. Это предполагает не только оценку и отслеживание обратной связи, но и

обоснование инновационных технологий, которые в дальнейшем могут закладываться в соответствующие стратегии и апробироваться на практике.

Кафедра рекламы и связей с общественностью и руководство факультета социальных наук Иркутского государственного лингвистического университета постоянно расширяет список предприятий и организаций для прохождения практики, устанавливая новые связи с пресс-службами и руководителями пресс-служб «МНТК», ООО «Цезарь», Филармонии г. Иркутска, футбольного клуба «Звезда», хоккейного клуба «Сибскана-Энергия», региональный пенсионный фонд РФ и др. Знаковым мероприятием кафедры является проведение круглого стола с работодателями, на котором обсуждаются проблемы студентов на практике, требования к студенту – пиарщику и востребованность студентов на рынке труда, проводится анкетирование работодателей с целью определения уровня профессиональной компетентности студентов специальности связи с общественностью и направления подготовки реклама и связи с общественностью.

Учебно-методические комплексы дисциплин кафедры имеют рецензии работодателей.

Программа проведения учебно-ознакомительной, учебно-производственной и преддипломной практики согласуется со специалистами предприятий, организаций, учреждений, куда направляются студенты. Студенты ведут дневник, позволяющий оценить заинтересованность предприятий в организации и проведении соответствующих видов практики.

Высокую заинтересованность проявляют предприятия, успешно функционирующие на рынке, реализующие политику по подбору квалифицированного персонала из числа выпускников программы: ООО «РЖД», Законодательное собрание Иркутской области, ООО «ББЦ», УМВД, УМВД на транспорте, Министерство культуры и архивов Иркутской области, администрация г. Иркутска, Иркутской области.

Задания, которые получают студенты при прохождении преддипломной практики, направлены на закрепление теоретических знаний и получение студентами навыков их практического применения для создания макетов в графических редакторах Corel Draw X5, Adobe Photoshop 11, разработки и реализации PR-кампаний по требованиям заказчика, создание и управление контентом электронных СМИ и формирование базы данных для работы предприятия.

Преддипломная практика проводится на предприятиях, анализ деятельности которых излагается в ВКР, а также разрабатываются инновационные проекты для данных предприятий, которые описываются в практической части ВКР. Например, «Позиционирование отеля «Courtyard Marriot», «Маркетинговая политика

телерадиокомпаний АРИГ УС г. Улан-Удэ», «Деятельность пресс-службы Законодательного собрания Иркутской области» и др.

Кафедрой приглашаются специалисты в области PR, PR технологий в государственных, общественных и коммерческих структурах, общественных связей для чтения лекций и проведения семинаров, мастер-классов. Лекции, практические занятия для студентов читают преподаватели различных вузов России, приглашаются известные руководители российских фирм из Москвы и С. Петербурга, бизнес-тренеры, эксперты в интернет-сообществе в сфере IT менеджмента и интернет маркетинга. Студенты кафедры регулярно участвуют и, как правило, выигрывают международные и всероссийские олимпиады, выпускают учебную газету «PRяникъ». Занятия по «Теории и практике массовой информации» проводятся на предприятиях г. Иркутска, телекомпаний «АИСТ», «ВГТРК», радио «Эхо Москвы». Студенты участвуют в Байкальском экономическом форуме, в открытии банков, фирм.

На базе университета функционирует PR-агентство «Tomahawk Group». Агентство было образовано и зарегистрировано выпускниками кафедры. На базе агентства студенты специальности «Связи с общественностью» выполняют практические задания и обучаются основам PR в бизнесе. «Tomahawk Group» реализовало несколько успешных PR-проектов на территории города: участие в организации и проведении профилактических антинаркотических акций «Здоровье молодежи – богатство России», «Перекресток», «Международный день борьбы с наркоманией», акция совместных действий профилактики наркомании, проводимая Управлением по физической культуре, спорту и молодежной политике г. Иркутска, Управлением Федеральной службы РФ по контролю за оборотом наркотиков по Иркутской области, Иркутским областным отделением «Российский Красный Крест» и общественными объединениями г. Иркутска при информационной спонсорской поддержке канала ТНТ Иркутск.

В мае 2012 года специальность «Связи с общественностью» Иркутского государственного лингвистического университета, вторыми после МГИМО, прошла независимую профессиональную экспертизу «АККОРК» с оценкой «отлично». Аудиторы отметили высокое качество профессиональной подготовки студентов.

Поиск путей социального партнерства кафедры рекламы и связей с общественностью факультета социальных наук Иркутского государственного лингвистического университета продолжается и осуществляется в развитии системы высшего профессионального образования и инновациями в рекламе и связях с общественностью и является приоритетным направлением.

Литература

1. Федеральный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 031600 Реклама и связи с общественностью. – Москва, 2010.

УДК 378+331.77

Зайцева О.Ю., Удова О.В.

г. Иркутск

Перспективы развития взаимодействия работодателей и кафедры в контексте развития системы дошкольного образования

Реформа российской высшей школы предусматривает более активное участие работодателей в подготовке кадров. В частности В.В. Путин в своем выступлении на заседании Правительства РФ по обсуждению основных направлений его деятельности до 2018г. указал на то, что «обязательное условие динамического развития России – тесное взаимодействие работодателей, инвесторов и учреждений профессионального образования».

Это обуславливает и своевременность требований ФГОС ВПО по направлению 050100.62 Педагогическое образование, в части участия работодателей в проектировании и реализации образовательного стандарта, содержания и структуры образовательной программы, содержания учебной дисциплины, содержания и результатов практики. Другим правовым основанием совместной деятельности работодателей и кафедры является ФЗ «Об объединениях работодателей», «Правила участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования», утвержденные Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. N 1015, в которых сказано: «Объединения работодателей

- участвуют в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах путем выработки предложений по объему и структуре приема граждан в ОУ профессионального образования;
- вносят предложения по формированию перечней направлений подготовки (специальностей) ВПО исходя из перспектив развития техники и технологии, науки, культуры, экономики и социальной сферы;
- формируют систему независимой оценки качества профессионального образования; участвуют в независимой экспертизе качества учебников и учебных пособий,

используемых в образовательном процессе ОУ профессионального образования по дисциплинам, формирующим профессиональные компетенции выпускника; участвуют в ГИА выпускников ОУ через своих представителей в государственных аттестационных комиссиях ОУ профессионального образования;

- участвуют в государственной аккредитации ОУ профессионального образования в порядке, определяемом федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере образования и науки;
- участвуют по запросу ОУ профессионального образования в формировании и экспертизе их основных и дополнительных образовательных программ».

Учитывая, что кафедра психологии и педагогики дошкольного образования ведет многолетнюю подготовку выпускников для профессиональной деятельности в дошкольных образовательных организациях, учреждениях профессионального образования, управлениях образования крупного региона (Иркутская область), мы считаем важным сотрудничество с представителями работодателей из названных структур, продолжая традиции и создавая новые.

На уровне Министерства образования Иркутской области осуществляем взаимодействие, участвуя в обсуждении реализации программы «Детские сады – детям», издании журнала «Образование Сибири», направлений повышения престижа педагогической профессии. Преподаватели кафедры в течение нескольких лет выступают по приглашению Министерства образования Иркутской области и Департамента образования в качестве председателей и членов жюри региональных и городских конкурсов на лучшее учреждение, лучшего педагога и др.

С Департаментом образования г. Иркутска и отделами образования районов Иркутской области реализуем совместные проекты, организуем конференции, курсы повышения квалификации педагогов по актуальным проблемам модернизации системы дошкольного образования.

Учитывая запросы работодателей, разрабатываем тематику вопросов для курсов повышения квалификации педагогов и курсов по выбору для наших студентов – будущих специалистов дошкольного образования, например: «Сибирский фольклор в воспитании дошкольников», «Технологии взаимодействия детского сада и семьи», «Педагогическая поддержка ребенка в период адаптации», «Технологии интеграции образовательных областей» и т.д.

Традиционно представители отделов образования и дошкольных учреждений привлекаются к проведению ряда занятий для студентов, что позволяет студентам хорошо ориентироваться в проблемах организации дошкольного образования, а работодателям

узнать будущих выпускников и планировать их трудоустройство. На процедуру государственного распределения выпускников, «Ярмарки вакансий» приглашаются руководители дошкольных образовательных организаций.

По запросам наши студенты выступают в качестве экспертов материалов, предоставляемых на конкурсы, проводят экспертизу предметно-пространственной среды, опросы родителей с целью изучения качества предоставляемых услуг.

В сфере сотрудничества кафедры психологии и педагогики дошкольного образования с дошкольными образовательными учреждениями накоплен интересный опыт. Большой интерес дошкольные образовательные организации проявляют к творческим и научно-исследовательским проектам, которые организуются кафедрой. Представители ДОО участвуют в работе научно-практических конференций, проводят мастер-классы по проблемам модернизации дошкольного образования для студентов факультета педагогики, обучающихся по направлению 050100.62 Педагогическое образование, профиль Дошкольное образование, рецензируют учебно-методические, учебные пособия, связанные с развитием системы дошкольного образования области.

В условиях модернизации современной системы дошкольного образования возрастает роль инновационной деятельности детских садов, которая приобретает все более массовый характер, так как возникает потребность существенного обновления содержания и технологий образования детей, достижения нового качества на основе инновационных инициатив по приоритетным направлениям развития детей дошкольного возраста. Руководителями инновационной деятельности в ряде ДОО стали преподаватели кафедры психологии и педагогики дошкольного образования.

Традиционным становится проведение коллегий преподавателей кафедры совместно с практическими работниками дошкольных учреждений г. Иркутска, где представляются материалы из опыта работы. преподаватели кафедры выступают в качестве рецензентов практических наработок педагогов, программ развития и образовательных программ ДОО.

За период сотрудничества с кафедрой по проблемам апробации моделей поликультурного образования детей дошкольного возраста практическими работниками было опубликовано более 150 статей (материалов из опыта работы) под научным руководством преподавателей кафедры, несколько учебно-методических пособий и программ ознакомления детей дошкольного возраста с Сибирским регионом.

Перспективным направлением в данном случае стало создание многофункциональной системы экспериментальных площадок на муниципальном и

институциональном уровне, в рамках функционирования которых организуются учебные, учебно-исследовательские и производственные практики студентов.

Важным звеном любой экспериментальной деятельности кафедры, на наш взгляд, является эффективное взаимодействие с опорными дошкольными образовательными учреждениями по апробации и освоению инноваций. Взаимодействие осуществляется по следующему алгоритму:

- выбор педагогической инициативы;
- выбор опорных ДОО (базы исследования);
- проведение коллегий преподавателей кафедры совместно с опорными ДОО,

на которых определяются цели, задачи и ожидаемые результаты реализации направлений темы;

- формирование творческой группы ДОО;
- определение научного руководителя проектной группы – преподавателя

кафедры;

- апробация научных исследований;
- издание учебных, методических пособий.

Взаимодействие с детскими садами осуществляется на основе договора о взаимном сотрудничестве, а также приказа Департамента образования 214-08-292/12 от 27.02.2012 г. В рамках научной темы преподавателями совместно с опорными ДОО разработаны материалы, которые определяют цель, задачи и ожидаемые результаты реализации данной проблемы. Преподаватели кафедры являются научными руководителями в дошкольных учреждениях города по таким проблемам поликультурного образования детей дошкольного возраста:

- *«Открытые возможности: поддержка детской инициативности»* -

исследовательские проекты в системе детско-родительского взаимодействия по проблемам истории и культуры г. Иркутска.

- *«Девочки и мальчики»* - разработка технологий воспитания с учётом

гендерных особенностей детей раннего и дошкольного возраста в условиях детского сада.

- *«Иркутская семья – компетентные родители»* - сотрудничество детского

сада и семьи.

- *«Художественный Иркутск: традиции, ремёсла»* - педагогические

технологии и программы художественно-культурного развития детей дошкольного возраста.

- *«Литературный, театральный Иркутск»* - литературное образование и социально-эмоциональное развитие дошкольников.

Другим направлением сотрудничества с представителями дошкольного образования области стала организация на базе нашего вуза Восточно-Сибирского отделения международного общественного движения «Родительская забота». Образовательные учреждения города и области, являющиеся участниками движения, проводят различные акции («Защити ребенка», «Поможем детям» и др.), проводят мероприятия, направленные на укрепление института семьи («День отца», «День матери», «Неделя семьи» и др.). Традиционными стали Байкальские родительские чтения, в рамках которых педагоги представляют опыт взаимодействия с семьями воспитанников, а родители делятся позитивными эмоциями от сотрудничества с детским садом, показывают мастер-классы, обсуждают общие проблемы.

С 2011 года на факультете педагогики создано Молодежное крыло движения «Родительская забота». Студенты участвуют вместе с педагогами образовательных учреждениях в акциях, становятся организаторами мероприятий, способствуют формированию эффективного родительства, проводя научные исследования и организуя практическую деятельность со студенческими семьями.

Данные перспективные направления взаимодействия кафедры с работодателями по профилю подготовки имеют исключительное значение для развития системы дошкольного образования региона. В целом по согласованию с представителями работодателей в течение этого календарного года предполагается:

экспертиза фонда оценочных средств для промежуточной и итоговой аттестации студентов;

согласование направлений научно-исследовательской деятельности студентов в соответствии с основными направлениями модернизации системы дошкольного образования в регионе,

повышение квалификации представителей работодателей по вопросам организации методического сопровождения повышения квалификации педагогов по вопросам реализации ФГОС ДО,

разработка программы профессионального сопровождения молодых специалистов по направлению Педагогическое образование, профиль «Дошкольное образование».

Практико-ориентированность - обязательное условие эффективного бизнес-образования

Наблюдаемые процессы в бизнес-среде свидетельствуют о растущем интересе к бизнес-образованию. Скорости изменений во внешнем мире настолько велики, что получив вчера высшее образование в какой-либо сфере, успешные сотрудники, особенно занимающие руководящие позиции (либо ориентированные на карьерный рост), начинают остро ощущать недостаточность знаний. Как отмечают многочисленные исследователи, стремительно меняющиеся условия жизни побуждают общество по-новому взглянуть на сотрудника, возводя его в ранг «человеческого капитала». При этом одним из недостатков традиционного обучения будущих специалистов в вузе работодатели называют слабую практическую ориентированность полученных знаний [1]. Сегодня выпускники вузов понимают, что для самоутверждения, самореализации в этой жизни им требуются практические знания и умения. Поэтому специалист сегодня должен уметь работать над собственным саморазвитием [2]. Все эти факты в совокупности побуждают вчерашних выпускников вузов задумываться о наращивании своего интеллектуального капитала и искать такие программы обучения, которые позволят максимально эффективно осваивать новые знания в тесной связке с практикой. В связи, с чем наибольшей популярностью пользуются те учреждения, которые предлагают и реализуют в своих учебных программах практико-ориентированные подходы подачи материала.

Одним из способов создания такого подхода является деловая игра. Зародившись как метод обучения еще в Советском Союзе (1932 г. М. М. Бирштейн), наибольшее развитие она получила в 60-х годах XX века в США. На сегодняшний день мы имеем следующие трактовки данного метода:

Деловая игра — метод имитации принятия решений руководящих работников или специалистов в различных производственных ситуациях. Центральным элементом деловой игры является имитационная модель объекта, поскольку только она позволяет реализовать цепочку решений [3].

Деловая игра – средство моделирования различных аспектов профессиональной деятельности и социального взаимодействия и имитации принятия управленческих решений в условиях конфликтных ситуаций и ограниченной информации [4].

Учебная деловая игра – это вариативная, динамично развивающаяся форма организации целенаправленного взаимодействия деятельности и общения всех участников

при осуществлении педагогического руководства со стороны преподавателя. Сущность этой формы составляет взаимосвязь имитационного моделирования и ролевого поведения участников игры в процессе решения ими типовых профессиональных и учебных задач достаточно высокого уровня проблематики [1].

Изначально зародившись как инструмент поиска управленческих решений в условиях неопределенности и многофакторности в рамках конкретной организации, компании, сегодня деловая игра стала одним из активно используемых методов организации образовательного процесса, особенно в сфере бизнес-образования.

В ходе таких игр студенты развивают разнообразные деловые навыки, такие как управление временем, работа в команде, лидерство, понимание деловой среды, в которой функционирует бизнес, а также навыки коммуникаций и презентаций и др.

В Байкальской международной бизнес-школе профессорско-преподавательским составом используются самые разнообразные виды деловых игр: управленческие, ролевые, проблемно-ориентированные, организационно-деятельностные игры и др.

Одним из важнейших моментов определяющих качество деловой игры является адекватное воспроизводство экономической ситуации и применение психологических принципов организации групповых методов работы, к коим мы, безусловно, относим и деловую игру.

При организации в учебном процессе деловых игр необходимо тщательно подготовить и провести три этапа: подготовительный (формирование групп участников), собственно деловая игра (постановка задач, выбор оптимальной модели их решения, поиск ресурсов и привязка решений к конкретным производственным условиям) и постигровое моделирование (обработка результатов, анализ проведения деловой игры и рефлексивное осознание приобретенного опыта).

Так, например, проводя одно из занятий на первой сессии в группе магистров (в рамках очно-дистанционной программы) в интерактивном формате, для осуществления подготовительного этапа, который должен создать необходимую атмосферу, нами были использованы следующие упражнения.

Упражнение "Приветствие", которое имело своей целью позволить участникам поприветствовать друг друга, зарядиться энергией, переключиться с текущих проблем на момент «здесь и сейчас».

Упражнение «Снежный ком – имя+ассоциация». Цель упражнения: познакомить участников друг с другом, с помощью ассоциативного восприятия себя, с одной стороны в метафорическом варианте создать первое впечатление о себе, а с другой ввести участников в игровой формат, что позволяет несколько расслабить формальные рамки и обеспечить в дальнейшем более свободное поведение участников.

Упражнение «Формула команды». Цель: познакомиться друг с другом поближе, сформировать чувство «все присутствующие друзья», найти признаки, черты характера и иные аспекты личности как общие для незнакомых друг с другом людей, так и различные, которые при этом не противопоставляются, а вызывают уважение и интерес.

Таким образом, небольшой набор упражнений позволяет создать необходимую атмосферу, в которой участники (ранее не знакомые друг с другом) за очень короткое время не просто узнают друг друга по имени, а найдя какие-то черты сходства по интересам, биографическим данным, свойствам характера становятся близкими знакомыми, что создает почву для совместной конструктивной деятельности. Другим важным моментом является создание ощущения безопасной среды, в которой можно пробовать как привычные, так и новые поведенческие стратегии, совершать ошибки не боясь осуждения, обнаруживать дефицит знаний без ущемления собственного статуса.

Основной этап - проведение собственно деловой игры, например, игра «Принятие решений в условиях неопределенности». В игре принимает участие 6 команд. Участники разбиваются по командам с помощью жеребьевки. Каждая команда представляет собой компанию, функция которой – на конец игры заработать как можно больше денег. Промежуточный результат в данном случае не принципиален. Игра состоит из 7 раундов: 1-ый раунд – ознакомление с условиями, выработка своей стратегии и заполнение плановых форм на всю игру, 5-ть раундов – игровые и 7 раунд – расчет отклонений, подведение итогов.

Каждая команда в начале игры получает 1000 условных единиц денег. На эти деньги она может покупать сырье (4 вида) и производить разные виды (4) продукции. Участникам предоставляется полная информация о ценах на сырье, производимую продукцию и о других экономических показателях. По ходу игры должны быть заполнены следующие формы:

- проект роста цен на сырье и готовую продукцию;
- план закупок;
- план продаж.

По каждой из этих форм необходимо так же составить отчет об их исполнении.

Формы заполняются на всю игру – по каждому раунду, и сводная по 5 раундам. В 7 раунде каждая команда проводит анализ своей деятельности и готовит краткий отчет – о качестве прогнозов, результатах игры, сделанных ошибках и выводах. Задача команд разработать стратегию, определить свои действия, согласовать их внутри команды, каждый раунд, корректируя свои действия, в соответствии со сложившейся на «рынке» ситуацией, в конечном счете, побеждает команда, которая смогла приблизиться к прогнозируемому результату.

Учитывая, что далеко не все магистранты, имеют первоначальное экономическое образование, игра вызывает много споров, иногда даже и негативных эмоций, психического напряжения, но при этом в рамках обучения по направлению «менеджмент», она уже на первых этапах учебы позволяет почувствовать важность и необходимость получения специальных знаний, которые помогут всем участникам в ведении бизнеса в реальной рыночной среде. Кроме этого, в рамках игры участники получают опыт, который показывает им здесь и сейчас, какие именно коммуникативные навыки взаимодействия, лидерства, умения слушать и слышать друг друга, чувствовать необходимость взаимоподдержки и др., работают на ситуацию успеха. Поэтому завершаться такие игры должны обязательно рефлексивным обсуждением полученного опыта. Набор обсуждаемых вопросов может быть таким: Что позволило вашей команде победить? Была ли в вашей команде выработана стратегия? Была ли группа сплоченной? Каким образом сплоченность связана с выполнением задания. Можете ли вы сказать, что в вашей команде выделился лидер? Удавалось ли вам по тем или иным решениям достигать согласия? Какие условия совместной работы мы должны соблюдать, чтобы быть успешными? и другие.

Для снятия возникшего напряжения в ходе игры, ведь она проходит в достаточно высоком темпе и у участников неизбежно оно возникает, в связи с необходимостью очень быстро принимать финансовые решения, следующим упражнением должно быть такое, которое позволит участникам сбросить это напряжение и переключиться на дальнейшую работу. Таким упражнением, например, может быть упражнение «Дракон, самурай и девочка», которое обеспечивает психологическую разгрузку участников.

Немаловажным моментом должно быть создание условий для закрепления полученного опыта, но на другом материале, менее напряженном. Для этой цели, в частности можно использовать упражнение «Межкомандное взаимодействие». Данное упражнение позволяет понять разницу между конкурирующим и взаимодействующим поведением в команде, закрепляет навыки ведения переговоров и умения организовать работу, обмениваться информацией. Поскольку в основе данного задания лежат

несложные логические задачки, то, как правило, все участники справляются с заданием, что создает у них чувство удовлетворения, позитивно окрашенные эмоции, а также осознание правильности отдельных поведенческих стратегий использованных ими в течение игрового дня. Завершать такую работу необходимо упражнением, которое позволит всем участникам почувствовать себя единым целым, сплоченным коллективом. Как правило, это такие упражнения в которых участники не обсуждая заранее стратегию выполнения просто должны прислушиваться друг у другу, например упражнения «Счет до X (X- число, соответствующее количеству участников)» или «Крест».

Таким образом, данная форма проведения занятия на первоначальных этапах обучения позволяет достичь одновременно нескольких целей:

- соединение целей профессиональной деятельности и реальных целей обучения, что позволяет повышать внутреннюю мотивацию обучения;
- активизация творческого потенциала и интеллектуального раскрепощения – как необходимое условие для продуктивного усвоения новых знаний;
- формирование навыков коллективной мыслительной и практической работы, социального взаимодействия и общения, навыков индивидуального и совместного принятия решений;
- ускорение адаптивных процессов, позволяющих магистрантам быстро устанавливать необходимые взаимосвязи и освобождаться от закономерного напряжения вхождения в группу.

Литература

1. Кузнецова З. «Деловая игра в процессе образования» Аккредитация в образовании. Электронный журнал об образовании http://www.akvobr.ru/delovaja_igra_v_processe_obrazovania.html
2. Неверова А. В. Использование деловых игр в учебном процессе для повышения мотивации к профессиональному росту [Текст] / А. В. Неверова // Молодой ученый. — 2011. — №7. Т.2. — С. 108-110. <http://www.moluch.ru/archive/30/3415/>
3. [Электронный ресурс] // URL.: <http://www.e-executive.ru/education/adviser/1531975/>
4. [Электронный ресурс] // URL.: <http://edu.jobsmarket.ru/glossary/coaching/335/>

Ларионова Л.А., Боллигер Л.В.,
Пуляевская О.В., Юркова М.Г.
г. Иркутск

Организация работы научно-исследовательского центра психологической помощи

Студенческий центр психологической помощи (СЦПП) на кафедре психологии был создан в 2005 году. Данная идея была заимствована из практики университетов США, где популярно создание студенческих практических центров. Например, там, в течение многих лет на юридических факультетах работают юридические клиники, эти клиники финансируются университетами, также материальную помощь оказывают органы социальной защиты и попечительства. Суть клиники заключается в том, что студенты старших курсов работают на всех должностях клиники, включая руководящие. Опытные преподаватели являются кураторами. Клиника направлена на оказание помощи малоимущим гражданам. Здесь двусторонняя выгода, с одной стороны малоимущие граждане обеспечены качественной юридической помощью, потому что студенты очень стараются, с другой стороны, у студентов есть практика не только приближенная к реальности, но это и есть сама реальная действительность. Мы рассмотрели возможность создать подобное учреждение для студентов нашей специальности. Работу психолога можно отнести к специфической деятельности. Если молодой специалист не владеет навыками практической работы, то его адаптация на рабочем месте будет не только затруднена, но и быстро может привести к эмоциональному выгоранию, что в итоге грозит полной профессиональной непригодностью. Поэтому будущим психологам необходимо, ещё в процессе учебы, развивать своё мастерство. В настоящий момент растёт необходимость обучать психологов на практике владеть методами оказания психологической помощи, как в жизненных ситуациях, так и в кризисных. Без практических навыков невозможно стать хорошим специалистом в данной области.

Студенческий центр психологической помощи позволяет ВУЗу решать одновременно несколько **задач**:

1. укреплять связь теоретического обучения с практикой;
2. позволяет сформировать у студентов ряд профессиональных навыков и умений;
3. даёт возможность вузу участвовать в решении социально-психологических проблем региона;

4. даёт возможность влиять на формирование у студентов активной гражданской позиции.

Для обучающихся на специальности «Психология» была создана своеобразная психологическая консультация, где студенты под руководством опытных преподавателей или практикующих психологов смогли работать с настоящими психологическими ситуациями, помогать клиентам разрешать их психологические проблемы. Центр включает различные программы из разных сфер психологии. Каждая программа предполагает связь целого блока дисциплин и отраслей психологии, регулирующих данные вопросы. А самое главное, такая форма обучения максимально приближена к условиям будущей профессиональной деятельности студентов психологической специальности.

Развитие представлений о тесной связи психологической теории, норм психологии и практики возможно только на живом практическом материале. Именно этот материал позволяет продемонстрировать связи дисциплин теоретической и экспериментальной психологии. В конечном итоге это позволяет дать студенту целостное, а не фрагментарное представление о применении психологии. Данный метод обучения позволяет показать студентам ценность и значимость получаемых теоретических знаний и востребованность их на практике.

Можно выделить некоторые **принципы** организации и деятельности центра.

1. Кураторство работы центра поручено только преподавателям, имеющим практический опыт работы или сочетающим работу в вузе с юридической практикой.

2. Руководство центром осуществляет студент 5 курса

3. К работе в центре могут привлекаться только студенты старших курсов, изучившие основные отрасли психологии: психодиагностику, экспериментальную психологию, психологическое консультирование, основы социально-психологического тренинга, социально-психологические проблемы семейных и интимных отношений, психотерапию.

4. Студент может работать с клиентом только под руководством и контролем преподавателя.

5. Преподаватель берёт на себя ответственность за качество работы студента с клиентом, а также за этичность, конфиденциальность, добросовестность его поведения.

Формы работы преподавателя со студентами в центре психологической помощи:

- консультации;
- супервизорские семинары по обсуждению проблем, с которыми обратились клиенты;

- разработка гипотез;
- формы психологического воздействия;
- планирование мероприятий;
- обобщение психологической практики.

Работа центра ориентирована на оказание психологической помощи малоимущим гражданам нашего города. Это привлекло клиентов и одновременно предотвратило возможное негативное отношение со стороны профессиональных психологов. Тем не менее, работа студентов в центре может приравняться к некоторым видам отчётности, которые должен проходить каждый студент. Прежде всего, работа в центре может быть зачтена студенту в качестве производственной практики. Возможны разные варианты. Безусловно, работа студента в центре по своему объёму, содержанию, степени сложности должна быть адекватна тем формам контроля, которые она заменяет. Для этого установлен чёткий график работы студентов, планировать время и вести учёт и контроль этой работы.

Центр обеспечивает постоянное высокопрофессиональное психологическое обслуживание, он должен развиваться и совершенствоваться. Его не следует рассматривать как альтернативу или отдельную часть учебного плана, это неотделимая часть эффективной программы обучения.

Организация работы

- здесь проводятся семинары, направленный на изучение специальных проблем;
- индивидуальные встречи куратора со студентом для обсуждения консультаций;
- групповые занятия, т.е. встречи для обсуждения проблем клиентов, обмена опытом, деловые игры по воспроизведению психологических консультаций.

Набор студентов для работы в центре

В центр на работу принимаются студенты старших курсов, которые сдали успешно экзамен по дисциплинам «Психодиагностика», «Психологическое консультирование» и приступили к изучению или уже изучили дисциплину «Социально-психологические проблемы семейных и интимных отношений». Студент, который изъявил желание работать в центре, пишет заявление о приёме на работу. Набор производится ежеквартально по решению Совета центра. Перед началом работы в центре студент должен ознакомиться с Положением о СЦПП, Руководством, распорядком и традициями.

Ответственность студента-психолога

Минимальная нагрузка составляет 6-10 академических часов в неделю на каждого студента. Сюда входит время, использованное на консультациях, а также оформление документации. В это время не включены семинарские занятия с преподавателем.

Студенты, подписывают документ, определяющий профессиональную ответственность, в котором обязуются соблюдать конфиденциальность и действовать только в интересах клиента. В свою очередь, клиенты информируются о том, что с ними будут работать студенты-психологи.

Работа СЦПП осуществляется в трех основных направлениях: работа по социально-психологической адаптации студентов, по личностным проблемам и по профессиональной ориентации.

Полученный опыт студенты используют в написании научных статей, курсовых и дипломных работ. Мы работаем над созданием научно-обоснованного психологического портрета инженера. На современном этапе инженер, который работал в условиях технического прогресса, уже не отвечает требованиям современного работодателя. Сотруднику приходится сталкиваться с инновациями, однако далеко не каждый человек, имеющий высшее образование, способен претворять в жизнь что-то новое. Инженер должен уметь воплощать свои задумки в жизнь, иметь высокую работоспособность, обладать практичным мышлением.

В настоящее время подбор персонала на многих промышленных предприятиях идет по тестам, которые далеко не всегда могут адекватно оценить личность. Наши исследования направлены на выявление сильных и слабых качеств работников. Мы скомбинировали ряд методик, преобразовали их в определенную программу, которая поможет понять, как повысить темпы производства, используя сильные стороны сотрудников. Кроме того, выявляя определённые личностные склонности, мы выясняем, где тот или иной сотрудник может максимально раскрыть свой потенциал и добиться наибольшего успеха.

Второй проект нашего центра – это создание мотивационного тренинга для родителей абитуриентов, так считаем, что это одно из главных звеньев профессиональной ориентации.

Таким образом, студенческий центр психологической помощи является научно-практическим центром. Студенты обучаясь у нас получают не только опыт практической работы, но и проводят исследования, в которых обобщают свой опыт.

Социальное проектирование в контексте новых образовательных стандартов всех уровней

Проблемы внедрения образовательных стандартов, как в системе основного общего образования так и профессионального высшего образования, требуют новых подходов к методике преподавания и целеполаганию самого процесса обучения.

Современный социально-экономический климат РФ обуславливает, с одной стороны, новую парадигму образования – «образование через всю жизнь» взамен прежней – «образование на всю жизнь» и, с другой стороны, выявляет острую необходимость гуманизации образования.

Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (ФГОС ООО) [1] внедряется с декабря 2010 года и его можно рассматривать как конституцию школьной жизни, он определяет основополагающую цель современного образования через воспитание нравственного, ответственного и компетентного гражданина.

ФГОС ООО нового поколения декларирует системно-деятельностный подход в образовании, который должен придать результатам образования социально и личностно значимый характер, создает возможность самостоятельного движения в изучаемой области на основе полученных предметных знаний и главное обеспечивает условия для общекультурного и личностного развития через универсальные учебные действия (УУД).

Следует отметить, что стратегическое направление новой концепции образования - это переход от цели обучения как усвоения знаний, умений, навыков в рамках отдельно взятых дисциплин к единой цели, а именно – умение учиться, определять тенденцию самообразования и саморазвития, формируя траекторию жизненного пути. Кроме того, стандарт транслирует необходимость порождения смысла деятельности при изучении отдельных дисциплин и в этой связи принципиально важен переход от индивидуальной формы усвоения знаний к пониманию роли сотрудничества, работы в команде, формированию «субъект-субъектных» отношений.

Стандарт устанавливает требования к трем группам результатов освоения обучающимися основной образовательной программой: личностным, метапредметным, предметным, причем личностные результаты являются приоритетными, определяющими успешность человека.

Впервые ФГОС ООО определяет цель образования через портрет ученика основной школы, что перекликается с требованиями общекультурных компетенций выпускника ВУЗа.

Так выпускник должен:

- любить свой край, свое отечество, знать русский родной язык, уважать свой народ, его культуру и духовные традиции;
- осознавать и понимать ценности человеческой жизни, семьи, гражданского общества, многонационального российского народа, человечества;
- активно и заинтересованно познавать мир, осознавать ценность труда, науки, творчества;
- уметь учиться, осознавать важность образования и самообразования для жизни и деятельности, применять знания на практике;
- быть социально активным, уважать закон и правопорядок, соизмерять свои поступки с нравственными ценностями, осознавать свои обязанности перед семьей, обществом, Отечеством;
- уважать других людей, уметь вести конструктивный диалог, достигать взаимопонимание, сотрудничать для достижения общих результатов;
- осознанно выполнять правила здорового и экологически целесообразного образа жизни, безопасного для человека и окружающей его среды;
- ориентироваться в мире профессий, понимать значение профессиональной деятельности для человека в интересах устойчивого развития общества и природы.

Рассмотрев идеологию ФГОС ООО нового поколения, необходимо отметить, что он уже внедряется на первой ступени обучения с привлечением новых методик преподавания. Согласно требований стандарта, перераспределены роли учащегося и учителя. Системно-деятельностный подход предполагает активное внедрение учебно-исследовательских, проектных приемов знакомства с тематическим содержанием по предметам. Обучающимися выдвигаются гипотезы, определяются последовательность действий, анализ полученных результатов, обсуждения в рабочих учебных группах. Полученные результаты анализируются и корректируются преподавателем, делаются заключения и выводы и все это входит в процесс урока – «открытия нового знания».

Роль учителя заключается в поэтапном построении занятия для достижения образовательной цели. Алгоритм урока – «открытия нового знания» включает такие цели как:

- деятельностная цель – это формирование у обучающихся умений «добывания» (реализации) новых способов действия;

- образовательная цель – это создание условий для формирования представлений об изучаемом предмете (явлении) и использование его на практике;
- личностные действия – это смыслообразование, т.е. определение границы собственного знания и «незнания», внутренней позиции к проблеме;
- регулятивные действия – это целеполагание, планирование, прогнозирование, контроль, коррекция, самооценка, саморегуляция;
- познавательные действия – это анализ, сравнение, аналогия, работа с информацией, установление причинно-следственных связей, выбор наиболее эффективных способов решения, построение логической цепи рассуждений;
- коммуникативные действия – это планирование учебного сотрудничества, формулирование и аргументация своего мнения в группе.

Надо заметить, что в методике преподавания до настоящего времени уже внедрялись активные формы обучения, где отчасти решались требования, обозначенные в стандарте нового поколения. Однако, это были фрагментальные действия, не было завешенной системы деятельностного целеполагания при обучении.

В вузовской методике преподавания также имеет место деятельностный подход, который реализуется через деловые игры, кейс-методы, научно-практические темы курсовых и дипломных работ, программ практик, однако они носят узкопредметную направленность, не делая акцент на получение метапредметных результатов, которые включают освоение УУД (регулятивных, познавательных коммуникативных), использование их в познавательной деятельности и социальной практике.

Государственный стандарт высшего образования третьего поколения [2] предполагает выделение в образовательных направлениях академической и прикладной составляющих. Данный подход влечет за собой активное внедрение в процессе преподавания системно деятельностного подхода, формирование общекультурных компетенций, которые и определены универсальными учебными действиями.

В учебной программе бакалавриата направление «Бизнес-информатика», например, хорошо удастся реализовать метапредметный подход при освоении программ таких дисциплин как «Электронный бизнес» и «информационное сопровождение деятельности предприятия», где алгоритм построения занятий предполагает работу в подгруппах с деятельностной целью – формирование умения реализации новых способов по организации и продвижению товаров и услуг с учетом личностных, регулятивных, познавательных, коммуникативных действий. Кроме того, по данным дисциплинам применимы учебно-проектные и социально проектные задания, которые хорошо

формируют научное мышление, представления о теории, типах и видах отношений, владение научной терминологией и способствует построению личностных результатов.

Сегодня необходимо говорить об интеграции социальной деятельности и личностного развития обучающихся на всех ступенях образования и как бы идеалистически не звучали эти утверждения, но именно это является социальным продуктом, необходимым сегодня обществу.

Социальные проекты могут быть разной направленности и реализовываться как в рамках образовательных дисциплин, так и во внеучебное время. Особо привлекательные в этом смысле личностно-ориентированные технологии, связанные с реализацией творческого потенциала обучающихся. Примером таких мероприятий могут быть участие в ежегодных конкурсах социального плаката – «Новый взгляд» [3] и «Новое пространство России» [4], где предложены такие личностные номинации, как семья, гражданственность, здоровый образ жизни и др. Кроме того, в ВУЗах действуют программы «Студенческая весна», «Дорога добрых дел» и целый ряд других, несущих личностную составляющую воспитания и отвечающих требованиям образовательных стандартов.

Литература

1. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования. Утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от «17» декабря 2010г. №1897
2. Федеральный закон Об образовании в Российской Федерации. Принят 21 декабря 2012г.
3. Всероссийский конкурс социальной рекламы «Новый взгляд» - <http://konkurs.mirmolodezhi.ru/>
4. Ежегодный открытый Национальный конкурс социальной рекламы (социального проектирования) «Новое пространство России» - <http://www.nprussia.ru>

УДК 378.147

Грицких Н.В., Стоянова Л.П.

г. Иркутск

Специфика трудоустройства выпускников юридического вуза

(на примере ВСФ ФГБОУВПО «РАП»)

В рамках проведения мониторинга прогнозного трудоустройства выпускников (мониторинга распределения выпускников по каналам занятости), Минобрнауки России

регулярно, начиная с января 2012 года, запрашивает информацию о трудоустройстве выпускников в соответствующих отделах высших учебных заведений. Кроме того, Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки перед проведением процедур лицензирования и государственной аккредитации образовательных учреждений будет осуществлять учет зарегистрированных в региональных службах занятости невостребованных специалистов. Данные сведения будут являться информационным показателем качества деятельности образовательного учреждения, учитываться аккредитационной коллегией Рособнадзора. Т.о., в настоящее время трудоустройство выпускников ВУЗов является одной из самых актуальных проблем не только выпускников, но и самих высших учебных заведений как субъектов рынка образовательных услуг и рынка труда специалистов. Повышение гарантии трудоустройства после окончания ВУЗа становится важным конкурентным преимуществом ВУЗа на рынке образовательных услуг. Министерство образования и науки совместно с Минздравсоцразвития России, субъектами Российской Федерации, руководителями учреждений профессионального образования принимает определенные меры по минимизации рисков не трудоустройства выпускников по утвержденному плану действий, который содержит ряд мероприятий комплексного решения данного вопроса. Подготовлен и внесен в Государственную Думу законопроект, который позволит образовательным создавать малые предприятия, способствующие трудоустройству выпускников учреждений профессионального образования. На данный момент имеется информация о готовности к созданию малых предприятий, что, по прогнозам Министерства, увеличит количество новых рабочих мест.

В Восточно-Сибирском филиале Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия правосудия» (г. Иркутск) вопросами трудоустройства с 01 февраля 2013 г. занимается специалист по организации практик и трудоустройства выпускников учебного отдела. В нашем ВУЗе ежегодно проводится комплекс мероприятий, способствующих адаптации выпускников и повышение их конкурентоспособности на современном рынке; различные виды мониторинга; особое внимание уделяется изучению требований рынка труда. На современном рынке труда по-настоящему конкурентоспособным будет юрист, владеющий высоким уровнем теоретических знаний умений и навыков, коммуникабельности, приемами адаптации в стрессовой ситуации, умеющий выполнять поставленные задачи качественно и своевременно. Восточно-Сибирский филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Российская академия правосудия» (г. Иркутск) –

ведомственный ВУЗ, который готовит кадры для судебной системы. Выпускники нашего учебного заведения – дипломированные специалисты, получившие среднее или высшее профессиональное образование. В процессе обучения согласно графику учебного процесса студентам предоставляется возможность применить теоретические знания на практическом уровне (при прохождении следующих видов практик: учебной, учебно-ознакомительной, для получения первичных профессиональных навыков; производственной, по профилю специальности; преддипломной, квалификационной), познакомиться с особенностями работы судебных органов. На этапе итоговой государственной аттестации у наиболее талантливых выпускников появляется шанс зарекомендовать себя квалифицированными специалистами, получить рекомендацию потенциальных работодателей, председателей судов. После получения диплома те молодые специалисты, не смогли проявить свои профессиональные качества, в поиске работы сталкиваются с определенными трудностями. 90 % выпускников, получивших среднее профессиональное образование, в дальнейшем продолжают обучение на следующем уровне, т.к. кадры данного уровня не востребованы в судебной системе. 70 % выпускников, получивших высшее профессиональное образование, по данным мониторинга в сентябре 2013 г. работают по специальности (в судебной системе, в других юридических организациях). Анализ результатов анкетирования позволил выделить основные трудности, с которыми выпускники сталкиваются в процессе поиска работы: низкий уровень оплаты труда, большой объем работ, неправильная стратегия поиска работы, отсутствие мобильности в процессе соискания вакантной должности, несоответствие представлений с реальными требованиями работодателей, длительность и многоэтапность карьерного роста, неумение адаптироваться в стрессовых ситуациях и пользоваться приемами эффективной самопрезентации при трудоустройстве, отсутствие опыта работы и т.д.

Проблема трудоустройства юристов является важной социально-экономической проблемой, как для всей системы российского профессионального юридического образования, так и для страны в целом. Ее решение состоит в создании механизмов, обеспечивающих эффективную взаимосвязь между рынком труда и рынком образовательных услуг. При подготовке будущих юристов, необходимо учитывать перспективы их дальнейшего трудоустройства на основе реальных потребностей национальной экономики. Поэтому на современном этапе развития рынка образовательных услуг все более актуальной становится задача управления процессом образования в совокупности с учетом потребности предприятий и организаций в юристах. Согласование предоставляемых образовательных услуг с интересами работодателей

позволит реализовать социально значимую цель — профессиональную адаптацию студентов и выпускников вузов к постоянно изменяющимся тенденциям рынка труда.

УДК 316.334.56(571.1/.5)

Ницина О.А.

г. Иркутск

Институционализации системы физического воспитания и спорта в современных российских вузах как социально-образовательный процесс

Прежде чем говорить об институционализации физического воспитания и спорта в вузах, хотелось бы уточнить, что такое собственно институционализация и какова ее актуальность непосредственно в сфере физического воспитания и спорта. Существует множество различных подходов к изучению феномена институционализации. Остановимся на определении И. И. Кравченко, в котором, на наш взгляд, наиболее полно отражены основные моменты данного понятия. Автор пишет о том, что «институционализация – это процесс формализации социальных отношений, переход от неформальных отношений и неорганизованной деятельности к созданию организационных структур с иерархией власти, регламентацией соответствующей деятельности, тех или иных отношений, их юридической легализацией, если это возможно и необходимо» [5]. Автор также говорит о том, что формализация, а также организация деятельности, отношений и общения превращает их в институт семьи, учреждений и тому подобное, подчеркивая тот факт, что институционализация – это так называемой «синергетический процесс перехода от самоуправляющихся и самоорганизующихся явлений к организованным и управляемым» [5]. Действительно, трудно не согласиться с данным утверждением. Ведь социальные институты являются особыми комплексами, которые регулируют отношения, а также поведение индивидов, являясь неким устойчивым компонентом, который образует структуру нашего общества. А если говорить непосредственно о сущности институционального развития, то важно подчеркнуть, что только развитые институты гражданского общества могут способствовать образованию социальной среды, направленной на реализацию и удовлетворение личных, а также общественных целей и интересов граждан [1].

Так, рассматривая институционализацию системы физического воспитания и спорта в целом, стоит отметить тот факт, что данный процесс имеет достаточно значимую социальную роль, обусловленную своим высоким оздоровительным потенциалом. Ведь в

рамках здоровьесберегающих технологий физическая культура и спорт, как социальные институты, занимают высокие позиции относительно других видов деятельности. Физическая культура является незаменимым компонентом гармоничного развития личности: в воспитательном, образовательном, трудовом, оздоровительном, ценностном и других аспектах. Являясь одним из различных средств подготовки людей к общественной, а также трудовой деятельности, физическое воспитание выступает важнейшей предпосылкой реализации как социального, так и производственного потенциала человека и общества в целом. Значимость совершенствования и развития системы физического воспитания и спорта также определена тем обстоятельством, что достаточно много молодых людей, в частности студенческая молодежь, имеют низкие показатели уровня здоровья. Это говорит о проблемах и сбоях в функционировании социальных институтов, которые отвечают за благополучие данного аспекта в обществе. Но, так как мы рассматриваем сферу физического воспитания и спорта в современных российских вузах, то акцентировать внимание будем именно на данной системе, которая, в свою очередь, также имеет свои проблемы, достаточно серьезные и требующие рассмотрения.

Современная система физического воспитания и спорта студенческой молодежи, к сожалению, не отвечает возросшим потребностям общества, которое, трансформируясь и изменяясь, предъявляет все более высокие требования к организму человека. Социологи, специализирующиеся в области физической культуры и спорта, отмечают предельно низкую эффективность системы образования в плане физической подготовки на всех уровнях обучения [2]. Да, можно сказать, что система физического воспитания и спорта в современных российских вузах, существует. Но, возникает вопрос в том, существует ли данная система как социальный институт, призванный эффективно функционировать, удовлетворяя потребности людей?

Рассмотрим, чем именно определяется деятельность социальных институтов вообще. Во-первых, набором специфических социальных норм, которые регулируют соответствующие типы поведения. Во-вторых, интеграцией его в социальную, политическую, идеологическую и другие структуры общества, позволяющие узаконить формально-правовую основу деятельности. И, в-третьих, наличием материальных средств, а также условий, которые смогут обеспечивать успешное выполнение нормативных предложений и осуществлять социальный контроль социальных институтов [4]. Если рассматривать выделенные показатели, то можно сделать вывод, что как социальный институт, физическое воспитание в российских вузах не имеет необходимой целостной системы стандартов, что необходимо для ее успешного функционирования. Таким

образом, мы говорим непосредственно об институционализации рассматриваемой системы, ее актуальности.

Есть определенная структура, социальные нормы, есть функции, которые выполняет физическая культура и спорт. Но, в современных российских вузах ситуация, на наш взгляд, возникает неоднозначная: с одной стороны физическому воспитанию, вроде бы, уделяется внимание, но с другой стороны, оно уходит на второй план, являясь как бы второстепенной задачей в образовательном процессе высших школ. Также стоит отметить разрозненность подходов к физическому воспитанию в различных вузах: лишь в единичных случаях физическая культура и спорт имеют должный уровень развития, в то время как в большинстве высших учебных заведений страны уровень развития физического воспитания оставляет желать лучшего. Где-то система физического воспитания проходит этапы становления, развития или совершенствования, а где-то и вовсе отсутствует. Все это является достаточно серьезной проблемой, которую, на наш взгляд, и призвана решить именно институционализации системы физического воспитания и спорта, где особое внимание стоит уделить системе управления в сфере физического воспитания и спорта в российских вузах. Ведь именно институциональный, то есть регулярный, отлаженный, а также утвердившийся аспект общественной жизни является важным фактором успешного функционирования социальных систем. Стоит отметить, что точное распределение прав, обязанностей и функций участников институционализированного взаимодействия является особенно актуальным аспектом в развитии современной системы физического воспитания и спорта в вузах [3].

Таким образом, развитие современного общества связано с процессами трансформации и модернизации различных социальных систем. В результате этого процесса предъявляются повышенные требования и к системе физического воспитания и спорта в современных российских вузах, актуальность и необходимость институционализации которой является очевидной, а проблемы, существующие в данной области требуют как пристального внимания со стороны общественности, так и более детального рассмотрения со стороны государства.

Литература

1. Будов, А. И. Институциональная сфера гражданского общества / А. И. Будов // Власть. – 2009. - №7. - С. 25-27.
2. Николаев, Ю.М. Физическая культура и основные сферы жизнедеятельности человека в контексте социокультурного анализа / Ю.М. Николаев // Теория и практика физической культуры. - 2003. - № 8. - С. 2-3.

3. Храмов, В.В. Институционализация адаптивной физической культуры / В. В. Храмов // Адаптивная физическая культура. – 2007. - № 4 (32). С. 16-19.
4. Новейший философский словарь [Электронный ресурс]: dic.academic.ru: словари и энциклопедии на Академике. – 2009. URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_new_philosophy/1142/СОЦИАЛЬНЫЙ (дата обращения: 7.10.2013)
5. Степин, В.С. Новая философская энциклопедия [Электронный ресурс]: dic.academic.ru: словари и энциклопедии на Академике. – 2009. URL: http://dic.academic.ru/dic.nsf/dic_new_philosophy/8399/ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ (дата обращения: 7.10.2013)

УДК 378.147

Баёв П.А.
г. Иркутск

Кейс-стади как образовательная технология в высшей школе

В новом тысячелетии российским правительством взят курс на модернизацию отечественного образования в системе высшей школы. В связи с данной политической установкой активизировался поиск новых эффективных методов обучения. В академической среде всё с большим интересом обсуждается вопрос об альтернативных способах приобщения молодежи к различным видам знания.

Хотя, сами по себе новые обучающие технологии стали формироваться в российском социуме, собственно, на почве прикладной сферы деятельности человека, т.е. в бизнесе, политике, социологии, экономике и т.д., их значимость для института образования с каждым годом актуализируется. Поскольку их внедрение в образовательный процесс позволяет комплексно решать актуальные проблемы качества образования и профессиональной подготовки специалистов в условиях трансформации российского общества.

Быстрое устаревание знаний, получаемых студентами в высшей школе, вызывает необходимость дать обучаемым такие операбельные средства, которые позволят им самостоятельно и эффективно преобразовывать, развивать и дополнять свои знания. Для разрешения этой, в значительной степени, всеобъемлющей задачи, необходимо выработать и сформировать своеобразные стили мышления и воображения. В данном случае речь идет о синтезе «управленческого мышления» и «социологического воображения».

Реальная полезность *социологического воображения* (способности творчески мыслить при решении определенных задач) заключается в том, что оно развивает особую функцию разума – видеть скрытые аспекты социальных явлений, проникать в сущность окружающих реалий, постигать их оборотную сторону и различные грани, принимать более гибкие жизненные, политические и управленческие решения. По мнению известного американского социолога 20-го века Чарлза Миллса (Charles Mills), обосновавшего концептуально социологическое воображение, такая плодотворная форма самосознания дает своеобразную возможность лично принимать участие исследователя в процессе изменения общества, политической и культурной жизни [1].

Сегодня метод case-study, завоевал ведущие позиции в обучении, его активно используют в зарубежной практике бизнес-образования. Метод анализа ситуаций считается одним из самых эффективных способов обучения студентов навыкам решения типичных проблем. Так современная Школа бизнеса Гарвардского университета США выделяет почти 90% учебного времени на разбор конкретных кейсов, сохраняя приоритетное значение метода case-study в обучении бизнесу.

Название произошло от латинского термина «casus», т.е. запутанный или необычный случай. *Метод кейс-стади* (англ. case – случай, обстоятельство; study – научное занятие, изучение, исследование) – выступает как творческое задание на развитие мышления менеджера, который должен, проанализировав большой объем информации по кейсу, выработать правильный алгоритм принятия решений в различных производственных ситуациях.

Обучение по данной методике – это интенсивный тренинг слушателей с использованием современных информационных технологий и ресурсов (видеоматериалов, компьютерного и программного обеспечения и пр.). Каждый год в Гарварде издаются сотни новых кейсов, методических пособий и дополнений к коллекции кейсов. Аналогов в тотальном использовании ситуационного обучения в мире пока не так уж и много. Можно назвать, например, один из известных университетов Северной Америки – Университет Западного Онтарио (Канада).

Итак, целью обучения с помощью методики анализа конкретной ситуации (кейс-стади) является формирование профессионального специалиста, обладающего навыками информационно-аналитической работы прикладного характера. Такой специалист должен обладать универсальными знаниями, умениями и навыками в тех профессиональных сферах, в которых ему предстоит работать на благо общества.

Стоит особо подчеркнуть, что метод кейс-стади как современная обучающая технология не является самодостаточной и завершенной формой изучения теоретических

дисциплин. Она динамична и универсальна, и может служить в качестве приоритетного методологического компонента, гармонично вписываясь в «традиционную» организацию учебного процесса, подготовленного в соответствии с программным обеспечением государственных стандартов.

Например, можно проводить занятия по управленческим дисциплинам в формате использования образовательной методики «кейс-стади» или «анализ реальных ситуаций» не выходя за рамки программных требований. Внешне все выглядит как обычно, - за объяснением темы занятия на лекции следуют семинары с вопросами и самостоятельной работой студентов. Вместе с тем, каждый метод обучения (лекция, семинар, СРС и комплекс новых образовательных технологий) становится лишь формальной структурно-функциональной частью образовательного процесса, в то время как метод кейс-стади приобретает статус неформальной идеологии гуманизации образовательно-воспитательного процесса в целом. Каждое новое занятие (не имеет значение, проводится ли оно как лекция или ролевая игра) выстраивается в соответствии с обозначенной методологией «анализа конкретных ситуаций».

Методика кейс-стади может быть представлена в следующих педагогических формах традиционного и инновационного характера:

- ✓ лекции с использованием техники кооперативного обучения, индивидуальные и групповые консультации;
- ✓ самостоятельные работы студентов с применением дистанционных технологий по закреплению знаний, умений и навыков учебного модуля;
- ✓ семинары-опросы, семинары-тесты, семинары-дискуссии, семинары-конференции, семинары-тренинги;
- ✓ коллективное и групповое обсуждение ситуаций, почерпнутых из общественной, производственной, деловой и коммерческой жизни по материалам различных информационно-аналитических источников и личного опыта студентов;
- ✓ индивидуальные работы студентов исследовательского (прикладного) характера.

Самостоятельные работы студентов (индивидуальные, групповые) можно объединить в комплекс прикладных задач, ориентированных на определенную тематику того или иного курса (дисциплины). К методам обучения в группе относятся: кооперативное обучение, мозговой штурм, групповая дискуссия (дискурс), метод фокус-групп (фокусированное интервью) и ролевое моделирование (осуществляется в форме драматических представлений, ролевых игр, имитации радиопередач и телевизионных шоу). В качестве методов сбора информации для разработки учебно-производственных кейсов используются количественно-качественные методы социологического

исследования: Case study (этнографическое исследование, включенное наблюдение), анализ документов (контент-анализ), интервью, экспертный опрос и другие.

Характерные особенности использования новых образовательных технологий в учебном процессе

Современные педагогические технологии представляют собственную концептуальную основу, направленную на формирование умений и навыков самостоятельно добывать и структурировать необходимую информацию, вычленять проблемы и искать пути их рационального решения, критически анализировать получаемые знания и применять их для реализации вновь поставленных задач.

Вполне очевидно, что такая система обучения способствует не только лучшему усвоению материала учебной дисциплины, но также представляет возможности для конструирования своих собственных знаний и формирования собственного мировоззрения.

Новая система обучения имеет ряд отличительных признаков, придающих ей особую эластичность и адаптивность в современных условиях развития системы образования:

1. Обучение в условиях аудитории заменяется обучением в малых группах (кооперативное обучение). Студенты имеют возможность работать индивидуально, в парах или малых группах по три-четыре человека;
2. Принцип сообщения и запоминания (закрепления) знаний переходит в принцип самоорганизации (самостоятельности и ответственности) и самоуправления, т.е. самостоятельного поиска и кооперирования усилий. При этом активность каждого обучающегося существенно повышается;
3. Работа ведется не только с успевающими или «перспективными» студентами, но и со всей группой. Преподаватель к каждому студенту относится доброжелательно, принимает как факт наличие у него собственного мнения и ценит его вклад в общую дискуссию;
4. Контроль знаний по принципу тестирования заменяется результатами работы над проектом (научным эссе) или его промежуточных этапов. Преподаватель (тьютор), деятельность которого расширяется до осуществления воспитательной функции, имеет возможность наблюдать динамику процесса овладения каждым студентом определенной темой, своевременно и оперативно вносить образовательные и воспитательные коррективы. При этом воспитание может проходить по заранее установленному идейному образцу, доминирующей социокультурной парадигме (или *нравственному камертону*);
5. Соревновательный подход заменяется принципом кооперирования,

сотрудничества (синергетический эффект, синергетическое мышление). Обучение в группах повышает положительный настрой обучающихся, укрепляет и развивает коллективные (корпоративные) ценности. В тоже время принцип межгрупповой соревновательности может быть сохранен в качестве дополнительного стимула или способа мотивации;

6. Поворот от усвоения всеми обучаемыми одного и того же материала к овладению разными обучающимися разным («междисциплинарным») материалом. Одним из важных элементов организации самостоятельной (внеаудиторной) работы студентов, стимулирующих их познавательную деятельность можно назвать возможность самостоятельного выбора обучающимся материала с учетом его интересов, а также определения форм и способов подготовки проекта;

7. Наряду с функцией обучения реализуется и воспитательная задача, т.е. в полной мере актуализируется педагогический (или дидактический) принцип соотношения воспитания и обучения. Данный принцип предполагает последовательное отношение преподавателя (тьютора) к студенту (обучаемому) как к ответственному и самостоятельному субъекту собственного развития.

Итак, новая система обучения определяет иные стороны процесса подготовки будущих специалистов, которые выражаются, прежде всего, в реализации принципа партнерства и актуализации межличностного общения, что является почти невозможным в прежней системе «массового» (поточного) образования.

Метод кейс-стади как технология профессионального обучения

Как методологически оформленная часть учебного процесса технология анализа конкретных ситуаций стала формироваться только со второй половины 19-го века. Широкую популярность метод case-study приобретает на Западе, особенно, в американской образовательной практике. В частности этот метод активно используется для профессиональной подготовки управленческих кадров в сфере бизнеса и экономики. Вполне вероятно, что культурологической основой возникновения и развития кейс метода стал принцип «прецедента» (или «случая»), существующий в американской судебной практике и служащий важным критерием в принятии судопроизводственных решений.

Принято считать, что метод кейс-стади был впервые применен в учебном процессе в Школе права Гарвардского университета в 1870 году. Его практическое внедрение началось в Школе бизнеса того же университета (Harvard Business School) в 1920 году, а первые подборки разработанных кейсов были опубликованы всего несколькими годами позже в Отчётах Гарвардского университета о бизнесе. В эти же годы деканом У. Донхэмом (Wallace B. Donham) был осуществлен перевод всей системы обучения

менеджменту на методику кейс-стади. И уже позднее такие теоретики как Джон Дьюи (John Dewey), Альфред Норт Уайтхед (Alfred North Whitehead), Джером Брунер (Jerome Bruner), Жан Пиаже (Jean Piaget) и Бенджамин Блум (Benjamin Bloom) внесли свой бесценный вклад в развитие изучения данного метода, обеспечив последнему прочную теоретическую платформу.

Интерес к нему проявился лишь во второй половине двадцатого столетия. Осмысленно стали говорить о кейс методе в конце 1960-х – в начале 1970-х гг. в МГУ и академических институтах, позже и в отраслевых институтах. Первые робкие попытки внедрения метода кейс-стади были сделаны на экономическом факультете МГУ (1970-е гг.). Заграничный опыт кейсов мало тогда чем мог способствовать эффективному внедрению этой новой методики. Поэтому выход решили искать из собственной хозяйственной практики, - работавшие по хоздоговорам преподаватели стали собирать факты хозяйственной жизни. В результате в 1980-е гг. кафедрой управления МГУ были выпущены два сборника таких материалов, которые использовались вплоть до 1990-х гг., пока не появилась потребность в более основательном и систематическом подходе к использованию данной образовательной методики.

В последние годы, в связи с образовательными реформами в российской высшей школе происходит поиск новых эффективных методик обучения будущих специалистов. Широкое распространение получили активные методы обучения: метод проектов, компьютерное моделирование, деловые игры и т.д. Среди них достойное место пытается занять и кейсовая методика. Сегодня в некоторых ведущих экономических вузах России, например в СПбГИЭУ (Санкт-Петербургский государственный инженерно-экономический университет), технологию case-studies применяют достаточно активно.

Структура и классификация видов обучающих кейсов

Описание и анализ ситуации – это аналитический текст, т.е. письменное описание какой-то реальной ситуации в организации, например, история образования, организационное становление предприятия, его развитие, результаты в бизнесе, трудовые и коллективные отношения и т.д.

Кейсы очень близки к имитационным играм, поскольку имитационные игры служат задачам ситуационного анализа и диагностики, оценка и прогноз выступают как продукты игры.

В зарубежной методике кейс-обучения выделяют три основных вида кейсов:

1. **Демонстрационный:** *описание ситуации → методы решения → анализ → обобщение.* Данный подход заключается в демонстрации уже отработанных методов

решения управленческих задач различной категории сложности и обобщении опыта управления на основе структурированных фактов.

2. **Тренинговый:** *описание ситуации → анализ → разработка решения → использование технологии*. Он предусматривает приобретение опыта анализа простых и сложных структурированных проблемных ситуаций, разработки управленческих решений, использования социальных технологий.

3. **Инновационный:** *описание ситуации → анализ 1, анализ 2, анализ 3 и т.д. → структурирование и обобщение → вариант решения*. Инновационный кейс развивает аналитические способности студентов при анализе сложных слабо структурированных ситуаций, решения которых пока так и не были найдены или развитие которых так и не завершилось в момент подготовки аналитических текстов.

В образовательном процессе сегодня применяется и несколько иная классификация, по сути, немногим отличающаяся от первого варианта, но представляющая дополнительные возможности совершенствовать навыки работы с определенным объемом информационного материала при работе над кейсом.

Итак, кейсы классифицируются в четыре основные подгруппы [2]:

1. **Структурированный кейс** (*highly structured case*) содержит минимум информации. Для его решения применяют определенную модель или формулу. У таких задач существует оптимальное решение.

2. **«Маленькие наброски»** (*short vignettes*) содержат от 1 до 10 страниц текста и 1-2 страницы приложений. Они знакомят обучаемых с ключевыми понятиями, а при разборе участникам дискуссии требуется опираться на свои знания.

3. **Большие неструктурированные кейсы** (*long unstructured cases*) включают самые сложные материалы объемом до 50 страниц. Информация в них очень подробная, в том числе и ненужная, а необходимая может и отсутствовать.

4. **«Перво-открывательские кейсы»** (*ground breaking cases*) содержат произвольный объем информации. Участники обсуждения должны предложить новое решение.

Кейсы могут различаться в зависимости от постановки цели. В одних случаях используется определенный формат кейса для оперативного принятия управленческого решения на производстве (в зарубежной практике их часто называют «**кейсы предприятия**»). В данном контексте специалистам на групповое обсуждение представляются характеристики предприятия, по которым выявляются симптомы и причины их возникновения, и выводится алгоритм принятия решений по разрешению проблемной ситуации.

«Универсальная» схема разбора кейса, которая может применяться как в учебных, так и производственных целях, состоит из шести основных рабочих элементов: **1. Анализ** – выявление возможных причин появления симптомов (неблагополучных признаков) → **2. Выявление** истинной причины неблагополучия → **3. Поиск** вариантов решений (преодоления кризиса) → **4. Выбор** оптимального решения (приемлемого в данной ситуации) → **5. Действие**, т.е. принятие выбранного решения → **6. Контроль** над предпринимаемыми действиями и их результатами.

Из этих шести элементов в учебном процессе чаще всего используются только первые четыре элемента, но и они помогают студенту приобрести определенный практический опыт. Пятый и шестой элемент остаются прерогативой предприятий, использующих в своей управленческой практике методику анализа производственных ситуаций:

«Можно провести определенную аналогию между кейсовым методом обучения и медициной. Что можно считать ситуацией в медицине? Симптомы заболевания. Но, как известно, одни и те же симптомы в целом ряде случаев свойственны совершенно разным заболеваниям. Поэтому врач должен проанализировать симптомы (ситуацию), выявить возможные причины их появления и установить конкретную. После этого он с учетом состояния здоровья больного анализирует разные варианты решения проблемы, т.е. разные варианты лечения, выбирает оптимальный, назначает лечение и во время лечения осуществляет контроль за состоянием здоровья больного» [3].

Итак, как уже отмечалось выше, учебный процесс по методу кейс-стади проходит в форме творческого поиска, при разборе конкретной ситуации (даже вымышленной), обучаемый занимает активную позицию, фактически сам генерирует идеи и активно взаимодействует с другими обучаемыми. В процессе разбора конкретной ситуации и ее анализа студенты сами ставят для себя вопросы и ищут способы ответа на них.

Теперь рассмотрим структурные компоненты содержательной части кейса как информационно-аналитического документа.

Содержание работы обучающего кейса может включать три основных компонента:

1. *Объектная* часть. Описание важных для понимания частных процессов общих характеристик объекта – например, численность персонала, характер выпускаемой продукции, положение на рынке, базовые экономические показатели и др.

2. *Предметная* часть. Описание какого-либо социального процесса в историческом (т.е. в течение определенного промежутка времени) и содержательном контексте. Здесь описываются все важные и имеющие отношение к *предмету*

исследования стороны *объекта*. Например:

- ✓ институты и процессы занятости;
- ✓ институты и процессы социальной политики предприятия;
- ✓ основные элементы стратегии менеджмента в борьбе за контроль над предприятием;
- ✓ ход приватизации;
- ✓ процессы институционализации предприятия;
- ✓ социальные аспекты технологических изменений;
- ✓ динамика влияния законов организации на развитие компании или ее продукции и т.д.

3. *Эссе*. Краткое научно-аналитическое изложение (описание) объекта и предмета исследования, включающее:

- ✓ критику соображений и выводов авторов кейс-стади;
- ✓ собственную оценку анализируемого материала, обязательно опирающуюся на факты и полевые исследовательские материалы;
- ✓ собственное отношение к исследуемым процессам, построенное на логически связанных аргументах и доводах.

Условно говоря, эссе – это творческое письменное задание, которое может быть (в силу легкости данного жанра) представлено как художественное произведение небольшого объема.

Также имеются и *формальные требования к написанию кейсов и эссе по кейс-стади*, которые можно легко подкорректировать под любую образовательную дисциплину в высшем учебном заведении.

Собственно сам кейс (анализ ситуации) может быть подготовлен из стилистически разрозненных, но логически завершенных информационно-аналитических материалов (различных жанров СМИ, отчетных документов организации, результатов социологических и маркетинговых исследований, произведений массовой культуры), которые следует творчески переработать под обозначенный формат кейс-стади. **Объем текста кейса** может колебаться от 5-7 до 25-30 машинописных страниц в зависимости от пространственно-временной масштабности объекта и предмета исследования, а также степени распространения конфликтных ситуаций, способов их разрешения и масштабов социальных последствий. **Эссе по кейс-стади** невелико по объему – около 1000 слов (или 3-4 машинописных страницы). Как правило, эссе начинается с титульного листа, который оформляется так же как рефераты или курсовые работы. Приветствуются и ссылки на первоисточники (библиографические ссылки). Даже в том случае, если обучаемый

обращается к материалу, собранному сторонним автором, необходимо указать все используемые для анализа кейс-стади источники. Таким образом, **объем аналитического текста («кейс-стади» + «эссе»)** может быть примерно от 8 до 35 машинописных страниц через 1,5 интервала (кегль 14).

Рассмотрев конкретные факты, студент отделяет риторику менеджмента, его внутренние объяснительные схемы от реальных шагов в области политики и стратегии управления, применения тех или иных практик контроля, рекрутирования рабочей силы, достижения необходимой степени осуществления властных полномочий. При помощи новой методики студенты пытаются ответить на ряд конструктивных вопросов, связанных с определенной ситуацией, сложившейся в менеджменте организации. Здесь важным является проявить способности в нахождении студентом ключевого, наиболее интересного сюжета, умения рассмотреть детально и обосновать свои выводы.

В качестве **ведущего кейса (модератора)** обычно выступает сам преподаватель или приглашают на эту роль профессионально подготовленного специалиста (эксперта). Также не возбраняется практика назначения в качестве модератора студентов, из числа подающих надежды в искусстве управления и обладающих лидерскими способностями. Опыт показывает, что уровень личностной социальной активности выше у тех студентов, которые чаще других оказываются в роли модератора, т.е. организатора, стратега, психолога и тренера-консультанта в одном лице.

В ходе написания кейса у автора и в процессе его последующего обсуждения со слушателями происходит формирование концептуального подхода к проблеме. Раскрытие знания достигается, таким образом, через открытие для себя нового.

Структура текста эссе состоит из трех основных частей:

2. *Введение.* В этой сравнительно небольшой по объему части эссе представляется краткая характеристика исследуемого объекта (предприятия, фирмы, семьи или любой другой социальной организации). Для определения предметных рамок анализа студентом должны быть выделены те социальные сюжеты, которые представлены в кейс-стади.

3. *Основная часть.* Рассмотрев конкретные факты, студент отделяет риторику менеджмента, его внутренние объяснительные схемы от реальных шагов в области политики и стратегии управления, применения тех или иных практик контроля, рекрутирования рабочей силы, достижения необходимой степени осуществления властных полномочий. В основной части эссе необходимо сформулировать содержательные, исследовательские вопросы и найти в кейс-стади ответы на них. Студенты пытаются ответить на ряд конструктивных вопросов: разделяются ли управленческие практики на

различных уровнях организационной иерархии; что определяет конкретные решения менеджмента; что в данной ситуации является рационализированной стратегией, что продиктовано сложившимися культурными формами, а что сложилось под воздействием каких-либо внешних причин; где здесь политическая борьба различных групп управленцев, а где имеют место классовые противоречия; каково влияние законов организации на различных этапах жизненного цикла компании, товара и проч., и т.д. Здесь важным является проявить способности в нахождении студентом ключевого, наиболее интересного сюжета, умения рассмотреть детально (анализ), обосновать свои выводы.

4. *Заключительная часть.* В этом разделе эссе студенты собирают в виде краткого резюме свои интерпретации, сделанные в основной части. Приводятся какие-либо соображения относительно типичности описанного и исследованного случая, осуществляется попытка спрогнозировать дальнейшее возможное развитие ситуации в ближайшем будущем.

Этапы презентации кейсов на семинарах-тренингах имеют свою логическую последовательность:

1. *Подготовительный этап.* Разбор кейса предполагает коллективную работу, поэтому здесь должно произойти знакомство студенческой группы с материалами кейс-стади. На этом этапе студентом кейс уже подготовлен и должен быть роздан своим сокурсникам для предварительного ознакомления с проблемной ситуацией **не менее чем за неделю** до проведения семинарского занятия. К кейсу также прилагаются дополнительные источники информации: публикации в прессе, документы, фотографии, видеоприложения и т.д.

2. *Презентация эссе.* Предварительно студенческая аудитория должна разделиться на 2 и более группы (в соответствии с количеством применяемых в дискурсе теоретических подходов для анализа ситуации) и назначить *модератора* (из числа студентов) для ведения тренинга. На презентацию также могут быть приглашены преподаватели и студенты других курсов, которые выступают в роли *независимых экспертов* и следят за общим *дидактическим фоном* группового дискурса. Время презентации – **не более 15 минут**.

3. *Обсуждение (групповой дискурс).* В качестве ведущего кейса (модератора) может выступить профессионально подготовленный специалист (эксперт), преподаватель курса или студент группы, подающий надежды в искусстве управления и обладающий лидерскими способностями. **Основные роли модератора:** организатор, стратег, психолог, конфликтолог, тренер-консультант, при этом он генерирует вопросы, фиксирует ответы, поддерживает дискуссию. Само обсуждение не должно превышать времени, отведенного

для проведения семинарского занятия (академический час). Какие-то существенные для эссе мысли, прозвучавшие на лекциях и дискуссиях на семинарах, могут быть использованы для окончательной доработки эссе и сдаче его на зачетном этапе.

4. *Обобщение.* Модератор (или преподаватель) резюмирует исход дискуссии, подводит итоги и озвучивает общие выводы. Если на конец обсуждения возникли новые вопросы, которые требуют дополнительной проработки, их необходимо тщательно продумать и сформулировать для корректировки эссе и дальнейших обсуждений. Следует особо подчеркнуть, что хорошим кейсом признается тот, который вызвал наиболее активный процесс группового дискурса и по завершению оставил больше вопросов, чем готовых ответов.

В написании кейсов необходимо обратить внимание на то, что ситуация должна быть лишь только частично приготовлена. Следует оставить много того, на чем должны поработать сами студенты. Ведь в реальной жизни всегда имеет место недостаток (или искажение) информации для принятия того или иного решения. Хороший кейс практически ставит слушателя в положение менеджера, действующего в реальных условиях и сталкивающегося с необходимостью принимать решения и готовить по ним план действий.

В окончательном варианте эссе может быть вынесено на публичную защиту, где экзаменуемый может выступить с докладом по проблемам, поднятым в исследовательской работе перед сокурсниками (коллегами) и преподавателем (членами экзаменационной комиссии). Будущий специалист должен быть готовым ответить на вопросы аудитории и вступить в дискуссию. Поэтому, очень важно, чтобы он заранее продумал возможные вопросы и возражения и свои ответы на них.

В заключении необходимо отметить, что интерес студентов к занятиям с использованием метода кейс-стади значительно выше, чем интерес к занятиям, построенным по старому классическому образцу «лекция-семинар». Опыт проведения практических занятий с использованием предлагаемых кейсов свидетельствует о том, что данная форма в сочетании с лекционным курсом весьма эффективна и достаточно живо воспринимается студентами.

Таким образом, обучение в высшей школе при помощи образовательной технологии кейс-стади создает необходимые предпосылки для эффективной работы готового специалиста. И здесь, можно воспользоваться известным афоризмом, который был озвучен известным отечественным физиком Л.Д. Ландау: «Метод важнее открытия, ибо правильный метод исследования приводит к новым, еще более ценным открытиям». Это полностью и в равной степени относится к вышеизложенной учебной методике.

Литература:

1. Более подробно о содержании и формировании социологического воображения читайте: Миллс Ч.Р. Социологическое воображение / Пер. с англ. О.А. Обраменко. Под общей редакцией и с предисловием Г.С. Батыгина. – М.: Издательский Дом NOTA BENE, 2001; Штомпка П. Формирование социологического воображения. Значение теории // Социологические исследования. 2005. – № 10. – С 64-72.
2. См.: Федянин Н., Давиденко В. Чем «кейс» отличается от чемоданчика? / Н. Федянин и др. // Обучение за рубежом. 2000. – № 7. – С. 52-53. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.votpusk.ru/edit/text1.asp?ID=454> (Дата обращения: 18.11.2013).
3. См.: Самарина С.М., Калугина С.А. Применение кейс-методов в преподавании Маркетинга [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.cfin.ru/press/marketing/1999-4/13.shtml> (Дата обращения: 18.11.2013).

УДК 37.013.78

Ворожцов А.М.

г. Иркутск

Кадровый потенциал для Министерства внутренних дел

В настоящее время в министерстве внутренних дел активно решается проблема притока кадров, причем кадров отвечающих требованиям, предъявляемым к современному полицейскому. Нехватка профессиональных кадров всегда была актуальной проблемой для МВД и особенно сейчас, когда в ходе реформирования министерства прошли сокращения штатов полиции.

Одним из способов решения данной проблемы является привлечение выпускников неведомственных вузов, училищ и техникумов. Предполагается, что со студентами еще в период обучения будет заключаться договор, по которому они станут получать от МВД дополнительную стипендию, а взамен по окончании учебного заведения заключат с МВД контракт на срок не менее пяти лет и поступят на службу. Выпускникам гражданских вузов будут предложены полицейские должности среднего или старшего начальствующего состава — в зависимости от уровня полученного профессионального образования. Надеть полицейские погоны сразу после выпуска из учебного заведения смогут только очники-бюджетники старше 18 лет, обучающиеся в госучреждениях, и только те, кто получает высшее или среднее образование впервые. Привлекая, таким образом, людей воспитанных в более свободных условиях, чем в стенах ведомственного вуза, министерство сможет

разбавить ряды своих сотрудников людьми воспитанными «по-другому». Это поможет добавить в работу профессионализма, по-другому взглянуть на организацию работы в целом, в какой-то степени уменьшить коррупцию, кроме того, привлечет специалистов на должности, по которым не готовят специалистов в ведомственных вузах. Например, инженеров-электроников, программистов, экспертов-медиков, специалистов социальной сферы и др.

Предложены два способа поиска кандидатов: первый — работники кадров МВД станут подыскивать наиболее подготовленных студентов, обучающихся по специальностям, которые могут пригодиться в работе полиции; второй — желающие смогут сами обратиться в кадровые подразделения органов внутренних дел и предложить свою кандидатуру. Известно, что многие из тех, кто не прошел по конкурсу в вузы министерства внутренних дел поступают в другие вузы и в дальнейшем по их окончании стараются попасть на службу в органы внутренних дел, поэтому отбор можно проводить и среди них. При этом все кандидаты на должности сотрудников ОВД будут проходить конкурсный отбор, и подвергнуты всем необходимым проверкам.

Можно сказать, что и раньше такая работа велась, однако ранее привлекались уже готовые выпускники. Сейчас же контракты будут заключаться еще в период обучения, и при этом создаваться дополнительные стимулы в виде второй стипендии. Всё это делается, для того чтобы будущий выпускник осознанно занимался получением знаний и не разрывался между учебой и стремлением пораньше начать работать. В дальнейшем, поступив на службу в ОВД, молодым офицерам будет предложено получить недостающие навыки сотрудника полиции на факультетах профессионального образования созданных при вузах МВД России. С ними будут проводиться занятия по огневой, физической и правовой подготовке в необходимом для сотрудника органов внутренних дел объеме. Поэтому такие специалисты ничем не будут уступать выпускникам ведомственных вузов МВД России.

Создавая конкуренцию в сфере трудоустройства выпускников вузов МВД России, выпускники ведомственных вузов будут более ответственно подходить к своему образованию. Станут активнее проявлять себя и более полно овладевать знаниями. То есть привлечение выпускников неведомственных вузов косвенно должно повлиять на качество выпускников вузов МВД России и соответственно министерство внутренних дел будет получать более подготовленных специалистов.

Литература

1. Указ президента №21 от 14 января 2013 года «О подготовке кадров для органов внутренних дел РФ по договорам на обучение».

Проблемы и основные пути трудоустройства выпускников региональных вузов

С чего надо начинать решение проблемы трудоустройства? С выяснения того, что надо самим выпускникам. Вузы должны с 1 курса выявлять мотивацию студентов, т.е. выяснять, для чего они поступают в вуз? Многие студенты, и это не секрет, поступают в вузы по желанию родителей. Т.е. на этапе поступления большее значение имеет мотивация родителей, а не студентов. Часто приходится слышать во время вступительной компании в транспорте или даже среди своих знакомых фразу: «А вы своего куда поступили?» – «А мы своего сюда!»

Имеющиеся исследования мотивации поступающих в вузы говорят о том, что в общем, на первом месте у поступающих стоит **статус**. На втором – **профессия**, на третьем – **карьера**.

В июле 2004 г. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) проводил социологический опрос в 100 населенных пунктах 39 областей, краев и республик России по проблеме развития высшего образования в России [1]. На основе анализа ответов респондентов 18-24 лет и 25-35 лет на вопрос «Зачем в настоящее время многие люди стремятся получить высшее образование?» можно выявить различные приоритетные мотивы получения высшего образования, бытующие в молодежной среде: среди причин, побуждающих людей получать высшее образование, респонденты чаще всего называют те, что связаны с вопросами профессионального роста, поскольку в их представлениях наличие высшего образования открывает новые возможности для того, чтобы устроиться на хорошую работу (48%), сделать карьеру (28%), стать хорошим профессионалом в своей области (26%).

Для части россиян важно оказаться в культурной, образованной среде (8%); выйти за рамки своего окружения, повысив свой социальный статус (9%). Некоторые (10%) полагают, что получить высшее образование нужно, прежде всего, для того, чтобы не служить в армии.

Есть и группа россиян (15%), для которых важны «знания ради знания», ради расширения кругозора, а не из каких-либо прагматических соображений.

Многие респонденты признают, что высшее образование необходимо, прежде всего, чтобы найти хорошую работу. Мужчины, как правило, более заинтересованы в карьерном росте, женщины – в том, чтобы стать хорошим профессионалом. Однако все

представители молодого поколения ориентированы на карьеру. Чем моложе респонденты, тем чаще они увязывают получение высшего образования с возможностью избежать службы в армии.

Проблемы инновации в трудоустройстве выпускников являются одной из актуальных проблем Российского образования. В российских условиях одной из главных задач высшего образования является обеспечение успешного профессионального старта выпускников. И от того, как сработают все названные субъекты, будет зависеть результат трудоустройства. Каждый вуз сегодня озабочен своим рейтингом и эффективностью, поэтому становятся модными и часто употребляемыми слова «мониторинг», «востребованность», «конкурентоспособность». Так называемый мониторинг трудоустройства выпускников проводился недавно в Иркутском государственном университете. Результаты этого мониторинга не только не прояснили ситуацию, но и поставили больше вопросов: как организовывать трудоустройство? Как осуществлять обратную связь с выпускниками? Как повысить конкурентоспособность выпускника и так далее.

Представленные 1 марта цифры показывают не просто «среднюю температуру по больнице», а «среднюю температуру по отдельной палате, выдаваемую за среднюю температуру по больнице». Институт социальных наук ИГУ занимается мониторингом трудоустройства своих выпускников с 2008 года, а также собственный 10 летний опыт позволяют сформировать некоторые выводы и рекомендации по данной проблеме.

Во-первых, мониторинг надо начинать еще во время учебы студентов (пока некоторые выпускники не потерялись из поля зрения безвозвратно) в виде опроса с созданием баз данных. Иногда нам говорят: ваши выпускники не востребованы, они не могут найти работу! Если бы это было правдой, то к нам бы не продолжали поступать абитуриенты и пороговые конкурсные баллы не росли бы год от года. Конкурс при поступлении в ИСН ИГУ в последние два года составил:

Таблица 1

Конкурс при поступлении в Институт социальных наук

Год:	2011	2013
Социология	27 человек на место	32 человека на место
Менеджмент	70 человек на место	75 человек на место

Данные департамента занятости населения по Иркутской области говорят о том, что количество выпускников вышеупомянутых специальностей обратившихся в эти же годы за

помощью в трудоустройстве, ничтожно мало: по специальности «Социология» - 0%, «Менеджмент» - 0% в 2011 и 1% в 2012 году [3]. По Государственному и муниципальному управлению выпусков еще не было.

Действующий Федеральный закон об образовании говорит о том, что ВУЗ должен содействовать трудоустройству выпускников, хотя никаких реальных нормативно-правовых инструментов для этого не существует. На рынке выпускников сегодня действуют основные субъекты: выпускник и работодатель, а также дополнительные субъекты, - вуз и выпускающая кафедра. Каждый год в вузах проводятся компании по трудоустройству, задача которых – содействовать устройству как можно большего числа выпускников. Однако, устройство на работу не всегда зависит только от работы Комиссий и кафедр, а зависит также и от самих студентов. Кто-то «зависает» на старте, кто-то устраивается еще во время учебы самостоятельно и даже трудится с 3-4 курса на постоянной основе. К 5-му курсу работает, как правило, уже более половины студентов.

Как устраиваются студенты? Одни - самостоятельно (с помощью родителей и других личных ресурсов), другие нуждаются в сторонней помощи и обращаются в центр трудоустройства [2]. Поэтому с к началу работы Комиссий по трудоустройству должна быть проделана определенная работа: не только заключены договоры с работодателями, но и получены заявки под конкретных выпускников в т.ч. из проходивших практику в организации, а представители работодателя должны приглашаться на заседание Комиссий по трудоустройству.

С некоторыми выпускниками работа продолжается и после выпуска, для чего необходима устойчивая обратная связь с выпускниками. Учитывая, что в нашем Университете имеется база данных есть всех студентов и выпускников, возможно решить проблему включением в эту базу опции «трудоустройство», которая добавит возможностей для мониторинга. База данных выпускников может стать инновационным потенциалом для вуза и главным ресурсом кадров для работодателей, если организовать размещение в ней по желанию выпускников их резюме, связанные с поисковыми системами Интернета. Представляется, что в условиях Университета ресурсами трудоустройства также могут быть:

1. Центр по трудоустройству выпускников, главной задачей которого должно стать заключение договоров с работодателями на трудоустройство рекомендованных выпускающей кафедрой выпускников. Подобный опыт уже имеется в иркутских вузах, в частности, в ИРГТУ, о чем нам рассказывал коллега на мартовской конференции. В ИГУ также существует практика заключения соглашений с организациями, но в основном эти соглашения касаются организации практик, а не трудоустройства.

2. Выпускающая кафедра, в обязанность которой должно входить распределение студентов на практику и сбор отзывов работодателей с оценками студентов. В отзыв о практике можно ввести кроме обычной оценки, согласие, либо предложение о трудоустройстве будущего выпускника. На некоторых направлениях студенты к моменту выпуска проходят более одной производственной практики, включая преддипломную, поэтому то, как выпускник зарекомендует себя на практике, в дальнейшем может непосредственно повлиять на его трудоустройство. Работодателю гораздо выгоднее взять на работу проверенного на практике человека, поэтому он должен быть заинтересован в развитии дальнейшего сотрудничества с вузом.

К важным функциям выпускающей кафедры можно отнести:

1. Информирование студентов о положении в сфере занятости и содействие в заключении договоров (контрактов) с предприятием, учреждениями и организациями по их трудоустройству;
2. Поддержание постоянной связи с выпускниками вуза, анализ их трудоустройства с целью разработки мероприятий по совершенствованию подготовки и трудоустройству специалистов;

В качестве дополнительных функций выпускающей кафедры в области содействия трудоустройству, нужно добавить:

1. Изучение рыночной ситуации и потребности предприятий и организаций в кадрах с высшим образованием по данной специальности;
2. Оказание помощи Центру по трудоустройству выпускников в заключении договоров между вузом и предприятиями о трудоустройстве выпускников вузов.

Литература

1. [Электронный ресурс] // URL: <http://do.gendocs.ru/docs/index-248593.html>
2. [Электронный ресурс] // URL: <http://job.isu.ru/>
3. [Электронный ресурс] // URL: http://isu.ru/ru/about/umo/trudoustroystvo_vipusnikov.html
4. [Электронный ресурс] // URL: <http://bmsi.ru/doc/ec67f758-d0fd-4fce-88e7-995c25bae2e8>

РАЗДЕЛ 3. ПРОБЛЕМЫ КОНВЕРГЕНЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ И ИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ: МНЕНИЕ МОЛОДЕЖИ*

УДК 378.147

Жагарина А.А., Шульгина С.О., Эндрюшко А.А.

г. Иркутск

Актуализация проблемы конвергенции профессиональных ресурсов будущих социологов и их потенциальных работодателей Иркутской области (в процессе прохождения производственной практики в УФМС России по Иркутской области)

Вопрос о развитии профессиональных ресурсов весьма актуален в связи с изменением и внедрением новой методики оценки эффективности вузов. Проблема конвергенции как взаимной социальной ответственности вузов и потенциальных работодателей связана в значительной мере с двумя обстоятельствами. С одной стороны, речь идет об условиях формирования профессиональных компетенций, создаваемых вузом. С другой стороны, об условиях, создаваемых работодателем для реализации профессиональных компетенций выпускников (в том числе, в период производственных практик). Именно поэтому, мы считаем, что прохождение производственных практик студентами является одним из наиболее значимых каналов конвергенции, как процесса взаимного обмена профессиональными ресурсами и навыками между вузом и работодателем.

Рассмотрим на конкретном примере. Так, УФМС России по Иркутской области предъявляет ряд требований к своим потенциальным сотрудникам: умение работать с людьми, вести деловые переговоры, управлять временем, владеть навыками делового письма, а так же эффективно и последовательно организовать работу по взаимосвязям и другими управлениями службы и быть отзывчивым и ответственным по отношению к людям.

Управление Федеральной миграционной службы по Иркутской области создано для осуществления правоприменительных функций, функций по контролю, надзору и оказанию государственных услуг в сфере миграции, а также для реализации отдельных установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации задач и функций Федеральной миграционной службы. Свою деятельность в сфере миграции осуществляет в г. Иркутске и на территории Иркутской области.

* В данном разделе представлены точки зрения студентов направления подготовки «Социология» в формате тезисов докладов. Работы выполнены под научным руководством д-ра социол. наук, проф. Т.И. Грабельных.

Деятельность данного органа осуществляется в соответствии с принципами уважения прав и свобод гражданина, законности и гуманизма, на основе планирования, сочетания единоначалия в решении вопросов служебной деятельности и коллегиальности при их обсуждении, персональной ответственности каждого сотрудника, гражданского служащего, работника территориального органа за состояние дел на порученном участке и выполнение отдельных поручений.

В целях изучения специфики работы отделов УФМС России по Иркутской области нам были поставлены следующие задачи: изучение нормативно-правовой базы отделов; получение навыков, связанных с работой отделов (изучение правил работы с визовыми анкетами, их обработка, изменение и подтверждение; оформление разрешений на работу и патентов для осуществления трудовой деятельности и регистрация их в журнале учета движения бланков; формирование информационного банка данных заявлений на выдачу или замену паспорта гражданина РФ) и знакомство с основными программными комплексами.

Таким образом, в процессе прохождения практики в различных отделах УФМС нами был получен положительный опыт. В результате проделанной работы нами были изучены локальные нормативные акты, регулирующие деятельность отделов, а так же нами были определены следующие задачи отделов.

Отдел оформления виз, приглашений и регистрации иностранных граждан: осуществление миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства; оформление и выдача виз иностранным гражданам и лицам без гражданства; оформление приглашений иностранным гражданам и лицам без гражданства; реализация мер по предупреждению и пресечению незаконной миграции во взаимодействии с другими территориальными органами федеральных органов исполнительной власти.

Отдел по вопросам трудовой миграции: оформление, выдача и приостановка работодателям, заказчикам работ (услуг) разрешений на привлечение в Российскую Федерацию и использование иностранных сотрудников и разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства; лицензирование деятельности, связанной с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами Российской Федерации.

Отдел обеспечения паспортной и регистрационной работы: контроль и надзор за соблюдением гражданами РФ и должностными лицами правил регистрации и снятия граждан Российской Федерации с регистрационного учета по месту пребывания и месту жительства на территории Иркутской области, ведет базу данных граждан, прибывших на территорию Иркутской области из Северо-Кавказского региона; контроль и

надзор за выдачей и заменой документов, удостоверяющих личность гражданина РФ на территории Иркутской области.

Одним из важнейших требований к работе в УФМС является знание основных принципов работы следующих программ, используемых в вышеназванных отделах: ЦБДУИГ (центральная база данных учета иностранных граждан), прикладное программное обеспечение «Территория», межведомственная программа «Концентратор», Интегрированная база данных «Регион».

По результатам прохождения производственной практики все поставленные задачи были выполнены в полном объеме. А так же были приобретены основные навыки работы с визовыми анкетами, с журналами регистрации учета движения бланков индивидуальных РНР, с заявлениями на выдачу и замену паспорта гражданина РФ и базами данных отделов.

В заключении следует отметить, что УФМС России по Иркутской области является субъектом, ориентированным на конвергенцию профессиональных ресурсов с точки зрения ответственного взаимодействия с вузом и его включенности в процесс взаимообмена профессиональными навыками и компетенциями.

УДК 378.147

Баранец Е.А., Руденко О.Ю.
г. Иркутск

Проблема устойчивости управленческих структур в условиях социальной трансформации: на примере Министерства информационных технологий, инновационного развития и связи Иркутской области (точка зрения студентов-практикантов)

На рубеже XX - XXI веков российское государство вступило в новую стадию своего развития. Об этом свидетельствуют многочисленные преобразования в социально-экономической, культурной и политической жизни. Особое место в преобразовательном процессе занимает административная реформа. Ее основной целью является преодоление разрыва между складывающимся публичным управлением и социально-экономическим потенциалом страны путем кардинального повышения эффективности работы органов исполнительной власти и местного самоуправления, повышения качества государственного и муниципального управления.

Наше региональное правительство — довольно разветвленная структура, включающая в себя министерства, службы и управления. В последнее время наблюдаются

регулярные кадровые перестановки, чиновники сменяют друг друга, министерства реорганизуются.

Министерство информационных технологий, инновационного развития и связи Иркутской области было образовано в 2012 году. В пределах своей компетенции осуществляло реализацию государственной политики в сфере информатизации и внедрения информационных и коммуникационных технологий, инновационного развития, научной, научно-технической деятельности, связи и навигационной деятельности на территории Иркутской области.

Производственная практика студентов-практикантов проходила на базе Управления инноваций Министерства информационных технологий, инновационного развития и связи Иркутской области.

Структурными подразделениями Управления являлись:

- 1) отдел научно-технических программ и разработок;
- 2) отдел инноваций.

Основными задачами Управления выступили:

- 1) формирование и осуществление областной государственной политики в сфере научной, научно-технической и инновационной деятельности в Иркутской области;
- 2) обеспечение областной государственной поддержки научной, научно-технической и инновационной деятельности в Иркутской области;
- 3) управление научной, научно-технической и инновационной деятельностью в Иркутской области;
- 4) разработка предложений по совершенствованию работы Управления инноваций.

На студентов-практикантов, было возложено выполнение следующих функций, а именно:

1. прием заявок по инновационным разработкам от высших учебных заведений Иркутской области;
2. работа с личными делами;
3. помощь в формировании базы с системе Modeus;
4. рассылка писем участникам конкурса инновационных разработок.

А также выполнение различных поручений текущего характера.

По окончании практики Указом Губернатора Иркутской области от 3 декабря 2012 г. № 385-УГ «О внесении изменений в структуру исполнительных органов государственной власти Иркутской области» из структуры исполнительных органов государственной власти Иркутской области исключено Министерство информационных

технологий, инновационного развития и связи Иркутской области. Согласно постановлению, подписанному главой региона, в структуре Правительства были созданы три новых министерства, одним из которых стало Министерство экономического развития, структурным элементом которого стало реорганизованное Министерство информационных технологий, инновационного развития и связи Иркутской области.

Теперь Министерство экономического развития координирует реализацию государственной политики в области развития малого и среднего предпринимательства, национальных проектов, инвестиционной деятельности, в сфере информатизации, внедрения информационных и коммуникационных технологий, связи и навигационной деятельности на территории Иркутской области.

По словам представителей Правительства Иркутской области, изменения в структуре финансово-экономического блока способствуют наиболее эффективной работе правительства региона. Проводимые перераспределения полномочий между министерствами – один из закономерных и планомерных шагов в рамках изменения структуры финансово-экономического блока. Однако, надлежит признать, что, по большей части, указанные попытки сводятся к упразднению одних, образованию на их месте других органов власти, изменению иерархической подчиненности различных министерств и ведомств.

Резюмируя вышесказанное, хотелось бы отметить, что сложность выбора решения при реорганизации управленческих структур и прогнозирования его последствий усугубляется тем, что этот процесс практически всегда осуществляется в условиях действия факторов неопределенности и риска, характерных для рыночной экономики.

УДК: 316.776.32

Трифопова Я.В., Калабушкина Ю.М.

г. Иркутск

**Управление информационными потоками в крупном российском городе
(из опыта производственной практики студентов - социологов на базе
Управления по информационной политике, связям со СМИ и общественностью
Администрации города Иркутска)**

Информация приобретает все более важное значение в нашей жизни. Любое решение мы принимаем на основании анализа данных об окружающей обстановке. Особенно большое значение это приобретает в муниципальных образованиях. Давайте на мгновение представим,

что у администрации города одновременно отключились все телефоны и перестал работать Интернет. Вероятность того, что в этой ситуации возможно эффективное управление, приближается к нулю. Ситуация абсурдная, но она позволяет представить всю важность своевременного информационного обеспечения.

Сегодня во всём мире признано, что информация является важнейшим средством организации и регулирования частной и общественной жизнедеятельности, одной из форм закрепления и распределения имеющихся и приобретаемых знаний.

Информационное обеспечение органов местного самоуправления в настоящее время является одной из самых насущных в то же время одной из самых сложных задач. Связано это, по меньшей мере, с двумя причинами. Во-первых, за последнее время резко увеличился поток информации, как внешней, так и внутриотраслевой. Во-вторых, в связи с постоянной потребностью повышения эффективности управления, растёт необходимость в более качественной обработке информации. Все это вместе взятое и заставляет искать новые пути и методы организации обработки информационных потоков.

Информация, циркулирующая в органах муниципального управления, разнородна и разнообразна. Она может относиться к экономической, социальной, общественной обстановке. Информация этих видов имеет самостоятельную ценность также для нижестоящих управленческих структур, когда они выступают в пределах своей компетенции. Кроме того, она служит в качестве основы для нормативных документов. Эти сведения, будучи собранными, систематизированными и преобразованными в пригодную для использования форму, играют в управлении исключительную роль.

Информационное обеспечение муниципального управления - это система концепций, методов и средств, предназначенных для обеспечения пользователей (потребителей) информацией. К пользователям информацией относятся любые субъекты, обращающиеся к средствам информационного обеспечения за необходимой им фактографической, документальной, аналитической и другой информацией и пользующиеся ею. Такими общепризнанными средствами являются системы информационного обеспечения различных классов и видов, средства телерадиокомпаний, массовой информации.

В целом внешние и внутренние информационные потоки, связанные с состоянием внешней и внутренней среды организации, образуют базовые информационные потоки, которые являются основой для:

- выработки управляющей информации для управления по внешним и внутренним целям как главного продукта деятельности системы управления;
- корректировки и проектирования организационной структуры системы управления.

Таким образом, управление информационными потоками это сложный процесс передачи информации (изменение объема, направления и скорости передачи по всем направлениям), обеспечивающий взаимосвязи всех элементов социальной системы.

Так с 22 июня по 13 июля 2013 года мы проходили производственную практику на базе Управления по информационной политике, по СМИ и общественностью администрации города Иркутска. В ходе прохождения практики нашей задачей был мониторинг информационных сообщений о деятельности структурных подразделений администрации Иркутска. Мы столкнулись с тем, что поток информации, поступающей в управление, нуждается в отдельном отборе и фильтрации. Контекст большинства сообщений не отражает основного содержания деятельности администрации, что не позволяет в полной мере использовать данные.

Современные условия требуют высокого уровня информатизации среды муниципального образования и муниципального управления в частности. В каждом муниципальном образовании должен присутствовать минимальный набор информационных атрибутов эффективного управления – муниципальный сайт, местная сеть радио- и телевидения, газета. Муниципальное управление должно быть в значительной степени автоматизировано (ведение электронного документооборота, информационных баз данных). Для этого необходимо поддерживать достаточно высокий уровень подготовки и технической обеспеченности сотрудников администрации.

Внедрение информационных технологий (ИТ) в практику муниципального управления состоит в повсеместном их использовании для решения оперативных, тактических и стратегических задач развития муниципального образования в рамках единого информационного пространства.

УДК 378.147

Савчук А. С., Леонтьева Н. Б.

г. Иркутск

Особенности взаимодействия Института социальных наук Иркутского государственного университета с Иркутским областным клиническим консультативно-диагностическим центром как с потенциальным работодателем

Практика для студента является неотъемлемой и необходимой частью обучения, без которой его знания не будут жизнеспособными. Однако немногие организации готовы принимать на время летней практики студентов.

Особенностью взаимодействия Института социальных наук Иркутского государственного университета с Иркутским областным клиническим консультативно-диагностическим центром как с потенциальным работодателем является то, что для организации студент является некой ценностью, ведь студент выполняет роль не только ответственного помощника, но и хранителя, а также распространителя полезной и ценной информации. Это и видение различных внутренних процессов организации, в некоторых случаях творческий подход к изучению материала, также выявление неких проблем, которые ранее никто не замечал, и многое другое, на что способен студент-практикант. В свою очередь организация для студента выполняет немаловажную роль, ведь прохождение производственной практики для студентов в какой-либо организации становится серьезным испытанием на пути к профессиональному успеху, а также личным достижениям.

Особенностью ИДЦ является то, что данный центр относится к тем немногим организациям, которые ежегодно готовы принять и принимают в своих стенах студентов-практикантов.

Иркутский Диагностический Центр основан 10 июля 1999 года, является на сегодняшний день одним из ведущих лечебно-профилактических учреждений Иркутской области.

Репутация наиболее преуспевающей медицинской организации в регионе определяется не только высококвалифицированным кадровым потенциалом, самыми современными лечебно-диагностическими технологиями и оборудованием, но и тем, что центр на сегодняшний день является инновационной площадкой для разработки и внедрения новых медицинских и управленческих технологий.

«Иркутский областной клинический консультативно-диагностический центр» (ИДЦ) - это многопрофильный консультативно - диагностический центр. Основным направлением работы ИДЦ является оказание высококвалифицированной консультативно-диагностической помощи жителям Иркутской области. В Центре выполняются 1000 различных лечебно-диагностических методик, из которых 274 – уникальны для нашего региона.

В период с 13 по 17 мая 2013 года в Иркутском диагностическом центре было проведено исследование, целью которого было выявление уровня удовлетворенности клиентов качеством обслуживания. В ходе исследования было опрошено 700 человек, как мужчин, так и женщин (пациенты Иркутского диагностического центра).

После проведенного исследования, нами были сделаны следующие выводы:

1. В основном посетители диагностического центра удовлетворены работой данного медицинского учреждения, исключая некоторые моменты (большая очередь в регистратуру и справочное бюро, длинная запись на исследования, непонятное расположение кабинетов, большая стоимость услуг).

2. В ходе проведения опроса стало понятно, что исследование нужно направлять на ту аудиторию диагностического центра, у которой есть время. Люди, выходящие из лаборатории, в основном торопились или плохо себя чувствовали после процедуры, следовательно, им было не до исследования.

2. Некоторые респонденты затруднялись ответить на вопрос о стоимости услуг, так как им были предоставлены квоты.

3. В целом же, данное исследование прошло без особых затруднений. Респонденты легко шли на контакт, охотно принимали участие в опросе.

Во время прохождения производственной практики, в анкетах были выявлены некоторые замечания по их составлению. Поэтому, в качестве рекомендаций, было предложено редактировать некоторые вопросы, а именно, вопросы, которые включают ответы по шкале, заменить на открытые, для того, чтобы у респондентов была возможность более подробно высказать свое мнение. Также в качестве рекомендации было предложено более подробно информировать население через СМИ о проводимых исследованиях и предоставлении новых услуг.

Практикантам – социологам данная практика дает возможность не только научиться качественно проводить социологические исследования с использованием основных методов, правильно составлять программы социологических исследований, обрабатывать первичную информацию, обобщать полученные данные и разрабатывать различного рода рекомендации, но и возможность осознать правильность выбора профессии и призвания, а также возможность зарекомендовать себя в данной организации для дальнейшего сотрудничества или возможность получить работу в данной организации.

Условия конвергенции профессиональных ресурсов будущих социологов и их работодателей (на примере взаимодействия ИСН ИГУ и Иркутского Областного Кинофонда)

В процессе получения высшего профессионального образования, еще на этапе обучения в вузе для студента ключевой проблемой является освоение профессионально важных компетенций, достаточных для успешного вхождения в профессиональное сообщество. Соответственно, важно владеть информацией в отношении основных требований, который предъявляет работодатель к выпускнику. Соответствие сформированности профессионально важных качеств выпускника требованиям работодателя – должно стать ключевой задачей в процессе профессионального становления.

Итак, что ожидает работодатель от молодого специалиста – выпускника института социальных наук? Мы попытались изучить данный вопрос, опираясь на информацию, представленную в научно-практических публикациях и в средствах массовой информации, где интегрировано мнение представителей науки и общественности.

Представители общественности в процессе обсуждения профессионально важных компетенций будущих специалистов огромное внимание уделяют личностным новообразованиям, среди которых лидируют следующие качества – исполнительность, инициативность, творчество и работоспособность, предприимчивость и адаптивность, способность взаимодействовать с коллективом, устанавливать конструктивные способы взаимодействия с сотрудниками и пр.. Перечисленные качества являются универсальными для различных видов профессиональной деятельности и характеризуют, на наш взгляд, в большой степени выпускника не как профессионала, а как зрелую личность, готовую к установлению трудовых взаимоотношений, принятию ответственности.

Помимо личностных качеств, современного работодателя интересует возможность привлечение специалиста, который владеет профессионально важными компетенциями для реализации различного спектра профессиональной деятельности. В отношении выпускников института социальных наук к таким видам деятельности относятся:

- научно-исследовательская деятельность, которая раскрывается в способности осуществлять последовательность действий, направленных на получение нового знания об объектах профессиональной деятельности;

- производственно-прикладная деятельность, которая направлена на возможность осуществлять оценку результативности последствий социальной и экономической политики, просветительской, информационной и консультационной работа в различных организационных структурах и областях профессиональной деятельности);

- проектная деятельность, которая предполагает наличие специальных профессиональных компетенций в области диагностики, планирования и оценки текущих показателей, характеризующих объекты профессиональной деятельности.

Освоение профессионально-важных компетенций как готовности включения в различные виды профессиональной деятельности, на наш взгляд, возможно посредством интеграции теоретической и практикоориентированной подготовки в условиях обучения в вузе. При этом особую значимость имеет организация практической деятельности студентов на базовых предприятиях, где возникает возможность для обеспечения конвергенции профессиональных ресурсов будущих выпускников и их работодателей для решения определенных задач профессиональной направленности.

В условиях Института социальных наук созданы такие условия, в частности, в процессе организации научно-исследовательской деятельности студентов. Условия конвергенции профессиональных ресурсов будущих социологов и их работодателей находят свое отражение на уровне разрешения следующих задач:

1) определение темы научно-исследовательской работы студента (тема формулируется исходя из поиска решения проблемы, возникающей в практической профессиональной деятельности, значимой для работодателя);

2) проектирование программы научно-исследовательской работы студента (в процессе разработки программы исследования задействованы непосредственные ресурсы организации работодателя, исследование носит научно-практический характер, используются реальные данные определенных предприятий и организаций);

3) апробирование и внедрение результатов научно-исследовательской деятельности студентов (результаты, полученные в процессе организации научно-исследовательской работы студента, доводятся до сведения работодателя, разрабатываются способы оптимизации профессиональной деятельности применительно к условиям конкретных реальных организаций и предприятий).

Возможности конвергенции задач своей научно-исследовательской деятельности и разрешения отдельных проблем профессиональной деятельности работодателя находят свое отражение в процессе организации производственной практики.

В качестве одной из базовых организаций для проведения научно-исследовательских работ и прохождения производственных практик студентов выступает

Иркутский Областной Кинофонд. Студент, проходящий практику в данной организации, в зависимости от решения профессиональных задач может выступать в качестве оператора информационной базы данных или аналитика, исследователя. В зависимости от выполняемой профессиональной роли, студент выполняет различные виды работ – от поиска информации до создания мини-проектов и разработки креативных идей.

В процессе прохождения производственной практики студенты не только овладевают практической составляющей профессионально важных компетенций, а что особо важно, принимают активное участие в решении профессиональных задач данной организации, например:

- 1) оказание помощи в организации и проведении проектов: «Кино под открытым небом», «Человек и природа»;
- 2) оказание профессиональной помощи в организации места проведения проекта «Кино под открытым небом» в усадьбе Волконского;
- 4) создание мини-проекта для реализации мероприятия «Кино под открытым небом», предоставление креативных идей;
- 5) предоставление информации и креативных идей по созданию стендов для проекта «Человек и природа».

Конвергенция профессиональных ресурсов будущих социологов и их работодателей в процессе организации научно-исследовательской деятельности студентов и организации производственной практики, на наш взгляд, имеет значимый положительный опыт – в процессе решения конкретных производственных задач идет формирование опыта будущего специалиста для реализации профессиональной деятельности в контексте определенной организации. Таким образом, студенты получают возможность напрямую взаимодействовать с работодателем и на основе рефлексии собственного профессионального развития определять тенденции профессионального самосовершенствования.

**Социальные характеристики современного абитуриента Института
социальных наук ФГБОУ ВПО «ИГУ» (по материалам социологического
исследования)²**

Выбор будущей профессии из года в год является одной из важнейших проблем для каждого абитуриента. Но важно не только решить в какой области можно себя реализовать, но и какому учебному заведению доверить подготовку себя как хорошего специалиста. Таким образом, важно отметить, что у каждого абитуриента и его родителей вырабатывается ряд критериев, благодаря которым и происходит их судьбоносный выбор. Поэтому каждое учебное заведения, предлагая свои услуги должно опираться на желания и требования своих потенциальных студентов.

С 2012 г. социологической лабораторией региональных проблем и инноваций ИСН и НИЧ ФГБОУ ВПО «ИГУ» проводится ежегодный мониторинг абитуриентов Института социальных наук ИГУ. По результатам опроса мы можем составить социальный портрет современного абитуриента.

В 2013 году в ИСН было подано 2614 заявлений. Объем выборки составил 320 человек. Исследование проводилось по социологическому инструментарию – анкете, разработанной социологической лабораторией региональных проблем и инноваций ИСН и НИЧ ИГУ. Анализ и обработка данных осуществлялась с использованием программного комплекса SPSS для Windows версия 19.

Как показало исследование, реальное и потенциальное большинство абитуриентов ИСН из года в год – девушки. В 2013 году они составили 73,1% из общего числа опрошенных. Основное количество респондентов находятся в возрасте 17-18 лет (87,8%). Абитуриент ИСН ИГУ – это преимущественно выпускник средне общеобразовательной школы. В динамике за два года мы можем наблюдать, что современный абитуриент предпочитает управленческие специальности, такие как государственное и муниципальное управление и менеджмент. Причем, такая тенденция не зависит от пола респондента, потому что как большинство девушек, так и парней считают управленческие направления более престижными (21%) и считают, что у таких профессий сформирован позитивный

² Опрос абитуриентов проводится Социологической лабораторией региональных проблем и инноваций ИСН и НИЧ ФГБОУ ВПО «ИГУ» с участием автора в рамках научно-исследовательского проекта «Инновационная модель и стратегия развития партнерских отношений образовательных систем и субъектов регионального развития» (государственная регистрация № 0120.1368071 (научный руководитель проекта – д-р социол. наук, профессор Т.И. Грабельных).

образ (15,7%). Родители также поддерживают своих детей, ориентируясь на эти же критерии и готовы оплачивать преимущественно такое направление профессиональной подготовки как государственное и муниципальное управление (31,3%)

Как показал мониторинг, если выбор профессии не зависит от пола респондента, то в значительной степени зависит от его места проживания. Таким образом, у жителей сельской местности большим спросом пользуется направление «социальная работа» нежели «социология» или «менеджмент».

Выбирая университет, современный абитуриент ориентируется на качество обучения в университете (30,7%), на то, насколько широко специализированных выпускников (многообразие видов профессиональной деятельности) подготавливает университет (14,0%). Отличительной особенностью абитуриента 2013 года является повышенная заинтересованность в том, насколько широкую базу практик может предоставить высшее учебное заведение.

На выбор абитуриента оказывают влияние: Интернет, друзья и знакомые, так как именно от этих источников он получает интересующую его информацию и рекомендации.

Наблюдается тенденция к росту количества профессионально-ориентированных выпускников школ, т.е. они знают в какое учебное заведение и на какое направление они хотели бы поступить.

Учитывая данные мониторинга абитуриентов последних двух лет следует сделать вывод о том, что Институт социальных наук ИГУ пользуется большим спросом у абитуриентов. Управленческие специальности привлекают своими названиями и перспективами. Абитуриенты готовы не только на бюджете обучаться там, но и поступать на контрактную основу. Но, к сожалению, наблюдается тенденция к снижению спроса на направление «социальная работа». Это связано с непониманием сущности профессии. В связи с этим в качестве рекомендации можно предложить руководству ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ» более активно развивать профессионально-ориентационную деятельность в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом, формируя при этом позитивный образ и представление о предлагаемых профессиях. А так как потенциальные студенты получают интересующую их информацию преимущественно из Интернета, то стоит усилить информационно-пропагандистский поток о направлениях «социальная работа» и «социология» на сайте ИСН и ИГУ. А именно сформировать не только позитивный образ профессий, но и «обрисовать» возможные перспективы и реальные условия самореализации в рамках данных направлений.

**Формирование профессиональных компетенций и обретение
профессионального опыта в процессе прохождения производственной практики на
базе социологической лаборатории региональных проблем и инноваций ИСН и НИЧ
ФГБОУ ВПО «ИГУ»**

В настоящее время система высшего профессионального образования переживает переломный момент, связанный с вступлением России в Болонский процесс и массовым переходом на двухуровневую систему обучения (бакалавриат и магистратура). Подготовка бакалавров-социологов предполагает их систематическую включенность в практико-ориентированные виды деятельности еще в период обучения. В связи с этим большое внимание уделяется формированию профессиональных компетенций.

В своих рассуждениях мы отталкиваемся из того, что выпускник вуза в условиях жесткой конкуренции на рынке интеллектуального труда может быть сегодня успешным в профессиональном плане, если будет обладать высоким уровнем профессионализма, компетентности, будет мобильным, способным адаптироваться к быстро меняющимся условиям социальной среды и рынка труда. На наш взгляд, компетенция проявляется в готовности выпускника применять полученные знания, умения и навыки в своей профессиональной деятельности. Производственные практики способствуют формированию и развитию профессиональных и социокультурных компетенций.

В качестве примера мы хотели бы охарактеризовать свой опыт прохождения практики на базе социологической лаборатории региональных проблем и инноваций Института социальных наук и НИЧ ФГБОУ ВПО «ИГУ». Под руководством заведующей лабораторией, профессора Грабельных Т.И. и руководителя практики со стороны выпускающей кафедры, научного сотрудника лаборатории Козловой Е.С. мы участвовали в проведении мониторинговых исследований: мониторинге трудоустройства выпускников специальностей «Социология», «Менеджмент организаций» и «Социальная работа» (выборка составила – 380 чел., при генеральной совокупности 710 чел.) и мониторинге «Качество и эффективность взаимодействия работодателей с вузами» (выборка составила 117 чел.).

Среди поставленных задач в период прохождения практики были:

1. Ознакомление с организацией и проведением социологических исследований на базе лаборатории.

2. Проведение полевых работ в рамках мониторинговых исследований.
3. Обработка и анализ данных с помощью программного комплекса SPSS.
4. Получение навыков специализированного телефонного опроса.
5. Развитие и формирование навыков опроса с опорой на социальные сети.

Мы выступали в качестве анкетеров, операторов по автоматической обработке данных, супервайзеров, частично аналитиков. Представляется важным отметить, что формирование профессиональных компетенций – результат включенности в реальную профессиональную деятельность и обретения уникального профессионального опыта.

В целом, в рамках производственно прикладной и научно-исследовательской деятельности у нас были развиты следующие профессиональные компетенции: участие в проведении исследований на этапах планирования, сбора, обработки и анализе данных; поиск и обработка информации с привлечением широкого круга источников на основе использования современных информационных технологий (SPSS); участие в коммуникации и поддержание коммуникации с различными субъектами; навыки проведения специализированного телефонного опроса, опроса с опорой на социальные сети. Кроме этого, мы обрели опыт в составлении и оформлении аналитической справки, которая представляет результат исследовательской работы.

Таким образом, в процессе практики происходит трансформация полученных в ходе обучения знаний, умений, навыков в определенные компетенции, которые потребуются выпускнику вуза в его дальнейшей профессиональной деятельности. Важно отметить, что данное исследование сплотило наш студенческий коллектив, способствовало развитию профессионального самосознания и профессиональной культуры. А самое главное мы поняли социальную значимость своей будущей профессии и то, каким нелёгким является труд социолога.

УДК 378.147

Пилизина Д.О., Мясникова В.Л.
г. Иркутск

Современные программные продукты и их использование в обработке и анализе данных (в контексте профессиональной социологической деятельности)

В настоящее время реализация Федеральных государственных образовательных стандартов, нестабильная ситуация на рынке труда диктуют повышенные требования к подготовке социологических кадров экспертно-аналитического профиля. Современный

социолог должен быть компетентен в организации и реализации всех этапов исследовательского процесса, начиная с разработки программы исследования и социологического инструментария, и заканчивая обработкой и анализом данных. Особое значение в подготовке современных социологов имеет развитие навыков обработки и анализа эмпирических данных с использованием специализированных программных продуктов. Известно, что одна из самых распространенных в мире систем статистической обработки социологических данных и наиболее часто используемой в практике социологами является – SPSS Statistics.

Во многих ведущих российских и зарубежных высших учебных заведениях SPSS Statistics является базовым программным комплексом, предполагающим освоение специализированных навыков в работе, которое чрезвычайно важно для подготовки кадров данного профиля.

По окончании второго курса мы проходили производственную практику на базе Социологической лаборатории региональных проблем и инноваций Института социальных наук и научно-исследовательской части ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный университет». Являясь участниками проекта «Инновационная модель и стратегия развития партнерских отношений образовательных систем и субъектов регионального развития» (научный руководитель проекта - д-р социол. наук, профессор Грабельных Т.И.), за период прохождения практики мы участвовали в проведении трех мониторингов:

а) «Малого» мониторинга выпускников Института социальных наук ИГУ 2013 года выпуска специальностей «Социология», «Социальная работа», «Менеджмент организаций»;

б) «Большого» мониторинга выпускников Института социальных наук специальностей «Социология», «Социальная работа», «Менеджмент организаций» 2000 – 2012 гг. выпуска;

в) Ежегодного мониторинга работодателей – представителей государственных и бизнес структур, некоммерческих организаций.

В ходе «малого» мониторинга было опрошено 74 выпускника, в «большом» мониторинге приняло участие 380 выпускников и 117 респондентов среди работодателей. Как видно по выборке, мы работали с большим массивом эмпирических данных. При нашем участии осуществлялись сбор сведений, забивка и обработка полученных данных. Получен колоссальный опыт по проведению социологических исследований, а также в рамках производственной практики мы реализовывали навыки по программному пакету SPSS, полученные в рамках учебной дисциплины на 2 курсе.

SPSS представляет собой модульный, полностью интегрированный, обладающий всеми необходимыми возможностями программный комплекс, охватывающий все этапы аналитического процесса: планирование и сбор данных, доступ к данным и управление данными, анализ, создание отчетов и распространение результатов. SPSS имеет широкие функциональные возможности:

- 1) большие возможности управления данными и преобразования данных на этапе подготовки их к анализу, что является особенно важным при обработке социологической и другой информации гуманитарной направленности;
- 2) совместимость при импорте и экспорте данных со стандартными приложениями Microsoft Office;
- 3) различные средства для создания и редактирования многомерных мобильных таблиц;
- 4) возможность построения высококачественных графиков в виде полноценных круговых и столбиковых диаграмм, гистограмм, диаграмм рассеяния, трехмерных диаграмм и других;
- 5) наличие большой справочной системы, включающей электронный учебник, контекстную справку в диалоговых окнах, всплывающие определения статистических терминов в мобильных таблицах, примеры анализа;
- 6) встроенный командный язык – синтаксис, позволяющий сохранять и автоматизировать многие повторяющиеся задачи;
- 7) возможность распространения результатов анализа в электронном виде.

В рамках «большого» и «малого» мониторингов выпускников Института социальных наук ИГУ нами был освоен в полной мере табличный метод, так по результатам обработки данных были подготовлены таблицы частотного, дифференцированного, графического и сравнительного анализа.

Считаем, что освоение данного комплекса – достаточно сложный процесс, поэтому производственная практика дает возможность в полной мере развить соответствующие навыки обработки и анализа социологических данных.

Обозначенный процесс нужен нам для дальнейшей деятельности как социологов, а накопленный в ходе практики опыт поможет реализации будущих проектов и социологических исследований.

Телефонные опросы: возможности и ограничения (в контексте специализации социологических практик)

Для социолога важной составляющей проведения исследования является сбор первичной информации. Одним из основных способов сбора информации является опрос. Существует несколько методов проведения опроса: анкетирование, интервьюирование, факсовый, почтовый и др. При проведении количественных маркетинговых исследований наиболее эффективным является телефонный опрос. Телефонный опрос в России был освоен сравнительно недавно, «в 1988 году была создана группа телефонных опросов при Институте социологии АН СССР под руководством Овчинниковой Н.Н. для того, чтобы освоить этот относительно новый тогда для нашей страны метод» [1].

Телефонный опрос предполагает анкетирование респондентов по телефону на основе заранее разработанной анкеты. Организация телефонного опроса возможна только при достижении уровня телефонизации населенного пункта более 75%. Популярность данного метода опроса обусловлена, прежде всего, его эффективностью, удобством, экономичностью, оперативностью. Также преимуществом телефонного опроса выступает отсутствие третьих лиц. Практика показывает, что влияние интервьюера на ответы респондента в телефонном опросе меньше, чем при непосредственном общении. Финансовая и временная экономия — отличительная черта телефонного опроса. Интервьюер при этом должен обладать четкой дикцией и приятным голосом, так как ему необходимо расположить к себе респондента посредством своего голоса.

Любой метод опроса обладает не только преимуществами, но и своими недостатками, каковыми в телефонном опросе являются: небольшая длительность (невозможность проведения глубокого опроса, сбора информации по широкому кругу вопросов); наибольшая вероятность отказов респондентов от ответов; ограничения по сложности вопросов и их открытости; невозможность предложения респондентам визуальной информации; исключение из опроса руководителей высокого ранга; невозможность проявления вербальных знаков общения. Пользуясь данным методом опроса, интервьюер часто сталкивается с недоверием со стороны респондентов, так как люди не склонны давать информацию о себе не будучи уверенными в конфиденциальности данных.

В ходе прохождения производственной практики на базе социологической лаборатории региональных проблем и инноваций Института социальных наук и НИЧ ИГУ, нами проводился телефонный опрос выпускников специальности «Социальная работа» (опрошено 103 человека). В ходе исследования эффективность телефонного опроса была подтверждена малыми временными и финансовыми затратами. Большинство опрошенных респондентов доброжелательно отвечали на вопросы анкеты, наблюдалось малое количество отказов. Централизованный контроль анкетеров позволял добиваться максимального результата от каждого участника исследования. Однако, недостаточность информации и невозможность проявления вербальных знаков общения ограничивали доступ к полной информации. У некоторых респондентов наблюдалось недоверие при ответе на вопросы личного характера, а также в связи с периодом проведения опроса (летний период), большое количество предполагаемых респондентов не могли выйти на связь по причине нахождения в отпуске. Возникали проблемы с организацией подобных опросов из-за невысокого качества телефонной связи. После опроса результаты анкетирования сразу вводились в базу данных, после чего были обработаны.

Несмотря на негативные стороны телефонного опроса, данный метод является достаточно распространенным и эффективным среди социологов в настоящее время.

Литература

1. Исупова О.Г. Телефонное интервью: заметки организатора опроса. [Электронный ресурс] — URL: <http://socioline.ru>

УДК 378.147

Емельянова Н. Р., Прончина Д.К.
г. Иркутск

Социологический опыт: необходимость, реальность, перспективы

В настоящее время социология все больше приобретает практическую значимость. В связи с этим большое значение имеет получение не только теоретических социологических знаний, но и умение применить их на практике. Возрастает потребность в овладении основными методами и приемами проведения прикладного социологического исследования, правилами интерпретации полученных результатов.

Подготовка социологов в вузе предполагает как теоретическую часть обучения, так и практическую. Для студентов-социологов возможность получить профессиональный опыт предоставляется во время прохождения производственных практик.

Производственная практика, являясь важной частью учебного процесса, позволяет каждому студенту адаптироваться: а) к профессии, т.е. в ходе решения конкретных задач, поставленных руководителем практики, отработать ряд умений и навыков; б) к коллективу, т.е. освоить новые образцы поведения в коллективе, корпоративной культуры, отличной от студенческой группы, нормы взаимодействия с коллегами, руководителями; в) к новой роли в обществе, связанной с профессиональной деятельностью социолога.

Производственная практика в образовательных учреждениях осуществляется на основе договоров между выпускающей кафедрой (вузом) и государственными, коммерческими и некоммерческими учреждениями, организациями, предприятиями региона, в соответствии с которыми последние предоставляют студентам места для прохождения практик. Иркутский государственный университет по направлению подготовки «Социология», прежде чем направить студентов на производственную практику, предоставляет возможность практики на базе Социологической лаборатории региональных проблем и инноваций ИГУ, деятельность которой непосредственно связана с проведением социологических опросов населения и целевых групп, обработкой и анализом социологической информации. В процессе прохождения практики студенты приобретают свой первый в жизни социологический профессиональный опыт. Первый опыт, как правило, самый тяжелый, но именно он закладывает основы будущей профессиональной деятельности.

Весь процесс прохождения практики (2 курс обучения) можно разделить на три этапа: 1) непосредственно сам опрос респондентов (по телефону или лично); 2) обработка анкет с помощью программного комплекса SPSS Statistics для Windows (вывод разного рода таблиц и графиков и их редактирование); 3) написание аналитической справки по итогам исследования и их обсуждение. На этапе опроса респондентов студенты учатся грамотно, вежливо и профессионально вести беседу, находить индивидуальный подход к каждому. Для того, чтобы обработать полученные данные, социолог обязан владеть программой SPSS Statistics, которая является главным помощником на данном этапе. Студенты учатся строить частотные таблицы, таблицы сопряженности, правильно подбирать зависимые и независимые переменные, составлять графики (столбиковые, круговые, гистограммы и т.п.), а затем все это редактировать. На этапе написания аналитической справки от социолога требуются все его знания, полученные за два года учебы. Чтобы грамотно произвести анализ, студент должен обладать аналитическими способностями, уметь разбираться в причинных связях и социальных явлениях.

Социологический опыт, несомненно, необходим для человека, который хочет связать свою жизнь и карьеру с социологией. Будущий специалист-социолог должен

владеть техникой социологического исследования и умением реализовать ее на практике. Прохождение практики студентами-социологами ИСН ИГУ дает возможность реализовать теоретические знания на практике, что в свою очередь позволяет в совершенстве овладеть базовыми навыками социолога.

УДК 378.147

Сорокина А. В.

г. Иркутск

Основные детерминанты профессиональной деятельности социолога: от личностного выбора до профессиональной ответственности

В каждой профессии есть свои преимущества. Какими качествами должен обладать социолог, чтоб его по-настоящему ценили, в том числе и коллеги? Как говорят социологи, это «открытый вопрос, любое количество ответов»... [1].

Социологи видят три ответа. Главное качество, которое отличает профессионала-социолога, - это аналитичность мышления. По общему признанию социологов, такой специалист должен не просто размышлять, а видеть во всем причинно-следственные связи. Именно социологи в состоянии оценить, где находится та «точка кипения», выход за пределы которой грозил бы обществу полным развалом. И, наоборот, понять, каким образом на рубеже 2000 гг. все-таки удалось остановить подобный ход событий? По данным всероссийских опросов, большинство граждан не стыдится за состояние своей Родины. В конце 90-х стыдилось - свыше 70 процентов... [1]. Разделяем мнение, что мы работаем с самым большим массивом данных, которые позволяют оценить состояние общества и понять, чего оно хочет, в какую сторону может качнуться, воспримет идеи реформаторов или нет.

Второе важное для социологов качество – это критичность мышления. Умение сомневаться, критически оценивать является составляющей профессиональной социологической деятельности.

И третий «кит» нашей профессии - ее публичность. Полностью разделяем мнение известного социолога. Социолог должен понимать, какое бремя социальной ответственности на него возложено. «Не могу молчать!» - это про нас [1].

Свою публикацию мы подготовили, основываясь на тезисах Михаила Константиновича Горшкова, который на разных этапах своей карьеры выступает подлинным носителем социологических ценностей. Его идеи и труды по актуальнейшим

проблемам современности в настоящее время чрезвычайно актуальны и полезны для студенческого социологического сообщества.

Литература

1. Горшков М. К. Предел погрешности [Электронный ресурс] // Российская газета [Офиц. сайт]. URL: <http://www.rg.ru/2012/11/14/sociologia.html> (дата обращения: 20.11.2013).

Сведения об авторах

Афанасьев Александр Лукьянович - доцент кафедры истории и социальной работы Томского государственного университета систем управления, кандидат исторических наук, доцент.

E-mail: Afal_2007@mail.ru

Баёв Павел Анатольевич – доцент кафедры культурологии и управления социальными процессами ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ», кандидат социологических наук, доцент.

E-mail: pbayov@mail.ru

Бобкова Наталья Геннадьевна - доцент кафедры финансового менеджмента Байкальской Международной Бизнес Школы ФГБОУ ВПО «ИГУ».

E-mail: bobkova.nataly@gmail.com

Боллигер Лариса Васильевна – доцент кафедры психологии ФГБОУ ВПО «НИ ИрГТУ», кандидат психологических наук, доцент.

E-mail: blv55@yandex.ru

Ворожцов Александр Михайлович - доцент кафедры специальной подготовки Восточно-сибирского института МВД России, кандидат социологических наук.

E-mail: kis1976@inbox.ru

Грабельных Татьяна Ивановна - заведующая социологической лабораторией региональных проблем и инноваций ИСН и НИЧ ФГБОУ ВПО «ИГУ», профессор кафедры социальной философии и социологии, доктор социологических наук, профессор.

E-mail: tagr@bk.ru

Григорьева Ирина Валерьевна – старший преподаватель ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный лингвистический университет».

E-mail: grigorjn2008@rambler.ru

Грицких Надежда Викторовна – зав. кафедрой гуманитарных социально-экономических дисциплин ВСФ ФГБОУ ВПО «РАП», кандидат социологических наук, доцент.

E-mail: anris@list.ru

Грошева Надежда Борисовна - декан Сибирско-американского факультета Байкальской международной бизнес-школы ФГБОУ ВПО «ИГУ», доктор экономических наук, доцент.

E-mail: grosheva@buk.irk.ru

Гольцова Евгения Викторовна – декан социального факультета Института социальных наук ФГБОУ ВПО «ИГУ», кандидат философских наук, доцент.

E-mail: socioisu@mail.ru

Гуринович Людмила Анатольевна - заместитель начальника Управления социальной и внеучебной работы ФГБОУ ВПО «ИГУ», старший преподаватель кафедры социальной работы ИСН.

E-mail: milgur@mail.ru

Данилова Евгения Николаевна – аспирант ФГБОУ ВПО «БГУЭП».

E-mail: Danilova.92@mail.ru

Дмитриева Ирина Владимировна - учитель гимназии №1 г. Саянск.

E-mail: iradmitrieva235@jmail.ru

Заграйская Юлия Станиславовна – зав. кафедрой рекламы и связей с общественностью, кандидат педагогических наук.
E-mail: zagraiskiy@mail.ru

Зайцева Ольга Юрьевна – зав. кафедрой психологии и педагогики дошкольного образования ФГБОУ ВПО «ВСГАО», кандидат психологических наук, доцент.
E-mail: dpip.lida@ya.ru

Иванова Людмила Анатольевна – доцент ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный лингвистический университет», кандидат педагогических наук, доцент.
E-mail: media-lai@mail.ru

Инкижинова Светлана Антоновна - доцент кафедры социологии и социальной работы ФГБОУ ВПО «БГУЭП», кандидат социологических наук.
E-mail: hubun_basagan@mail.ru

Калашников Валентин Андреевич - доцент кафедры социологии и социальной работы НИИ ИрГТУ, кандидат педагогических наук, доцент (ВАК).
E-mail: Kalashnikov_V-A@mail.ru

Козлова Елена Сергеевна - научный сотрудник социологической лаборатории региональных проблем и инноваций Института социальных наук и НИЧ ФГБОУ ВПО «ИГУ».
E-mail: sociolab@bk.ru

Ларионова Лариса Александровна – старший преподаватель кафедры психологии ФГБОУ ВПО «Ни ИрГТУ».
E-mail: lal44@mail.ru

Маркина Марина Александровна - старший преподаватель факультета сервиса и рекламы ФГБОУ ВПО «ИГУ».
E-mail: mars_i@mail.ru

Мищенко Кристина Сергеевна - аспирант кафедры государственного и муниципального управления ФГБОУ ВПО «ИГУ».
E-mail: cristabaik@mail.ru

Нефедьева Елена Ивановна - доцент кафедры социологии и социальной работы ФГБОУ ВПО «БГУЭП», кандидат экономических наук.
E-mail: nei10@mail.ru

Ницина Ольга Александровна - преподаватель кафедры физического воспитания ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный университет».
E-mail: olichk1101@yandex.ru

Подкаменная Елизавета Васильевна - доцент кафедры иностранных языков для специальных целей и кафедры рекламы и связей с общественностью ФГБОУ ВПО «ИГЛУ», кандидат педагогических наук.
E-mail: baks-3000@mail.ru

Пуляевская Ольга Владимировна – зав. кафедрой психологии ФГБОУ ВПО «НИ ИрГТУ», кандидат психологических наук, доцент.
E-mail: pulayayevsk@mail.ru

Решетников Владимир Алексеевич - директор Института социальных наук ИГУ, зав. кафедрой социальной философии и социологии, доктор философских наук, профессор.
E-mail: vresh@socio.isu.ru

Сапранкова Татьяна Алексеевна - зам. декана Сибирско-американского факультета Байкальской международной бизнес-школы ФГБОУ ВПО «ИГУ», кандидат психологических наук, доцент.

E-mail: tatyana@buk.irk.ru

Соцердотова Галина Васильевна – доцент кафедры естественно-научных дисциплин ФГБОУ ВПО «ИГУ», кандидат физико-математических наук, доцент.

E-mail: gala.so@yandex.ru

Стоянова Людмила Петровна – специалист по содействию в трудоустройстве ВСФ ФГБОУ ВПО «РАП».

E-mail: anris@list.ru

Токарская Нинель Михайловна - профессор кафедры социологии и социальной работы ФГБОУ ВПО «БГУЭП», доктор экономических наук профессор.

E-mail: k_sociology@isea.ru

Токарский Борис Леонидович - профессор кафедры социологии и социальной работы ФГБОУ ВПО «БГУЭП», доктор экономических наук, профессор.

E-mail: k_sociology@isea.ru

Удова Ольга Владимировна – доцент кафедры психологии и педагогики дошкольного образования ФГБОУ ВПО «ВСГАО», кандидат психологических наук, доцент.

E-mail: dpip.lida@ya.ru

Щеблякова Елена Николаевна - доцент ФГБОУ ВПО «Иркутский государственный лингвистический университет», кандидат педагогических наук, доцент.

E-mail: helen102@nm.ru

Юркова Марина Григорьевна – доцент кафедры психологии ФГБОУ ВПО «НИ ИрГТУ», кандидат педагогических наук, доцент.

E-mail: yurkova_m@mail.ru

**Авторский коллектив
студентов Института социальных наук ФГБОУ ВПО «ИГУ»**

Баранец Евгения Александровна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».

E-mail: Zhe-zha2010@rambler.ru

Барсукова Мария Игоревна – студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».

E-mail: mariya.barsukova94@mail.ru

Емельянова Наталья Родионовна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».

E-mail: missnatalia1994@mail.ru

Жагарина Анастасия Анатольевна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».

E-mail: Lika_kiss333@mail.ru

Калабушкина Юлия Михайловна – студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».

E-mail: byka@inbox

Леонтьева Наталья Борисовна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».

E-mail: Tashka.91@mail.ru

Морева Александра Артуровна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».

E-mail: mor-15s@mail.ru

Мясникова Виктория Леонидовна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».

E-mail: opiumfanny@mail.ru

Непомнющая Александра Валерьевна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».

E-mail: Vintra18@mail.ru

Пилизина Дарья Олеговна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».

E-mail: pilizina@gmail.com
Прончина Дарья Константиновна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».
E-mail: dasha_baik@mail.ru
Пуляевская Анастасия Олеговна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».
E-mail: pulyayevsk@mail.ru
Руденко Елена Сергеевна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».
E-mail: 13camon13@mail.ru
Руденко Ольга Юрьевна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».
E-mail: Beby_77@mail.ru
Савчук Анастасия Сергеевна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».
E-mail: Taseya_sas@mail.ru
Сорокина Анна Владимировна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».
E-mail: anna.sorokina.92@mail.ru
Тиунова Полина Андреевна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».
E-mail: polina-polly555dm@mail.ru
Трифонов Яна Владимировна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».
E-mail: yana1991.09.19@mail.ru
Циркунова Юлия Павловна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».
E-mail: tejuli@mail.ru
Шульгина Светлана Олеговна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».
E-mail: sveta_shulgina888@mail.ru
Эндрюшко Анна Александровна - студентка ИСН ФГБОУ ВПО «ИГУ».
E-mail: N-yu-sh-a@mail.ru



ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК ИРКУТСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

Созданный в 1998 г. Институт социальных наук сегодня – это ведущее крупное учебное подразделение ИГУ, объединяющее специалистов четырех кафедр: социальной философии и социологии, социальной работы, культурологии и управления социальными процессами, государственного и муниципального управления.

В Институте ведется подготовка по четырем направлениям: «Социология», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации». Открыта магистратура по направлениям «Социология» и «Государственное и муниципальное управление». Действует аспирантура по трем специальностям: 22.00.04 - «Социальная структура, социальные институты и процессы»; 22.00.08 - «Социология управления»; 09.11.00 - «Социальная философия».

В структуру Института входят социальный факультет и факультет дополнительного образования. Институт располагает собственной базой для прохождения производственных практик студентов-социологов, которой выступает Социологическая лаборатория региональных проблем и инноваций ИСН и НИЧ ФГБОУ ВПО «ИГУ». При кафедре социальной работы функционирует лаборатория социологических исследований.

На базе Института действуют Иркутские региональные отделения Российской Академии социальных наук и Российской социологической ассоциации.

Научная деятельность Института развивается в соответствии с комплексной темой «Современный гуманизм: история, теория и социальная практика». Среди других реализуемых тем: «Проблемы управления развитием социальных систем: личности, организации, территории» и «Инновационная модель и стратегия развития партнерских отношений образовательных систем и субъектов регионального развития». Институт активно участвует в Программе стратегического развития ИГУ.

Результаты научной деятельности преподавателей и сотрудников широко внедряются в различные социальные практики. Институт активно сотрудничает со структурами Правительства Иркутской области и администрациями городов Иркутска, Ангарска, Шелехова, а также с муниципальными органами местного самоуправления, различными специализированными центрами и организациями. Профессорско-преподавательский состав Института проводит социологические исследования, осуществляет экспертизу и разработку социальных проектов и программ. На базе Института могут пройти переподготовку и повышение квалификации преподаватели российских вузов и ссузов, управленческий персонал социальной сферы.

Институт социальных наук приглашает к сотрудничеству руководителей и специалистов органов управления, коммерческих структур, общественных организаций и фондов.

КОНТАКТНАЯ ИНФОРМАЦИЯ:

Почтовый адрес: 664003, г. Иркутск, ул. Карла Маркса, 1, ИГУ, каб. 302

Адрес Института: 664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, корпус 3, к. 211

Телефон/факс: (3952) 24-37-48, (3952) 20-02-05

Вебсайт: www.socio.isu.ru, **E-mail:** yresh@socio.isu.ru

Научное издание

**Социальное образование
как фактор ускоренного развития
российского региона**

Научно-методические материалы

Издательство «Оттиск».

Лицензия ЛР № 066064 от 10.08.1998.

Подписано в печать 02.12.2013. Формат 60/84/16.

Бумага офсетная. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 8,2. Уч. изд. л. 9,5.

Тираж 100 экз. Заказ № 282.

Отпечатано в типографии «Оттиск»
664025, г. Иркутск, ул. 5-й Армии, 28.

Тел. 34-32-34, 241-242.

E-mail: ottisk@irmail.ru