

ISSN 2078-7626

ВЕСТНИК

Сургутского
государственного
педагогического
университета

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

№ 2 (89) 2024 г.

ВЕСТНИК

СУРГУТСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Научный журнал

Основан в августе 2007 г.

№ 2 (89) 2024 г.

«Вестник Сургутского государственного педагогического университета» входит в «Перечень российских рецензируемых научных журналов, рекомендованных Высшей аттестационной комиссией для опубликования основных научных результатов диссертаций на соискание учёных степеней доктора и кандидата наук».

Журнал включён в индексы научного цитирования и в международные библиографические базы данных: РИНЦ, Cyberleninka.ru, Scientific Indexing Services (SIS), ESJI, Ulrich Plus.

Учредителем и издателем СМИ «Вестник Сургутского государственного педагогического университета» является бюджетное учреждение высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Сургутский государственный педагогический университет».

Зарегистрирован в Федеральной службе по надзору в сфере массовых коммуникаций, связи и охраны культурного наследия.
Свидетельство о регистрации СМИ ПИ № ФС 77-29393 от 24 августа 2007 г.

Главный редактор: КОНОПЛИНА Надежда Васильевна, доктор педагогических наук, профессор, Президент Сургутского государственного педагогического университета

Адрес издательства, редакции и типографии:

г. Сургут, ул. 50 лет ВЛКСМ, д. 10/2.

Телефон: 8 (3462) 22-31-87 (доб. 4-493).

E-mail: vestnik@surgpu.ru

Периодичность издания: 6 выпусков в год.

Выход в свет: 28.05.2024 г.

Формат 70x100/16. Авт. л.: 13,9. Усл. печ. л.: 13,71.

Печать цифровая. Гарнитура DejaVu.

Тираж 1000.

Заказ № 657_24.

Отпечатано в РИО СурГПУ.

© Сургутский государственный педагогический университет, 2024.

Распространяется бесплатно, 12+

ISSN 2078-7626

**Surgut
State
Pedagogical
University**

BULLETIN

AN ACADEMIC JOURNAL

№ 2 (89) 2024 г.

SURGUT STATE PEDAGOGICAL UNIVERSITY

BULLETIN

AN ACADEMIC JOURNAL

№ 2 (89) 2024 г.

This Bulletin has started its publishing activity since 2007.

«Surgut State Pedagogical University Bulletin»
is in «The List of Russian peer-reviewed journals
recommended by State Commission of Academic Degrees
and Titles for publication of main scientific results of Doctor and Ph.D. theses».

The Journal is in the list of Science Citation Index and international bibliographic database: RSCI,
Cyberleninka.ru, Scientific Indexing Services (SIS), ESJI, Ulrich Plus.

This academic journal has been registered
in the Russian Federal Agency supervising over the mass media,
tele- and radio-communication saving
in its way the Russian Federation State Cultural Heritage.

The Mass-Media Information Registration Certificate
is ПИ № ФС 77-29393, August 24, 2007.
Founder of journal: Budgetary Institution of Higher Education
of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug — Yugra
«Surgut State Pedagogical University».

The Chief Editor: KONOPLINA Nadezhda Vasilyevna, Doctor of Education, Professor,
President of the Surgut State Pedagogical University.

Address of the publishing house, editorial office and printing house is:
628417 Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Yugra,
Surgut, 50 let VLKSM st., 10/2.
Phone: 8 (3462) 22-31-87 (ext. 4-493). E-mail: vestnik@surgpu.ru

Publication frequency: 6 issues per year.

Release date: 28.05.2023
Format 70x100/16. Auth. l.: 13,9. Usl. p. l.: 13,71.
Digital printing. The DejaVu headset.
The circulation is 1000.
Order No. 657_24.
Printed in RIO SurGPU.

Distributed for free, 12+

© Сургутский государственный педагогический университет, 2024.

СОДЕРЖАНИЕ

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В КОНТЕКСТЕ СОЦИОЛОГИИ

Богдан Д. И.	Непрерывное педагогическое образование: методологические подходы к исследованию.....	9
Дуран Т. В.	Ценностные основания государственной образовательной политики в современной России.....	21
Кеммет Е. В.	Институциональная и организационная поддержка научных школ и коллективов: стратегии развития вузов УрФО.....	29
Ткачук Н. В.	Запросы родителей школьников из числа коренных малочисленных народов Севера к организации учебно- воспитательного процесса в школах-интернатах Ханты-Мансийского автономного округа — Югры (социологический опрос).....	41

СОЦИОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБЩНОСТЕЙ

Зборовский Г. Е., Амбарова П. А.	Научно-педагогические работники в социальной структуре вуза и общества.....	53
Власова О. В.	Научные подходы к исследованию инновационного потенциала научно-педагогических работников вуза.....	65
Ермилова А. В., Воронин Г. Л.	Модели и параметры профессионального долголетия спортсменов высших достижений: социологический аспект.....	73
Нархов Д. Ю.	Вузовские образовательные общности: теоретический каркас исследования.....	86
Смирнова Ю. С.	Барьеры профессионального развития современного учителя.....	97
Шалагина Е. В., Шихова О. Н.	Как остаться в профессии: взгляд молодого школьного педагога (на примере Свердловской области).....	103

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

Девятаева Т. В., Засыпкин В. П.	Экспериментальное исследование типов мотиваций работников университета: результаты пробного разведывательного опроса....	111
--	---	-----

Окунева Т. В., Шестопалова О. Н.

Удовлетворенность трудом персонала:
современные подходы и показатели оценки.....118

СОЦИОЛОГИЯ МОЛОДЕЖИ**Шуклина Е. А., Певная М. В.**

Совместное производство в социокультурном развитии
городской среды: теоретические подходы и потенциал
участия студенчества.....127

Петрова Д. С.

Роль профессионального самоопределения
в системе социального благополучия студенческой молодежи
северного региона.....141

Попкова А. А., Третьякова О. В.

Социологический анализ грантовой поддержки организаций
в системе реализации молодежной политики.....151

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ.....160

ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ РУКОПИСИ АВТОРАМИ.....164

CONTENTS

STATE EDUCATIONAL POLICY IN THE CONTEXT OF SOCIOLOGY

Bogdan D.I.	Continuing Pedagogical Education: Methodological Approaches to Research.....	9
Duran T.V.	Value Foundations of Public Educational Policy in Modern Russia.....	21
Kemmet E.V.	Institutional and Organizational Support for Scientific Schools and Collectives: Development Strategies for Universities in the Urals Federal District.....	29
Tkachuk N.V.	Requests from Parents of Schoolchildren from Among the Indigenous Minorities of the North to Organize the Educational Process in Boarding Schools of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug — Ugra (Sociological Survey).....	41

SOCIOLOGY OF SOCIO-PROFESSIONAL COMMUNITIES

Zborovsky G.E., Ambarova P.A.	Research and Pedagogical Staff in the Social Structure of the University and Society.....	53
Vlasova O.V.	Scientific Approaches to the Study of the Innovative Potential of Academic Teaching Staff.....	65
Ermilova A.V., Voronin G.L.	Models and Parameters of Professional Longevity of Athletes of the Highest Achievements: a Sociological Aspect.....	73
Narkhov D.Yu.	University Educational Communities: the Theoretical Framework of the Study.....	86
Smirnova Yu.S.	Barriers to Professional Development Modern Teacher.....	97
Shalagina E.V., Shikhova O.N.	Problems of Professional Adaptation of a Young Teacher in Modern Conditions of the Educational Space (by the Example of the Sverdlovsk Region).....	103

SOCIOLOGY OF WORK

Devyataeva T.V., Zasytkin V.P.	Experimental Study of Types of Motivation of University Employees: Results of a Test Intelligence Survey.....	111
---------------------------------------	--	-----

Okuneva T.V., Shestopalova O.N.

Satisfaction with the Work of the Staff: Modern Approaches and Evaluation Indicators.....	118
--	-----

SOCIOLOGY OF YOUTH**Shuklina E.A., Pevnaya M.V.**

Co-Production in the Socio-Cultural Development of the Urban Environment: Theoretical Approaches and the Potential of Student Participation.....	127
--	-----

Petrova D.S.

The Role of Professional Self-Determination in the Social Well-Being System Students of the Northern Region.....	141
---	-----

Popkova A.A., Tretyakova O.V.

Sociological Analysis of Grant Support of Organizations in the System of Implementation of Youth Policy.....	151
---	-----

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS.....	160
---	------------

RULES FOR SUBMITTING MANUSCRIPTS BY AUTHORS.....	164
---	------------

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА В КОНТЕКСТЕ СОЦИОЛОГИИ

CONTENTS STATE EDUCATIONAL POLICY IN THE CONTEXT OF SOCIOLOGY

DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.009

УДК 316.334

ББК 60.59

Д.И. БОГДАН

НЕПРЕРЫВНОЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ
ОБРАЗОВАНИЕ: МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ
ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ

D.I. BOGDAN

CONTINUING PEDAGOGICAL EDUCATION:
METHODOLOGICAL APPROACHES
TO RESEARCH

В статье рассматриваются методологические подходы к изучению непрерывного педагогического образования: системный, институциональный, структурно-функциональный, конфликтологический, аксиологический, общностный и ресурсный. Указанные подходы позволяют акцентировать внимание на различных сторонах непрерывного педагогического образования как осознанной траектории поэтапного профессионального становления и развития педагога, нацеленной на повышение его социального и профессионального статуса.

The article discusses methodological approaches to the study of continuing pedagogical education: systemic, institutional, structural and functional, conflictological, axiological, community and resource. These approaches allow us to focus on various aspects of continuing pedagogical education as a conscious trajectory of step-by-step professional formation and development of a teacher aimed at improving his social and professional status.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: непрерывное педагогическое образование, методологические подходы

KEY WORDS: continuing pedagogical education, methodological approaches.

ВВЕДЕНИЕ. Социально-экономические и политические преобразования в обществе в конце XX — начале XXI вв. актуализировали вопросы, связанные с особенностями и проблемами развития, содержания и реализации профессионального образования. Интерес к изучению этой сферы связан с её трансформацией в жизни общества — оно стало определять пути социального и личностного развития ввиду своей массовизации и необходимости воспроизводства трудовых ресурсов в различных отраслях экономики. Особое место в системе подготовки кадров занимает педагогическое образование, основной задачей которого является освоение обучающимися необходимых навыков для ведения педагогической деятельности. Оно становится одним из приоритетных направлений модернизации, так как именно от сформированности профессиональных и личных компетенций педагога, способного не только на трансляцию знаний и ценностей подрастающему поколению, но на самосовершенствование и самообразование на протяжении всей жизни (по крайней мере — профессиональной её части), на самостоятельной и подход к решению професси-

ональных задач, зависит качество подготовки кадров для всех сфер функционирования общества и государства. Образование педагога не заканчивается на получении диплома вуза или колледжа, он должен находиться в постоянном поиске новых знаний и практик, обмену опытом, совершенствуя свою квалификацию. Обозначенный процесс носит название непрерывности педагогического образования.

Впервые вопрос о непрерывном образовании был обозначен экспертами ЮНЕСКО в 60-х годах прошлого века. С этого периода идея обучения человека на протяжении всей жизни стала регулярно внедряться в докладах и документы об образовании различных стран, в том числе СССР [16; 20; 31].

Идея непрерывного образования была заложена в Законе СССР от 19.07.1973 г. № 4536-VIII «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о народном образовании» [11] (например, в статье 4 одним из принципов народного образования в СССР было «единство системы народного образования и преемственность образования во всех типах учебных заведений, обеспечивающие возможность перехода от низших ступеней обучения к высшим»). Разработчиками советских концепций были З.А. Малькова, Б.Л. Вульфсон, Б.С. Гершунский, А.А. Вербицкий, В.А. Сластенин и другие [5; 23; 24]. В настоящее время утверждена Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования до 2030 года, которая направлена на формирование целостной системы непрерывного педагогического образования, начиная с профориентационной работы в школе и заканчивая учреждениями повышения квалификации и переподготовки [26].

Что же такое непрерывное педагогическое образование, какие существуют подходы к его пониманию и каков круг основных вопросов, обсуждаемых учеными по этой теме? В самом общем виде под ним понимается процесс постоянного личного и профессионального самосовершенствования педагога в течение всей жизни, позволяющий ему эффективно решать профессиональные задачи. А это включает в себя изучение новых методик обучения, использование современных технологий, адаптацию к изменяющимся образовательным требованиям и, как следствие, способствует качественному образованию учащихся. Наиболее разработанными дисциплинарными подходами в изучении феномена непрерывного педагогического образования являются педагогический и психологический. Однако, эта проблема редко затрагивается с позиции социологического подхода и его методологических парадигм, которые позволяют глубже понять его структуру и функции, происходящие в нем процессы, влияющие на образовательные практики, формирование образовательных потребностей и предпочтений, а также его воздействие на другие сферы жизнедеятельности.

ЦЕЛЬЮ статьи является рассмотрение специфики, структуры, функции и проблемного поля отечественной системы непрерывного педагогического образования как социального феномена с позиции межпарадигмальных методологических позиций социологического подхода.

МАТЕРИАЛЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. Отечественная история развития педагогического образования в целом начинается с XVIII в., когда были открыты первые учительские семинарии [3, с. 198]. Как отмечает Н.Г. Калининкова, «уже в первой половине XIX в. в России было признано, что именно педагогическое образование является ключевым звеном, от которого зависит решение проблем качества всей системы образования, и в первую очередь общего» [14, с. 308]. А.Н. Джуринский, характеризуя его дальнейшее развитие на рубеже XIX–XX вв., считает, что от него зависит состояние всей системы образования [9, с. 116]. Интерес к непрерывному педагогическому образованию начал появляться с момента появления первых публикаций в 70–80-х годах прошлого века советских авторов А.В. Даринского, Б.Ф. Райского, А.П. Владиславлева, С.Г. Вершловского, В.А. Горохова и других. Это было вызвано общемировыми тенденциями, выраженными в научно-техническом прогрессе (появление персональных компьютеров и сети Интернет, мобильной связи), увеличении свободного времени в силу сокращения (перераспределения) рабочего, которое можно

было направить на изучение ранее закрытой или трудно получаемой информации, а также нехватке высококвалифицированных работников, способных работать в быстроменяющихся условиях и обучаться новым навыкам.

В начале коснемся основных дефиниций непрерывного педагогического образования с позиции педагогики.

И.Г. Харисова представляет непрерывное педагогическое образование как систему подготовки, которая состоит из трех взаимосвязанных ступеней — довузовская (профильные классы в школе), вузовская и послевузовская (повышение квалификации) [19, с. 133]. На этапе перехода с первой на вторую ступень возможно получение среднее профессионального (педагогического) образования. По мнению Е.И. Сахарчук, непрерывное педагогическое образование представляет собой совокупность последовательно осваиваемых профессиональных программ педагогического образования, в основе которых должен лежать принцип преемственности [30, с. 48]. Е.О. Аквазба, П.С. Медведев, А.В. Моисеева, В.Я. Субботин рассматривают понятие «непрерывный профессиональный рост педагога», под которым понимают «процесс самосовершенствования личностных качеств и профессиональных компетенций педагогов, который сопровождается преобразованием личности и наращиванием профессиональных компетенций, в течение всей жизни, позволяющий ему эффективно осуществлять педагогическую деятельность и решать профессиональные задачи, в том числе выступать активным членом различных творческих, управленческих групп и сообществ, обеспечивать высокое качество образовательных результатов обучающихся» [1, с. 62]. Таким образом, педагогический подход акцентирует внимание на преемственности этапов системы непрерывного педагогического образования, обеспечивающих личностных и профессиональный рост педагога, инициирующий повышение качества образования. Среди основных принципов непрерывного образования следует выделить вариативность (возможность выбора оптимальной образовательной траектории), открытость и доступность (возможность получения в любое время), рефлексия (осознания учителем собственного опыта и необходимости включения в процесс непрерывного образования), интеграция (применение полученных компетенций в профессиональной деятельности) и децентрализация (возможность получить образование не только в образовательных организациях, но и на других площадках).

В рамках социологии непрерывность педагогического образования понимается как «гибкая система», которая позволяет создать условия для разработки индивидуальной траектории развития, способствующей мобильности (академической, профессиональной) обучающихся и учитывающей личные и профессиональные потребности педагога [12, с. 78].

Под непрерывным педагогическим образованием мы будем понимать осознанную траекторию профессионального становления и развития педагога, включающую в себя преемственность этапов профессионального самоопределения, получения формального образования (как обязательное условие для профессии) и дальнейшего совершенствования через неформальные и информальные образовательные практики с учетом характера ресурсности педагога, с целью повышения его социального и профессионального статуса. На сегодняшний день в социологии существует целый комплекс классических и современных методологических подходов к изучению различных социальных феноменов, процессов и явлений. В рамках этой статьи будут затронуты те из них, которые наиболее полно отражают различные стороны феномена непрерывного педагогического образования.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. Вопросы структуры, функций, норм и этапов непрерывного педагогического образования наиболее полно отражаются через системный, институциональный и структурно-функциональный подходы.

С позиции системного подхода, концептуальные основы которого были заложены в трудах О. Конта и Г. Спенсера и получили дальнейшее развитие в трудах Т. Парсонса, Р. Мертона, Н. Лумана, Ж. Бодрийара, Э. Гидденса, П. Бурдьё, Г.П. Щедровицкого, Б.А. Грушина, М.А. Розова и других, непрерывное педагогическое образование следует рассматривать,

с одной стороны, как элемент общей системы образования, а с другой — как отдельную самостоятельную систему, содержащую свою собственную совокупность взаимосвязанных компонентов. Так, система непрерывного педагогического образования состоит из формального, неформального и информального образования.

Формальное педагогическое образование приобретается обучающимися в образовательных организациях (школах, колледжах, университетах и др.), которые обеспечивают процесс формирования знаний, умений, навыков, компетенций и образовательных результатов через реализацию образовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами или программой курсов дополнительного образования, которые задают требования к качеству образования. Итогом получения такого вида образования (длительность которого может варьироваться в зависимости от уровня образования и формы его получения) является документ об образовании и (или) о квалификации, позволяющий вести педагогическую деятельность. Содержание такого образования строго фиксировано и регламентировано, его изменения возможно только в случае внесения изменений в законодательные и нормативные акты об образовании в России. Вопросы формального образования и его качественных характеристик представлены в научной литературе достаточно широко.

Сам процесс получения формального педагогического образования представляет собой систему подготовки, которая состоит из трех взаимосвязанных ступеней — довузовская (профильные классы в общеобразовательной организации), профессиональная (среднее профессиональное образование, бакалавриат, специалитет, магистратура, аспирантура) и послевузовская (дополнительное профессиональное образование).

Неформальное педагогическое образование подразумевает учебную деятельность, организованную и продолжающуюся определенный период, как в образовательной организации, так и за её пределами, людей (которые могут не иметь статус ученика или студента) без получения официального документа об образовании. Но это не означает, что такое образование не может приобрести институциональную форму [34]. Содержание, методы обучения, результаты такого образования изменчивы, могут быть адаптированы под каждого конкретного человека или определены по взаимной договоренности участников, оно не имеет целью проверку знаний или аттестацию. К таким практикам относятся, например, клубы по интересам, чтение профессиональной литературы для подготовки к занятиям, участие в конференциях, проектных командах, мастер-классах и тренингах, посещение открытых лекций и другие [7, 28].

Информальное педагогическое образование представляет наибольший исследовательский интерес как достаточно новый и малоизученный вид образования ввиду трудностей его эмпирического и статистического изучения. Это такой вид учебной деятельности, который не попадает под характеристику формального или неформального образования. Содержание информального педагогического образования не регламентировано, может быть организовано самостоятельно (например, через самообразование) или по инициативе коллектива (например, через систему наставничества, обучения на рабочем месте). Оно основано на свободной повседневной коммуникации (некоторые авторы называют его также «повседневным образованием»). Именно в этом и есть главное отличие неформального образования от информального: неформальное образование спланировано, имеет целью получения нового знания или опыта, тогда как информальное имеет «стихийный», «ненаправленный», спонтанный образовательный характер, но при этом процесс получения новых знаний происходит [21].

С позиции *институционального подхода* под непрерывным педагогическим образованием следует понимать такую форму организации профессиональной деятельности педагога, которая на основе действующих формальных и неформальных норм и правил создает условия для постоянного совершенствования своей квалификации. Основные положения

подхода разработаны в трудах Т. Веблена, П. Сорокина, У.К. Митчелла, Дж.М. Кларка, Дж. Коммонса, Дж. Дьюи, А. Флекснера, М.К. Горшкова, Д.Л. Константиновского, Г.А. Ключарева, Н.А. Лобанова, Д.И. Наумова, А.А. Пелипенко, М.Г. Яковенко и другие. Полученные образование и профессия становятся залогом профессиональной мобильности в обществе, что обуславливает в свою очередь изменение социальных статусов и ролей индивидов и социальных групп [15].

Понятие «непрерывности образования» закреплено в законе «Об образовании в Российской Федерации», в котором указано, что система образования создает «условия для непрерывного образования посредством реализации основных образовательных программ и различных дополнительных образовательных программ, предоставления возможности одновременного освоения нескольких образовательных программ, а также учета имеющихся образования, квалификации, опыта практической деятельности при получении образования» [33]. Этот подход подчеркивает роль образовательных организаций, системы образования, государственной политики в формировании содержания и условий для непрерывного образования педагогов.

Мы можем выделить два актуальных направления исследования в рамках обозначенного подхода. Первое направление связано с анализом государственной и организационной политики, направленной на поддержку непрерывного профессионального развития педагогов (изучение установленных норм и стандартов, финансовой поддержки, процедур оценки эффективности образовательных программ и т.д.) [8; 29]. Работы второго направления сосредоточены на исследовании влияния структуры и управления образовательными учреждениями на организацию и предоставление программ непрерывного образования для педагогов (анализ ресурсов, характеристики учебных планов, доступность образовательных возможностей, проведение научных исследований, обновление инфраструктуры и т.д.) [32].

Требование к систематическому повышению своего профессионального уровня заложено в статье 48 закона «Об образовании в Российской Федерации» [33], а право на дополнительное профессиональное по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года закреплено в статье 47. Однако не только формальное требование является причиной необходимости включения в процесс непрерывного образования, так как это становится все более важным аспектом успешной профессиональной деятельности педагога и может считаться его нормой ввиду нескольких причин:

1. Необходимость постоянной актуализации знаний в выбранной области преподавания, так как педагог постоянно сталкивается с новыми требованиями и вызовами в образовательной сфере.
2. Необходимость развития профессиональных навыков в области оценки, дифференциации обучения, работе с особыми детьми, поиска эффективных методик обучения, работе в дистанционном режиме и другие.
3. Возможность обмена опытом и приобщение к профессиональному сообществу, так как образовательные программы, воспитательные и научные мероприятия предполагают совместное обучение с коллегами из разных школ и регионов, что способствует расширению профессиональной сети контактов.
4. Возможность повышения профессионального статуса и улучшения материального благополучия и, как следствие, повышение удовлетворения от собственной деятельности, появления уверенности в собственных способностях, повышение мотивации к дальнейшему личностному и профессиональному росту.

Таким образом, институциональный подход к непрерывному педагогическому образованию предполагает, не только понимание динамики изменений в институциональных структурах и факторах, определяющих механизмы поддержки и развития педагогов, но и позволяет определить формальные и неформальные правила и нормы его получения, а также опре-

делить возможность доступа и доверия к нему. Хотя непрерывное образование не является единственным фактором успеха педагога в современном мире, оно играет одну из ключевых ролей в обеспечении его конкурентоспособности и личного развития.

Следуя логике *структурно-функционального подхода* (Г. Спенсер, Э. Дюркгейм, Б. Малиновский, А.Р. Рэндлифф-Браун, Т. Парсонс, Р. Мертон, Н. Луман, И. Валлерстайн и другие), при анализе непрерывного педагогического образования внимание следует акцентировать на его структуре, системе управления, взаимодействии с другими социальными институтами, организациями, а также особенностях статусно-ролевого социального взаимодействия различных общностей внутри образовательной системы. Его структурными элементами являются органы управления непрерывным педагогическим образованием (администрация президента РФ, правительство РФ, Министерство Просвещения РФ, Министерство науки и высшего образования РФ), федеральные государственные образовательные стандарты среднего специального и высшего педагогического образования, а также программы дополнительного образования, сеть образовательных и научных организаций, включающие в себя систему управления, научно-педагогическое сообщество и обучающихся, со специфическими для каждой из этих групп видами деятельности, ролями, функциями, нормами и ресурсами [13, с. 66–67].

Непрерывное педагогическое образование выполняет ряд важнейших для всей системы образования функций: обеспечивает актуализацию и обновление знаний и навыков педагогов (в том числе освоение новых методик обучения и технологий), способствующих повышению качества образования и эффективности педагогической практики; создает условия для обмена опытом и лучшими практиками с коллегами из других учебных заведений и регионов, что способствует расширению кругозора, улучшению методической базы, включенности в профессиональное сообщество; создает условия для адаптации к постоянно меняющимся требованиям современной образовательной практики, обеспечивая гибкость и готовность к новым вызовам. Однако не стоит забывать о наличии дисфункций непрерывного педагогического образования. Наличие требования к повышению квалификации может создавать ситуацию поиска наименее затратных и быстрых путей получения документа об образовании и проблему формализма при прохождении курсов [10], что представляет собой один из видов девиации внутри системы.

Переходя к личностным аспектам рассмотрения непрерывного педагогического образования, следует обратить внимание на такие подходы, как конфликтологический, аксиологический, общностный и ресурсный.

В рамках *конфликтологической парадигмы* (К. Маркс, Г. Зиммель, М. Вебер, Л. Козер, Т. Веблен, Н. Смелзер, Р. Дарендорф, Р. Коллинз, А.Г. Здравомыслов и другие), непрерывное педагогическое образование создает основу для неравенства, социальной стратификации и мобильности педагогов, которая может быть источником различного рода конфликтов. Так как участие в программе непрерывного образования требует временных и энергетических затрат со стороны педагогов, это может привести к конфликту между прямыми рабочими обязанностями и другими обязанностями на работе или в личной жизни (так называемый временной конфликт). Помимо этого, если получение образования для педагога является чистой формальностью или содержание программы обучения не соответствует принципам, взглядам и идеалам педагога, это может приводить к ценностному конфликту. Основой же финансового конфликта являются дополнительные затраты на оплату обучения, материалов или поездок, что, в свою очередь, может способствовать появлению конфликтов в семье или финансового напряжения педагогов. Увеличение конкуренции между коллегами за возможность повысить квалификацию и улучшить свою статусную позицию может приводить к межличностным конфликтам. Разрешение конфликтных ситуаций и адаптация к противоречиям в процессе непрерывного образования является важным фактором эффективного развития педагогов и достижения поставленных образовательных целей.

Конфликтологический подход к непрерывному педагогическому образованию признает наличие конфликтов как неотъемлемой части профессиональной деятельности и ставит целью не избежание конфликтов, а их конструктивное разрешение и использование в педагогической деятельности для достижения целей обучения.

Учитывая специфику *аксиологического подхода* (С.Ф. Анисимов, М.С. Каган, И.С. Кон, В.Я. Ядов, Г.М. Андреева, В.П. Тугаринов и другие), непрерывное педагогическое образование следует рассматривать как ценность, выступающую в качестве нормы профессиональной деятельности педагога (ценность знания, развитие педагогическое мышление, этика, творчество, саморазвитие, преданность профессии и другие) [17, 18]. Стоит отличать инструментальные ценности, когда важен факт получения диплома или удостоверения о повышении квалификации для формального соответствия должности, возможности продолжения работы в выбранной сфере и готовности следовать правилам и нормам педагогической профессии, от терминальных ценностей, когда интересен и любопытен сам процесс получения образования и в нем есть реальная потребность.

В процессе профессионального становления, перехода между ступенями педагогического образования и образовательными общностями (учеников, студентов, педагогов, руководителей) приоритетность и важность ценностей может меняться: например, для обучающихся наиболее важны знания и этика, а для педагогов — потребность в профессионально-педагогическом самосовершенствовании [6].

В основе анализа *общностного подхода* (Ф. Теннис, Г. Тард, Г. Лебон, Р. Парк, Э. Бёрджесс, Р. Маккензи, Г. Блумер, Т. Парсонс, Дж. Хиллери (мл.), Л. Шноре, Н. Смелзер, Я. Щепаньский, В.А. Ядов, Г.Е. Зборовский, М.О. Мнацаканян и другие) лежит понятие социальной общности как «основного субъекта социального действия, который вступает в социальные отношения и формирует социальные связи как самостоятельный актор» [2, с. 126]. Педагоги рассматриваются как социально-профессиональная общность, обладающая рядом характерных для неё признаков. Это, в первую очередь, осознание своей профессиональной принадлежности (идентификацией и самоидентификацией), схожих условий жизни и деятельности (получение заработной платы, которая зависит от квалификации, количества ставок (часов), качества выполняемой работы, большая продолжительность рабочего дня, ненормированный рабочий день, незначительный объем свободного времени и др.). Именно эти характеристики труда педагогов формируют их образ жизни. Социально-профессиональную общность педагогов составляют лица с педагогическим образованием, полученным в рамках среднего профессионального или высшего образования, а также профессиональной переподготовки. Труд педагога характеризуется, прежде всего, как умственный, сложный, квалифицированный, требующий постоянного совершенствования. Также стоит отметить наличие собственного профессионального (этического) кодекса, который регулирует нормы поведения не только в профессиональной, но и повседневной жизни педагога (например, в 2019 году Министерством Просвещения РФ разработаны нормы поведения в социальных сетях [22]). Важным фактом при изучении непрерывного педагогического образования с позиции обозначенного подхода является переход его участников из одной общности в другую. Например, учитель школы должны перейти в статус «обучающегося» при прохождении курсов повышения квалификации. Повысив свою квалификацию через систему дополнительного образования, они могут перейти на руководящую должность, вести курсы повышения квалификации и программы переподготовки.

Непрерывное образование невозможно изучить в отрыве от тех ресурсов, которыми обладает общность, так как именно от их наличия во многом зависят конкретные и потенциальные виды деятельности. *Ресурсный подход* к непрерывному педагогическому образованию — достаточно новый вид исследования, в основе которого лежит идея, что у обучающихся, педагогов, образовательных учреждений и системы образования в целом есть собственные ресурсы и потенциал, который можно использовать в образовательном про-

цессе. Но возможность и степень «включения» (а также возможные перерывы, остановки или выход) в процесс непрерывности зависит от наличия и использования определенных ресурсов (или их отсутствия). Основы этого подхода были заложены К. Марксом, М. Вебером, Т. Шульцем, Г. Беккером, П. Бурдые, Дж. Коулменом, Р. Патнэмом и получили дальнейшее развитие в работах М. Кастельса, У. Бэка, Д. Граски, В.В. Радаева, О.И. Шкаратан, Т.И. Заславской, Н.Е. Тихоновой и других. Под ресурсом понимают «источники, средства обеспечения производства» [25, с. 369], то есть всё то, с помощью чего производятся экономические блага (товара и услуги). Капитал, в свою очередь, является один из видов ресурсов. Наиболее часто исследуемыми видами капитала являются человеческий (собираетельная характеристика, включающая расходы на образование, здравоохранение и внутреннюю миграцию, которые позволяют человеку воспользоваться лучшими возможностями для трудоустройства) [35], экономический (в первую очередь, деньги), культурный (наличие образования, уровень развития культуры и др.), социальный (например, принадлежность к той или иной социальной группе) и символический (к нему можно отнести статус и престиж) [4]. Иную классификацию ресурсов предлагают Г.Е. Зборовский, П.А. Амбарова, В.С. Каташинских и Е.В. Кеммет, которые выделяют социально-демографические, исследовательские, образовательно-педагогические, публикационные, коммуникативные, символические, темпоральные, морально-идеологические, ресурсы научных коллективов и научных школ и иные [27].

Исходя из специфики непрерывного педагогического образования и его ключевых элементов, нами была рассмотрена только часть методологических подходов, которые могут быть применены для его изучения. Следует сказать, что в рамках социологии образования существуют еще целый спектр иных теорий и подходов (социокультурный, темпоральный, процессуальный, межкополенческий и другие), позволяющих рассмотреть другие важные аспекты изучаемого феномена, не затрагиваемые в этой статье.

ВЫВОДЫ. Рассмотренные нами выше методологические подходы позволяют акцентировать внимание на различных сторонах непрерывного педагогического образования как осознанной траектории поэтапного профессионального становления и развития педагога, нацеленной на повышение его социального и профессионального статуса. Непрерывное педагогическое образование одновременно выступает и как процесс, и как система, и как деятельность, что и позволяет анализировать его как на макро, так и на микроуровнях.

На макроуровне с позиции системного, институционального и структурно-функционального подходов непрерывное педагогическое образование представляет собой процесс, включающий в себя специфическую структуру и этапы, функции, правовую и нормативную базу, систему управления, правила и нормы.

В свою очередь, личностный компонент непрерывного педагогического образования (микроуровень) был рассмотрен в контексте конфликтологического, аксиологического, общественного и ресурсного подходов, фокусирующихся на специфике деятельности основных субъектов этого процесса, его ценностной составляющей, ресурсной базы и возникающих противоречиях и возможных конфликтах.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аквазба Е.О., Медведев П.С., Моисеева А.В., Субботин В.Я. К проблеме непрерывного профессионального роста педагога в современном мире // Вестник педагогических наук. 2021. № 4. С. 60–63.
2. Амбарова П.А., Зборовский Г.Е. Время социальной общности. Монография. Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2017. 347 с.
3. Богуславский М.В. История педагогики: методология, теория, персоналии. М.: ФГНУ ИТИП РАО, Издательский центр ИЭТ, 2012. 434 с.
4. Бурдые П. Формы капитала // Западная экономическая социология. Хрестоматия современной классики / Науч. ред. и сост. В.В. Радаев; пер. М.С. Добряковой и др. М.: РОССПЭН, 2004. С. 519–536.

5. Вербицкий А.А. Основы концепции развития непрерывного экологического образования // Педагогика. 1997. № 6. С. 31–36.
6. Вереина Д.В. Аксиологический аспект структуры профессионально-педагогической культуры преподавателя высшей школы // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. 2021. № 200. С. 153–163. DOI 10.33910/1992-6464-2021-200-153-163.
7. Власова О.В. Неформальные образовательные практики студенчества в северном городе // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2017. № 2(47). С. 75–79.
8. Григораш О.В. Результаты реформирования системы образования в России // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2016. № 121. С. 367–386.
9. Джурицкий А.Н. Педагогическое образование в России на рубеже XIX–XX вв. // Педагогика. 2022. Т. 86, № 12. С. 114–117.
10. Довгалева И.В., Симонова Е.В. Оценка качества курсов переподготовки и повышения квалификации преподавателями высшей школы // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Педагогика и психология. 2015. № 4. С. 309–315.
11. Закон СССР «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о народном образовании» от 19.07.1973 г. № 4536-VIII. URL: https://e-ecolog.ru/docs/QMJZ0fgvvk2hSSwFj9z0j?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F (дата обращения: 09.11.2023).
12. Засыпкин В.П., Зборовский Г.Е., Шуклина Е.А. Социология педагогического образования. Монография. ГОУ ВПО ХМАО — Югры, «Сургутский гос. пед. ун-т», НОУ ВПО «Гуманитарный ун-т г. Екатеринбург», Уральское отд-ние Российского о-ва социологов, Югорское отд-ние Российского о-ва социологов. Екатеринбург: ГУ; 2011. 447 с.
13. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Социология высшего образования. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Российское общество социологов. Екатеринбург: Автономная некоммерческая организация высшего образования «Гуманитарный университет», 2019. 539 с.
14. Калининкова Н.Г. Педагогическое образование в России: уроки истории // Вопросы образования. 2005. № 4. С. 304–318.
15. Константиновский Д.Л., Кораблева Г.Б. Об институциональном подходе к исследованию связи профессии и образования // Социологические исследования. 2000. № 6. С. 48–51.
16. Кучеревская М.О. Реализация принципов непрерывного образования в государственной политике российской федерации в области образования // Философия образования. 2019. Т. 19, № 2. С. 36–51.
17. Ледовская Т.В. Аксиологический подход к проблеме профессиональной подготовки педагогов // Alma Mater (Вестник высшей школы). 2022. № 9. С. 43–49. DOI 10.20339/AM.09-22.043.
18. Макеева Т.В., Гурьянчик В.Н. Непрерывное образование как ценностная основа профессиональной деятельности педагога // Педагогика и просвещение. 2021. № 4. С. 28–34. DOI: 10.7256/2454-0676.2021.4.37108 URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=37108
19. Непрерывное образование: методология, технологии, управление. Коллективная монография / под ред. Н.А. Лобанова, Л.Г. Титовой, В.В. Юдина. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2018. 298 с.
20. Непрерывное педагогическое образование: проблемы, опыт, перспективы. Коллективная монография / под редакцией Л.В. Байбородовой. Ярославль: Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского, 2017. 211 с.
21. Новикова С.Е. Неформальное и информальное образование: европейский опыт признания компетенций // Экономическое развитие России. 2021. Т. 28, № 4. С. 63–73.
22. О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников. URL: https://www.eseur.ru/Files/O_primernom_polojenii_o_normah44846.pdf (дата обращения: 23.01.2024).

23. Педагогическое наследие В.А. Сластёнина: горизонты будущего. Монография / В.А. Сластенин, Л.С. Подымова, Е.А. Дубицкая [и др.]. Москва: Московский педагогический государственный университет, 2015. 204 с.
24. Перспективы развития системы непрерывного образования / Г.Н. Александров, С.Ю. Алферов, Г.Б. Бобосадыкова и др.; под ред. Б.С. Гершунского. М.: Педагогика, 1990. 223 с.
25. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. Москва: ИНФРА-М, 2024. 512 с.
26. Распоряжение Правительства РФ от 24 июня 2022 г. № 1688-р «О Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 г.». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/404830447/> (дата обращения: 12.11.2023).
27. Ресурсность научно-педагогического сообщества университетов УрФО: опыт качественного исследования / Г.Е. Зборовский, П.А. Амбарова, В.С. Каташинских, Е.В. Кеммет // Высшее образование в России. 2023. Т. 32, № 5. С. 71–88.
28. Ройтблат О.В. Неформальное образование педагогических работников: вчера, сегодня, завтра // Вестник ТОГИРРО. 2014. № 2(29). С. 3–234.
29. Сайгушкина С.В., Петрова И.Ю. Непрерывное профессиональное развитие педагогических работников в контексте реализации национального проекта «Образование» // Методист. 2020. № 10. С. 2–5.
30. Сахарчук Е.И. Аспирантура в системе непрерывного педагогического образования // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2019. № 10(143). С. 48–52.
31. Снопко Н.М. История развития концепции «непрерывного образования» // Научные исследования в образовании. 2008. № 6. С. 48–51.
32. Толстенева А.А. Миссия университета педагогического профиля в контексте глобальной государственной и научно-образовательной политики // Современные проблемы науки и образования. 2023. № 3. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=32664> (дата обращения: 27.03.2024).
33. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями). URL: <https://ivo.garant.ru/#/document/70291362/paragraph/1:0> (дата обращения: 27.03.2024).
34. Kicherova M.N. Non-formal education: The review of current studies // Education and Science Journal. 2023. Vol. 25, No. 2. P. 46–67.
35. Theodore W. Schultz. Investment in Human Capital // The American Economic Review. 1961. Vol. 51. No. 1, S. 1–17.

REFERENCES

1. Akvazba E.O., Medvedev P.S., Moiseeva A.V., Subbotin V.Ja. *K probleme nepreryvnogo professional'nogo rosta pedagoga v sovremennoy mire* [On the problem of continuous professional growth of a teacher in the modern world] // Vestnik pedagogicheskikh nauk. 2021. № 4. S. 60–63. (In Russian).
2. Ambarova P.A., Zborovskij G.E. *Vremya social'noj obshhnosti* [The time of social community]. Monografiya. Ekaterinburg: Gumanitarnyj universitet, 2017. 347 s. (In Russian).
3. Boguslavskij M.V. *Istorija pedagogiki: metodologija, teorija, personalii* [The history of pedagogy: methodology, theory, personalities]. M.: FGNU ITIP RAO, Izdatel'skij centr IJeT, 2012. 434 s. (In Russian).
4. Burd'e P. *Formy kapitala* [Forms of capital] // Zapadnaja jekonomicheskaja sociologija. Hrestomatija sovremennoj klassiki / Nauch. red. i sost. V.V. Radaev; per. M.S. Dobrjakovoj i dr. M.: ROSSPJeN, 2004. S. 519–536. (In Russian).
5. Verbickij A.A. *Osnovy koncepcii razvitija nepreryvnogo jekologicheskogo obrazovanija* [Fundamentals of the concept of continuous environmental education development] // Pedagogika. 1997. № 6. S. 31–36. (In Russian).
6. Vereina D.V. *Aksiologicheskij aspekt struktury professional'no-pedagogicheskoy kul'tury prepodavatelja vysshej shkoly* [The structure of professional and pedagogical culture of higher education teachers: the axiological aspect] // Izvestija Rossijskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gercena. 2021. № 200. S. 153–163. DOI 10.33910/1992–6464–2021–200–153–163. (In Russian).

7. Vlasova O.V. *Neformal'nye obrazovatel'nye praktiki studenchestva v severnom gorode* [Social practices of organisation of informal education of students] // Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. 2017. № 2(47). S. 75–79. (In Russian).
8. Grigorash O.V. *Rezul'taty reformirovaniya sistemy obrazovaniya v Rossii* [The results of the reform of the education system in Russia] // Politematicheskij setevoy jelektronnyj nauchnyj zhurnal Kubanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2016. № 121. S. 367–386. (In Russian).
9. Dzhurinskij A.N. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii na rubezhe XIX–XX vv.* [Pedagogical education in Russia at the turn of the XIX–XX centuries] // Pedagogika. 2022. T. 86, № 12. S. 114–117. (In Russian).
10. Dovgaleva I.V., Simonova E.V. *Ocenka kachestva kursov perepodgotovki i povysheniya kvalifikacii prepodavateljami vysshej shkoly* [Assessment of quality of the courses of retraining and improvement of qualification by teachers of the higher school] // Vestnik Tverskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika i psihologija. 2015. № 4. S. 309–315. (In Russian).
11. *Zakon SSSR «Ob utverzhenii Osnov zakonodatel'stva Sojuza SSR i sojunyh respublik o narodnom obrazovanii» ot 19.07.1973 g. № 4536-VIII* [The Law of the USSR «On the approval of the Fundamentals of the Legislation of the USSR and the Union Republics on public education» dated 19.07.1973 № 4536]. URL: https://e-ecolog.ru/docs/QMJZ0fgvkv2hSSwFj9z0j?utm_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2F (data obrashheniya: 09.11.2023). (In Russian).
12. Zasypkina V.P., Zborovskij G.E., Shuklina E.A. *Sociologija pedagogicheskogo obrazovaniya* [Sociology of pedagogical education]. Monografija. GOU VPO HMAO — Jugry, «Surgutskij gos. ped. un-t», NOU VPO «Gumanitarnyj un-t g. Ekaterinburga», Ural'skoe otd-nie Rossijskogo o-va sociologov, Jugorskoe otd-nie Rossijskogo o-va sociologov. Ekaterinburg: GU; 2011. 447 s. (In Russian).
13. Zborovskij G.E., Ambarova P.A. *Sociologija vysshego obrazovaniya* [Sociology of Higher Education]. Ministerstvo nauki i vysshego obrazovaniya Rossijskoj Federacii, Ural'skij federal'nyj universitet im. pervogo Prezidenta Rossii B.N. El'cina, Rossijskoe obshhestvo sociologov. Ekaterinburg: Avtonomnaja nekommercheskaja organizacija vysshego obrazovaniya «Gumanitarnyj universitet», 2019. 539 s. (In Russian).
14. Kalinnikova N.G. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii: uroki istorii* [Pedagogical education in Russia: History lessons] // Voprosy obrazovaniya. 2005. № 4. S. 304–318. (In Russian).
15. Konstantinovskij D.L., Korableva G.B. *Ob institucional'nom podhode k issledovaniju svyazi professii i obrazovaniya* [On the institutional approach to the study of the relationship between profession and education] // Sociologicheskie issledovanija. 2000. № 6. S. 48–51. (In Russian).
16. Kucherevskaja M.O. *Realizacija principov nepreryvnogo obrazovaniya v gosudarstvennoj politike rossijskoj federacii v oblasti obrazovaniya* [Implementation of continuing education principles in the state education policy of the Russian Federation] // Filosofija obrazovaniya. 2019. T. 19, № 2. S. 36–51. (In Russian).
17. Ledovskaja T.V. *Aksiologicheskij podhod k probleme professional'noj podgotovki pedagogov* [Axiological approach to the problem of professional training of teachers] // Alma Mater (Vestnik vysshej shkoly). 2022. № 9. S. 43–49. DOI 10.20339/AM.09-22.043. (In Russian).
18. Makeeva T.V., Gur'jančik V.N. *Nepreryvnoe obrazovanie kak cennostnaja osnova professional'noj dejatel'nosti pedagoga* [Continuing education as the value basis of professional activity of the pedagogue] // Pedagogika i prosveshhenie. 2021. № 4. S. 28–34. DOI: 10.7256/2454-0676.2021.4.37108 URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=37108 (In Russian).
19. *Nepreryvnoe obrazovanie: metodologija, tehnologii, upravlenie* []. Kollektivnaja monografija / pod red. N.A. Lobanova, L.G. Titovoj, V.V. Judina. Jaroslavl': RIO JaGPU, 2018. 298 s. (In Russian).
20. *Nepreryvnoe pedagogicheskoe obrazovanie: problemy, opyt, perspektivy* [Continuing pedagogical education: problems, experience, prospects]. Kollektivnaja monografija / pod redakciej L.V. Bajborodovoj. Jaroslavl': Jaroslavskij gosudarstvennyj pedagogicheskij universitet im. K.D. Ushinskogo, 2017. 211 s. (In Russian).
21. Novikova S.E. *Neformal'noe i informal'noe obrazovanie: evropejskij opyt priznanija kompetencij* [Non-formal and informal education: european experience of the recognition of competencies] // Jekonomicheskoe razvitie Rossii. 2021. T. 28, № 4. S. 63–73. (In Russian).

22. *O primernom položenii o normah professional'noj jetiki pedagogičeskikh rabotnikov* [About the approximate position on the norms of professional ethics of teaching staff]. URL: https://www.esur.ru/Files/O_primernom_položenii_o_normah44846.pdf (data obrashhenija: 23.01.2024). (In Russian).
23. *Pedagogičeskoe nasledie V.A. Clastjonina: gorizonty budushheg* [V.A. Slastenin's pedagogical legacy: horizons of the future]. Monografija / V.A. Slastenin, L.S. Podymova, E.A. Dubickaja [i dr.]. Moskva: Moskovskij pedagogičeskij gosudarstvennyj universitet, 2015. 204 s. (In Russian).
24. *Perspektivy razvitija sistemy nepreryvnogo obrazovanija* [Prospects for the development of the continuing education system] / G.N. Aleksandrov, S. Ju. Alferov, G.B. Bobosadykova i dr.; pod red. B.S. Gershunskogo. M.: Pedagogika, 1990. 223 s. (In Russian).
25. Rajzberg B.A., Lozovskij L.Sh., Starodubceva E.B. *Sovremennyj jekonomičeskij slovar'* [Modern Economic Dictionary]. Moskva: INFRA-M, 2024. 512 s. (In Russian).
26. *Rasporjazhenie Pravitel'stva RF ot 24 ijunja 2022 g. № 1688-r «O Konceptii podgotovki pedagogičeskikh kadrov dlja sistemy obrazovanija na period do 2030 g.»* [Decree of the Government of the Russian Federation dated June 24, 2022 No. 1688-r «On the Concept of teacher training for the education system for the period up to 2030»]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/404830447/> (data obrashhenija: 12.11.2023). (In Russian).
27. *Resursnost' nauchno-pedagogičeskogo soobshhestva universitetov UrFO: opyt kachestvennogo issledovanija* [Resource capacity of academic staff of ural federal district universities: qualitative research] / G.E. Zborovskij, P.A. Ambarova, V.S. Katashinskih, E.V. Kemmet // *Vysshee obrazovanie v Rossii*. 2023. T. 32, № 5. S. 71-88. (In Russian).
28. Rojtblat O.V. *Neformal'noe obrazovanie pedagogičeskikh rabotnikov: vchera, segodnja, zavtra* [] // *Vestnik TOGIRRO*. 2014. № 2(29). S. 3-234. (In Russian).
29. Sajgushkina S.V., Petrova I. Ju. *Nepreryvnoe professional'noe razvitie pedagogičeskikh rabotnikov v kontekste realizacii nacional'nogo proekta «Obrazovanie»* [Continuous professional development of teaching staff in the context of the implementation of the national project "Education"] // *Metodist*. 2020. № 10. S. 2-5. (In Russian).
30. Saharchuk E.I. *Aspirantura v sisteme nepreryvnogo pedagogičeskogo obrazovanija* [Postgraduate training program in the system of continuous pedagogical education] // *Izvestija Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogičeskogo universiteta*. 2019. № 10(143). S. 48-52. (In Russian).
31. Snopko N.M. *Istorija razvitija koncepcii «nepreryvnogo obrazovanija»* [The history of the development of the concept of "continuing education"] // *Nauchnye issledovanija v obrazovanii*. 2008. № 6. S. 48-51. (In Russian).
32. Tolsteneva A.A. *Missija universiteta pedagogičeskogo profilja v kontekste global'noj gosudarstvennoj i nauchno-obrazovatel'noj politiki* [The mission of the University of Pedagogical profile in the context of global government and scientific and educational policy] // *Sovremennye problemy nauki i obrazovanija*. 2023. № 3. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=32664> (data obrashhenija: 27.03.2024). (In Russian).
33. *Federal'nyj zakon ot 29 dekabrja 2012 g. N 273-FZ «Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii» (s izmenenijami i dopolnenijami)* [Federal Law No. 273-FZ of December 29, 2012 «On Education in the Russian Federation» (with amendments and additions)]. URL: <https://ivo.garant.ru/#/document/70291362/paragraph/1:0> (data obrashhenija: 27.03.2024). (In Russian).
34. Kicherova M.N. *Non-formal education: The review of current studies* // *Education and Science Journal*. 2023. Vol. 25, No. 2. P. 46-67. (In English).
35. Theodore W. Schultz. *Investment in Human Capital* // *The American Economic Review*. 1961. Vol. 51. No. 1. S. 1-17. (In English).

DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.013

УДК 316.752:37.014

ББК 60.561.9

Т.В. ДУРАН

**ЦЕННОСТНЫЕ ОСНОВАНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ПОЛИТИКИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

T.V. DURAN

**VALUE FOUNDATIONS OF PUBLIC
EDUCATIONAL POLICY IN MODERN RUSSIA**

Российское высшее образование сегодня находится на новом этапе преобразований, необходимость которых определяется новыми геополитическими вызовами. Выбор стратегии его реформирования осуществляется с учетом доминирующей системы ценностей. Переориентация на традиционные духовные и нравственные ценности российской цивилизации сохраняет актуальными достижения Болонского процесса и положительные результаты нелиберальных реформ.

Today, the higher education in Russia is at a new stage of transformations, the necessity of transformations is determined by new geopolitical challenges. The choice of the education reform strategy is carried out considering the dominant system of values. The reorientation towards the traditional spiritual and moral values of Russian civilization keeps relevant the achievements of the process of Bologna and the positive results of neoliberal reforms.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: аксиологические основания, образовательная политика, реформы образования, модернизация образования, Болонский процесс.

KEY WORDS: values, educational policy, educational reforms, modernization of education, Bologna process, internationalization.

ВВЕДЕНИЕ. В условиях современной геополитической ситуации, с которой столкнулась наша страна, остро встал вопрос о дальнейших путях развития отечественной системы высшего образования. Выход России из Болонского процесса¹ не только актуализировал дискуссии о перспективах Болонского процесса в нашей стране [4], но и заставил задуматься о будущих реформах и их ценностных основаниях. Введение санкций, исключение России западными «партнерами» из Болонского процесса заставило кардинальным образом пересмотреть фундаментальные ценности, являющиеся аксиологическим фундаментом государственной образовательной политики.

Любая государственная образовательная политика формируется исходя из ценностных установок, доминирующих у той части общества, которая ответственна за ее формирование и реализацию. Политические ценности определяют действия субъектов политики, а также перспективы развития различных сфер общества и его основных социальных групп. Ведущий американский политолог Д.Истон определил политику как «волевое распределение ценностей», которое осуществляется политической системой [11].

Для более полного понимания аксиологических оснований современной государственной образовательной политики необходимо дать системную характеристику реформирования российского образования за последние тридцать лет. Ни для кого не секрет, что начиная с 1991 года российская система российского образования вступила на путь непрерывных

¹ В апреле 2022 года Болонской группой было объявлено решение об исключении Российской Федерации из всех структур Болонского процесса по причине поддержки руководителями высших образовательных учреждений военной спецоперации на Украине.

реформ. И по настоящее время мы являемся свидетелями «сложного процесса формирования новой стратегии развития российского образования» [2], ценностными основаниями которой являются патриотизм, гражданственность, служение отечеству, ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, историческую память и преемственность поколений [14]. В соответствии с Указом Президента РФ № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» все реформы образования и науки должны проводиться с учетом сохранения и укрепления традиционных ценностей [14].

Не претендуя на периодизацию образовательных реформ, в том числе и в сфере высшего образования, предпримем попытку системно представить трансформацию системы высшего образования в период с 1990-х гг. по настоящее время в контексте политических и социально-экономических изменений. Необходимость подобного анализа обусловлена тем, что структура системы высшего образования претерпевала фундаментальные изменения на каждом этапе трансформации.

Анализ перспектив развития отечественной системы высшего образования и стоящих перед ней вызовов вряд ли возможен без знания и учета накопленного к настоящему времени опыта управления им. Изучение аксиологических оснований государственной политики в сфере высшего образования за последние тридцать лет значимо для выработки принципиальных положений, которые необходимо принимать во внимание для обеспечения эффективной трансформации высшего образования.

ЦЕЛЬ статьи заключается в анализе ценностных оснований государственной политики в сфере высшего образования на протяжении последних тридцати лет его непрерывной модернизации и в выявлении перспектив его развития с учетом корректировки системы ценностей российского общества в условиях глобальных перемен.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ. Эмпирической основой исследования послужили нормативно-правовые акты в сфере высшего образования в рассматриваемый период, аналитические и статистические материалы Министерства науки и высшего образования РФ, экспертные оценки российских и зарубежных ученых, представленные в научной литературе, специализированные научные периодические издания. В качестве основных методологических подходов автором использованы институциональный, аксиологический, деятельностный.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И НАУЧНАЯ НОВИЗНА. За последние несколько десятилетий сфера высшего образования, в том числе и в нашей стране, претерпела кардинальные изменения. Массовизация и интернационализация явились ключевыми факторами его развития. Во многих странах мира возрастание спроса на высшее образование вызвало количественное увеличение числа студентов [16]. За последние полвека охват населения высшим образованием резко увеличился. В своих исследованиях Ханс де Вит доказывает, что динамично развивающиеся экономики Латинской Америки, Индии, Китая, где доля студентов вузов в совокупной численности населения соответствующего возраста составляет 35, 22 и 37% соответственно, стремятся к увеличению этого показателя до 50% и более — до уровня развитых стран [16].

Интернационализация образования, в свою очередь, представляет собой относительно новый феномен, который тесно связан с массовизацией. Интернационализация была обусловлена сочетанием политических, социально-культурных, экономических факторов. Наиболее распространенным в настоящее время определением интернационализации является трактовка, предложенная Джейн Найт «как преднамеренного процесса интеграции международных, межкультурных или глобальных аспектов в цели, функции и организацию предоставления образовательных услуг для повышения качества преподавания и научных исследований, которые приняли различные формы и масштабы в разных странах» [20]. Современные правительства рассматривают интернационализацию образования как ин-

струмент «более широкой стратегии по улучшению экономического положения, оживлению системы образования или внесению необходимых изменений» [21].

Вследствие этого, когда в 1990-е гг. был поднят вопрос о неэффективности советской модели образования и актуализировался выбор наиболее пригодной для России модели реформирования системы образования, выбор был сделан в пользу интернациональной модели, ориентированной на максимальную интеграцию России и российской системы образования в мировое образовательное пространство.

В условиях кардинальных политических изменений в конце 1980-х — 1990-х гг. было положено начало либерализации высшего образования принятием двух федеральных законов: «Об образовании» (1992 год) и «О высшем и послевузовском образовании» (1996 год). Закон «Об образовании» адаптировал образовательную систему к новым экономическим реалиям и закреплял свободу организационно-правовой и экономической деятельности для образовательных учреждений. Принятие данных законов положило начало разработке иных нормативно-правовых актов относительно высшего образования в соответствии с новыми реалиями, а Постановление Правительства РФ «О национальной доктрине образования в Российской Федерации» № 751 от 4 октября 2000 года закрепило цели и задачи системы образования, роль государства в ее развитии. Положения национальной доктрины были конкретизированы в «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года», которая в качестве цели модернизации образования закрепила «создание механизма устойчивого развития высшего образования» [5].

Отечественный исследователь Н.А. Черных в качестве ключевых ценностных составляющих либеральной модели образования выделяет индивидуальные планы обучения, предоставляющие студентам максимально возможную свободу выбора, платность обучения. Характеристика либеральной модели высшего образования рассматривается исследователем с позиции институционального взаимодействия основных акторов модернизации образования. Для конкретной модели присущ тот или иной тип взаимодействия личности, общества и государства. Поэтому, если для традиционной модели образования характерно доминирование интересов государства, то для либеральной — интересов гражданского общества [17].

Либеральные реформы, призванные реагировать на новые экономические реалии глобализации и изменения на рынке труда [18], привели к изменению государственной политики высшего образования, иерархии дисциплин и стратегий студентов во всем мире [19]. В 1990-е гг. следствием модернизации российского высшего образования на основе либеральной модели явилось резкое увеличение численности коммерческих вузов. Такое колоссальное расширение сферы высшего образования с 1990-1991 по 2007-2008 годы исследователи называют «образовательным пузырем». Так, с 1990 по 2008 годы число вузов увеличилось в 2,2 раза, а численность студентов — в 2,7 раза [1].

Однако экономическая нестабильность, возрастающий дефицит бюджетных средств усугубили состояние материальной базы высшего образования. В 1995 г. расходы на образование по консолидированному бюджету страны не превышали 60-65% от потребностей отрасли [6]. Следствием ослабления государственного регулирования сферы образования стала его коммерциализация, которая сочеталась с низкой социальной защищенностью учащихся и профессорско-преподавательского состава вузов. Сокращение государственного финансирования привело к оттоку преподавателей в негосударственные вузы либо в целом из отрасли из-за низкой заработной платы и ее хронических невыплат.

Несмотря на большой «пласт» организационных и управленческих проблем, либеральные реформы высшего образования в конце 1990-х — начале 2000 гг. представляли собой «модернизационный проект», направленный на улучшение параметров в сфере высшего образования путем освоения всего лучшего, что сложилось в мировой практике [3]. Либеральные ценности, составившие фундамент государственной образовательной политики на протяжении 1990-х гг., позволили обосновать и реализовать перспективную

модель системы образования, отличающуюся многообразием, академической свободой, ориентацией на развитие личности, опорой на мотивацию всех субъектов образовательной деятельности [2].

Ключевым либеральным проектом начала 2000 гг. явился Болонский процесс. Это процесс реформирования системы высшего образования на международном уровне, начавшийся в 1999 г. в Болонском университете, позволивший создать практически общую структуру степеней и систему академических квалификаций. Его цель заключалась в обеспечении единообразия и гарантии качества во всей Европе при одновременном поощрении транспарентности, мобильности, возможностей трудоустройства учащихся. Болонские документы подтверждают принцип автономии университетов и образовательного плюрализма. Несмотря на то, что российское образование не было интегрировано в европейские и глобальные структуры, Болонский процесс играл роль связующего звена с ЕС, повышая академическую мобильность, усиливая контакты и соединяя страну с европейскими странами. Болонский процесс явился отправной точкой для новой государственной политики России, означавшей принятие западных норм и правил. Вхождение России в Болонский процесс ознаменовало собой попытку встроить национальные институты в существующую международную европейскую систему образовательных связей и стало своего рода ускорением интеграции России в международное образовательное пространство.

Вместе с тем реализация принципов Болонского процесса столкнулась с трудностями. Только лишь часть его инструментов была внедрена.

В период с 2012–2020 гг. были сформированы институциональные основы интернационализации: разработана нормативно-правовая база (Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273), а также приняты ключевые стратегические документы, направленные на повышение конкурентоспособности России в международном образовательном пространстве. Так, государственная инициатива «Проект «5-100», запущенная в 2013 г., была направлена на повышение конкурентоспособности российских вузов в мире. Подобные «инициативы превосходства» (Excellence Initiative) реализуются правительствами многих стран с целью повышения качества высшего образования и улучшения позиций в мировых рейтингах. В 2014 г. была принята государственная программа «Развитие образования на 2013–2020 годы» [9]. В том же году начала действовать программа «Глобальное образование», направленная на сохранение и увеличение числа научных, педагогических, медицинских и инженерных кадров, управленческих кадров в социальной сфере, а также на поддержку граждан Российской Федерации, самостоятельно поступивших в ведущие иностранные образовательные организации, и их последующее трудоустройство [7]. С 2013 года в сфере высшего образования наблюдаются новые тенденции, такие как реструктуризация и оптимизация, направленные на сокращение числа вузов, усиление контроля за их деятельностью, формирование крупных университетских комплексов путем слияния вузов для создания материальной, кадровой и научно-исследовательской базы развития высшего образования.

Принятие поправок к Конституции Российской Федерации (2020 г.) ознаменовало новый этап в истории российского государства. Поправки, направленные на защиту основополагающих семейных ценностей, исторической истины, укрепление духовно-нравственных основ общества, поддержку и защиту культуры как уникального наследия многонационального русского народа, развитие социального государства являются важнейшим событием, имеющим большое значение для определения целей и будущего развития нашей страны [22]. Новые аксиологические основания государственной образовательной политики — это духовные и моральные ценности, воплощенные в Стратегии национальной безопасности Российской Федерации. В частности, речь идет о патриотизме, гражданственности, защите жизни человека, прав и свобод личности, семьи, творческого труда, служении Родине, правилах морали и этики, гуманизма, благотворительности, справедливости, взаимо-

помощи, командной работе, историческом единстве народов России, преемственности истории нашей Родины. Отечественный исследователь М.В. Богуславский характеризует современный этап развития образования (с 2022 года) как «суверенизацию», в основе которой лежат гражданско-патриотические и духовно-нравственные ценности. В рамках этого этапа разворачивается «сложный процесс формирования новой стратегии высшего образования» [2].

Традиционная российская система ценностей является духовно-нравственной основой российского общества, которая на протяжении всего исторического развития нашей страны сохраняет и укрепляет суверенитет и строит будущее. Ценности современного российского общества не согласуются с неолиберальными. Западные ценности, которые в последние десятилетия все чаще толкуются как «универсальные», не могут являться таковыми, так как во многом не совпадают с традиционными национальными ценностями. Доминирующими аксиологическими основаниями государственной политики в условиях глобальных перемен становятся иные, проявляющиеся в «признании патриотических ценностей, традиций и идеалов» [2]. Этот вектор задан в документах стратегического планирования, разработанных в рамках целеполагания на федеральном уровне: Стратегия национальной безопасности Российской Федерации (утверждена Указом Президента Российской Федерации от 02.07.2021 № 400) [13]; Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» [14]. В этой связи необходимо выделить такое важное решение, принятое на государственном уровне, как включение в учебный план основных образовательных программ по уровням подготовки (бакалавриат, специалитет) дисциплины «Основы российской государственности». Дисциплина направлена на формирование у обучающихся системы знаний, навыков, умений и ценностей, связанных с осознанием принадлежности к российскому обществу и развитием чувства гражданственности. При этом значимым является то, что система высшего образования, сформировавшаяся в результате его реформирования на основе либеральных ценностей, во многих аспектах своего функционирования показывает свою жизнеспособность. Подчеркнем, что выбранный сегодня сценарий совершенствования системы высшего образования согласно Указу Президента РФ от 12.05.2023 № 343 «О некоторых вопросах совершенствования системы высшего образования» сохраняет бакалавриат и магистратуру, однако предусматривает приоритетное развитие специалитета.

ВЫВОДЫ. В условиях трансформации системы международных отношений западные неолиберальные нормы и ценности не согласуются с традиционными ценностями России и поэтому не могут быть приняты в качестве оснований государственной политики. На сегодняшний день необходимы дополнительные мероприятия как по совершенствованию нормативной базы, обеспечивающей формирование и реализацию государственной политики в части патриотического воспитания, так и по дальнейшей реализации стратегии, основанной на приоритете духовных и нравственных ценностей. Однако корректировка ценностных оснований реформирования высшего образования не ставит под сомнение достижений Болонского процесса и положительных результатов неолиберальных реформ. Отметим, что появление коммерческого сектора в высшем образовании явилось важным фактором расширения его доступности, а участие России в Болонском процессе, продемонстрировавшее открытость нашей страны европейским ценностям, способствовало созданию возможностей для мобильности обучающихся, развитию сетевого взаимодействия вузов, появлению новых организационно-правовых форм — автономных образовательных организаций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Балацкий Е.В. Как из высшего образования в России раздули пузырь // Проблемы управления в социальных системах. 2014. Т. 7. Вып. 11. С. 56-82.

2. Богуславский М.В. Динамика либеральных и патриотических ценностей идеологии российской образовательной политики в 1991–2022 годы: инновационные циклы и ретроинновационные волны // Историко-педагогический журнал. 2022. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dinamika-liberalnyh-i-patrioticheskikh-tsennostey-ideologii-rossiyskoy-obrazovatelnoy-politiki-v-1991-2022-gody-innovatsionnye> (дата обращения: 20.03.2024).
3. Волков А.Е., Кузьминов Я.И., Реморенко И.М., Рудник Б.Л., Фрумин И.Д., Якобсон Л.И. Российское образование — 2020: Модель образования для инновационной экономики // Вопросы языкознания. 2008. № 1. С. 32–64.
4. Константинова Л.В., Петров А.М., Штыхно Д.А. Переосмысление подходов к уровневой системе высшего образования в России в условиях выхода из Болонского процесса // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. № 2. С. 9–24.
5. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. URL: <https://base.garant.ru/1588306/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/> (дата обращения: 19.03.2024).
6. Мещангина Е.И. Государственная политика в области высшего педагогического образования в условиях становления новой России (1990–2000 гг.). Автореф. дисс... канд. истор. наук. Екатеринбург, 2006. URL: <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/740/1/urgu0345s.pdf> (дата обращения: 19.03.2024).
7. Официальный сайт программы «Глобальное образование». URL: <http://educationglobal.ru> (дата обращения: 19.03.2024).
8. Постановление Правительства РФ от 4 октября 2000 г. № 751 «О национальной доктрине образования в Российской Федерации». URL: <https://base.garant.ru/182563/> (дата обращения: 19.03.2024).
9. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 295 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы». URL: <https://base.garant.ru/70643472/> (дата обращения: 19.03.2024).
10. Разумова Т.О., Телешова И.Г. Трансформация системы высшего образования: вызовы и перспективы // Уровень жизни населения регионов России. 2023. № 3. Том 19. С. 338–349.
11. Мухаев Р.Т. Политология: учеб. для студентов вузов. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. 400 с.
12. Седова К.В. Основные направления государственной политики в сфере патриотического воспитания // Огарёв-Online. 2023. № 8 (193). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-gosudarstvennoy-politiki-rf-v-sfere-patrioticheskogo-vospitaniya> (дата обращения: 19.03.2024).
13. Указ Президента РФ от 02.07.2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации». URL: <https://base.garant.ru/401425792/> (дата обращения 21.10.2023).
14. Указ Президента РФ от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/405579061/> (дата обращения 20.03.2023).
15. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения 20.03.2023).
16. Ханс де Вит. Эволюция мировых концепций, тенденций и вызовов в интернационализации высшего образования // Вопросы образования/ Education Studies Moscow. 2019. № 2. С. 8–34.
17. Черных Н.А. Либеральная модель высшего профессионального образования: социологическая оценка реальности внедрения // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2010. № 1 (22). С. 113–118.
18. Beck U., Giddens A., Lash S. Reflexive Modernization. Politics, Tradition and Aesthetic in the Modern Social Order. Cambridge, Polity Press, 1994.
19. Bond S., Lemasson J., P. Un nouveau monde de savoir. Les universités canadiennes et la mondialisation, Ottawa, Centre de recherches pour le développement international, 1999. 324 p.
20. Knight J. Concepts, Rationales, and Interpretive Frameworks in the Internationalization of Higher Education. The SAGE Handbook on International Higher Education, Thousand Oaks, CA: Sage, 2012.
21. L'internationalisation de l'enseignement supérieur. Direction générale des politiques internes département thématique: politiques structurelles et de cohésion. 2015. URL: <https://www.europarl>

europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/540370/IPOL_STU(2015)540370_FR.pdf (дата обращения 20.03.2023).

22. Patrouchev N. La Russie a-t-elle besoin de valeurs «universelles»? Le Saker Francophone, 2020. URL: <https://lesakerfrancophone.fr/la-russie-a-t-elle-besoin-de-valeurs-universelles> (дата обращения 20.03.2023).

REFERENCES

1. Balatckij E.V. *Kak iz vysshego obrazovanya razduli puzir'* [How Russia's Higher Education Bubbles Up] // *Problemy upravleniya v socialnix sistemah*. 2014. T. 7. Vyp. 11. S.56–82. (In Russian).
2. Boguslavskij M.V. *Dinamika liberal'nyh i patrioticheskikh cennostej ideologii rossijskoj obrazovatel'noj politiki v 1991–2022 gody: innovacionnie cikly i retroinnovacionnie volny* [Dynamic of liberal and patriotic values of the ideology of Russian educational policy in 1991–2022: innovation cycles and retro-innovation waves] // *Istoriko-pedagogicheskij zhurnal*. 2022. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dinamika-liberalnyh-i-patrioticheskikh-tsennostey-ideologii-rossijskoj-obrazovatel'noj-politiki-v-1991-2022-gody-innovatsionnye> (дата obrashcheniya: 20.03.2024). (In Russian).
3. Volkov A.E., Kuz'minov Ya.I., Remorenko I.M., Rudnik B.L., Frumin I.D., Yakobson L.N. *Rossijskoe obrazovanie — 2020: Model' obrazovaniya dlya innovacionnoj ekonomiki* [Russian education — 2020: Model of education for the innovative economy] // *Voprosy yazykoznaniya*. 2008. № 1. S. 32–64. (In Russian).
4. Konstantinova L.V., Petrov A.M., Shtihno D.A. *Pereosmyslenie podhodov k urovnevoy sisteme vissshego obrazovaniya v Rossii v usloviyah vyhoda iz Bolonskogo processa* [Rethinking the approaches to the level system of higher education in Russia in the context of the exit from the Bologna process] // *Vysshee obrazovanie v Rossii*. 2023. T. 32. № 2. S. 9–24. (In Russian).
5. *Koncepcia modernizacii rossijskogo obrazovaniya na period do 2010 goda* [The concept of modernization of Russian education until 2010]. URL: <https://base.garant.ru/1588306/53f89421bbdaf741eb2d1ec4ddb4c33/> (дата obrashcheniya: 19.03.2024). (In Russian).
6. Meshchangina E.I. *Gosudarstvennaya politika v oblasti vysshego pedagogicheskogo obrazovaniya v usloviyah stanovleniya novoj Rossii (1990–2000 gg.)* [Public policy in the field of higher pedagogical education in the context of the formation of a new Russia (1990–2000)]. Avtoref. diss... kand. istor. nauk. Ekaterinburg, 2006. URL: <https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/740/1/urgu0345s.pdf> (дата obrashcheniya: 19.03.2024). (In Russian).
7. *Oficialnij sajt programmi «Global'noe obrazovanie»* [Official website of the «Global Education» program]. URL: <http://educationglobal.ru> (дата obrashcheniya: 19.03.2024). (In Russian).
8. *Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 4 oktyabrya 2000 g. N 751 «O nacional'noj doktrine obrazovaniya v Rossijskoj Federacii»*. URL: <https://base.garant.ru/182563/> (дата obrashcheniya: 19.03.2024). (In Russian).
9. *Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 15 aprelya 2014 g. N 295 «Ob utverzhdenii gosudarstvennoj programmi Rossijskoj Federacii «Razvitie obrazovaniya» na 2013–2020 godi»* [The RF government decree of of April 15, 2014 № 295 «On the national doctrine of education in the Russian Federation»]. URL: <https://base.garant.ru/70643472/> (дата obrashcheniya: 19.03.2024). (In Russian).
10. Razumova T.O., Teleshova I.G. *Transfomaciya sistemi vysshego obrazovaniya: vyzovi i perspektivy* [Transformation of higher education: challenges and perspectives] // *Uroven' zhizni naseleniya regioniov Rissii*. 2023. Tom 19. № 3. S. 338–349. (In Russian).
11. Muhaev R.T. *Politologiya* [Politicalology]. M.: IUNITI-DANA, 2007. (In Russian).
12. Sedova K.V. *Osnovnye napravleniya gosudarstvennoj politiki v sfere patrioticheskogo vospitaniya* [The main directions of public policy in the sphere of patriotic education] // *Ogaryev-Online*. 2023. № 8 (193). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-napravleniya-gosudarstvennoj-politiki-rf-v-sfere-patrioticheskogo-vospitaniya> (дата obrashcheniya: 19.03.2024). (In Russian).
13. *Ukaz Prezidenta RF ot 02.07.2021 № 400 «O Strategii nacional'noj bezopasnosti Rossijskoj Federacii»* [Decree of the President of the Russian Federation dated 02.07.2021 № 400 «On the National Security Strategy of the Russian Federation»]. URL: <https://base.garant.ru/401425792/> (дата obrashcheniya: 21.10.2023). (In Russian).

14. Ukaz Prezidenta RF ot 9 noyabrya 2022 № 809 «Ob utverzhdenii Osnov gosudarstvennoj politiki po sohraneniyu i ukrepleniyu tradicionnyh rossijskih duhovno-nravstvennyh cennostej» [Decree of the President of the Russian Federation of 9 November 2022 № 809 «On the approval of the Foundations of state policy for the preservation and strengthening of traditional Russian spiritual and moral values»]. URL: <https://base.garant.ru/401425792/> (data obrashcheniya: 21.10.2023). (In Russian).
15. Federal'nyj zakon «Ob obrazovanii v Rossijskoj Federacii» ot 29.12.2012 № 273 [Federal Law «On Education in the Russian Federation» of 29 December, 2012, № 273]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (data obrashcheniya: 20.03.2023). (In Russian).
16. Hans de Wit. *Evoluciya mirovyh koncepcij, tendencij i vyzovov internacionalizacii vysshego obrazovaniya* [Evolution of world concepts, tendencies and challenges in internationalization of higher education] // *Voprosi obrazovaniya / Education Studies Moscow*. 2019. № 2. S. 8–34. (In Russian).
17. Chernyh N.A. *Liberal'naya model' vysshego obrazovaniya: sociologicheskaya ocenka real'nosti vnedreniya* [Liberal Model of Higher Vocational Education: Sociological Assessment of Implementation Reality] // *Vestnik Povolzhskoj akademii gosudarstvennoj sluzhby*. 2010. № 1 (22). S. 113–118. (In Russian).
18. Beck U., Giddens A., Lash S. *Reflexive Modernization. Politics, Tradition and Aesthetic in the Modern Social Order*. Cambridge, Polity Press, 1994. (In English).
19. Bond S., Lemasson J., P. (1999). *Un nouveau monde de savoir. Les universités canadiennes et la mondialisation*. Ottawa, Centre de recherches pour le développement international, 1999. 324 p. (in French).
20. Knight J. 2012. *Concepts, Rationales, and Interpretive Frameworks in the Internationalization of Higher Education*. The SAGE Handbook on International Higher Education, Thousand Oaks, CA: Sage, 2012. (In English).
21. *L'internationalisation de l'enseignement supérieur* [The internationalization of higher education]. Direction générale des politiques internes département thématique: politiques structurelles et de cohésion. 2015. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/540370/IPOL_STU\(2015\)540370_FR.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/540370/IPOL_STU(2015)540370_FR.pdf) (дата обращения 20.03.2023). (In French).
22. Patrouchev N. *La Russie a-t-elle besoin de valeurs «universelles»?* [Does Russia need “universal” values?] *Le Saker Francophone*, 2020. URL: <https://lesakerfrancophone.fr/la-russie-a-t-elle-besoin-de-valeurs-universelles> (data obrashcheniya: 20.03.2023). (In French).

DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.011

УДК 316.74:378.4

ББК 60.55-4

Е.В. КЕММЕТ

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ
И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПОДДЕРЖКА
НАУЧНЫХ ШКОЛ И КОЛЛЕКТИВОВ:
СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ВУЗОВ УРФО**

E.V. KEMMET

**INSTITUTIONAL AND ORGANIZATIONAL
SUPPORT FOR SCIENTIFIC SCHOOLS AND
COLLECTIVES: DEVELOPMENT STRATEGIES
FOR UNIVERSITIES IN THE URALS FEDERAL
DISTRICT**

Статья подготовлена при финансовой поддержке гранта РНФ, проект № 23-28-00028 «Мобилизация ресурсности научно-педагогического сообщества в новых условиях реализации стратегии развития российских университетов: региональное измерение» <https://rscf.ru/project/23-28-00028/>

В статье рассматривается вопрос об институциональной и организационной поддержке научных школ и коллективов как ключевых субъектов в системе научно-педагогических структур вузов Уральского федерального округа. Целью исследования является анализ мер поддержки научных школ и коллективов в контексте университетской деятельности для выявления их эффективности и влияния на академическое развитие региона. Материалы и методы. Проведены интервью с НПП университетов УрФО и анализ документов, включая материалы о работе программы «Приоритет-2030». Результаты и научная новизна. Полученные результаты позволили выявить различные виды поддержки, предоставляемые научным школам и коллективам, такие как расширение финансовых ресурсов, упрощение бюрократических процедур, повышение качества консультационной поддержки, создание механизмов для стимулирования сотрудничества, а также адаптация методов поддержки реализации конкретных потребностей. Научная новизна работы заключается в выявлении влияния различных мер поддержки на академическое развитие региона. Предложены также конкретные рекомендации по улучшению системы поддержки научных структур в университетах УрФО.

The article addresses the issue of institutional and organizational support for scientific schools and collectives as key subjects in the system of scientific and pedagogical structures of the universities of the Ural Federal District. The aim of the research is to analyze the measures of support for scientific schools and collectives in the context of university activities with the aim of identifying their effectiveness and impact on the academic development of the region. Materials and methods. Interviews with Leading Scientific Schools of Universities in the Urals Federal District were conducted, and document analysis was carried out, including materials on the implementation of the "Priority-2030" program. Results and scientific novelty. The obtained results allowed to identify various types of support provided to scientific schools and collectives, such as expanding financial resources, simplifying bureaucratic procedures, enhancing the quality of advisory support, creating mechanisms to stimulate cooperation, as well as adapting support methods to meet specific needs. The scientific novelty of the study lies in identifying the impact of various support measures on the academic development of the region. Specific recommendations are also proposed for improving the support system for scientific structures in the universities of the Ural Federal District.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: институциональная поддержка, организационная поддержка, научные школы и коллективы, стратегии развития, ВУЗы УрФО, научно-педагогические работники, исследовательская деятельность.

KEY WORDS: institutional support, organizational support, scientific schools and collectives, development strategies, Universities in the UFD, academic staff, research activities.

ВВЕДЕНИЕ. Современные университеты играют ключевую роль в развитии науки и образования [6; 8; 16], а научные школы и коллективы являются основными носителями научного потенциала университетской среды [4; 9]. В контексте уральских вузов, входящих в состав Уральского федерального округа (далее УрФО), институциональная и организационная поддержка данных научных структур приобретает особую значимость.

В свете быстро меняющейся научной и образовательной среды необходимо изучение эффективности и значимости различных мер поддержки, предоставляемых университетами научным школам и коллективам. Это важно для оптимизации управления университетскими ресурсами, повышения качества научной работы и подготовки высококвалифицированных кадров.

Актуальность данного исследования проявляется в контексте реализации программы «Приоритет-2030»¹, которая направлена на создание в России более 100 современных университетов к 2030 г. В этой связи финансирование и поддержка научных коллективов и школ в рамках подобных программ играют важную роль в развитии научно-исследовательской сферы и образования в регионе. Привлечение талантливых молодых ученых является одним из приоритетов данного процесса, а финансовая поддержка университетов, реализуемая в рамках федеральных программ (и не только), позволяет удерживать и привлекать таких ученых, что способствует формированию научных коллективов высокого уровня. Инвестиции в научные коллективы способствуют раскрытию их инновационного потенциала, что ведет к разработке и успешной реализации инновационных проектов и технологий. Это, в свою очередь, способствует научно-технологическому прогрессу и повышению конкурентоспособности региона. Поддержка научных коллективов и школ также обеспечивает проведение качественных научных исследований, что способствует укреплению научной базы университетов и повышению их репутации как центров научных достижений. Таким образом, эта поддержка является стратегически важным шагом для достижения целей развития университетов и обеспечения устойчивого научно-технологического прогресса России.

Новизна данного исследования заключается в том, что в нем поставлена задача анализа институциональной и организационной поддержки научных школ и коллективов в контексте стратегического развития вузов УрФО. Этот подход позволяет выявить не только текущее состояние научных структур, но и оценить их роль в общей стратегии университетского развития. Таким образом, исследование представляет собой важный вклад в понимание того, как следует оптимально организовать и поддерживать научную деятельность в рамках стратегических целей университетов УрФО.

ЦЕЛЬ данной статьи заключается в осуществлении исследования институциональной и организационной поддержки научных школ и коллективов в контексте стратегического развития вузов УрФО. Путем исследования уровня институциональной поддержки и организационных стратегий развития научных школ и коллективов мы стремимся выявить оптимальные практики и предложить рекомендации для активизации научной деятельности в контексте общей стратегии развития университетов в УрФО.

Теоретическая рамка

В контексте исследования мер поддержки научных школ и коллективов в вузах в литературе уделено понятиям институциональной и организационной поддержки вузов не значитель-

¹ Программа «Приоритет-2030». Режим доступа: <https://minobmauki.gov.ru/action/priority2030/>

ное внимание. Согласно В.В. Смирнову и Т.Н. Ямщиковой, институциональная поддержка включает политическое руководство, стратегическое планирование и внедрение институциональных изменений, которые способствуют созданию благоприятной среды для развития научных школ и коллективов [15].

Институциональная поддержка научных структур подчеркивает роль формальных и неформальных правил, процедур и практик в организации университетской деятельности. Согласно М. Джону и Б. Роуэну, институциональная поддержка включает в себя механизмы, которые способствуют стабильности и эффективности университетской системы, такие как политические решения, финансовые ресурсы и процедуры управления [3].

Теоретическая рамка данного исследования опирается также на концепции стратегического управления, разработки и реализации стратегий развития университетов, представленные основоположниками «стратегического управления» А. Чандлером, К. Эндрюсоном и И. Ансоффом [2, с. 62].

Важным элементом институциональной поддержки является стратегическое планирование, которое включает в себя внедрение различных программ развития, направленных на создание современных и конкурентоспособных университетов. Эти программы предусматривают не только финансовую поддержку, но и разработку кадровой политики, модернизацию учебных программ, улучшение научной инфраструктуры и развитие международного сотрудничества. Такой комплексный подход способствует повышению качества образования и научных исследований, а также укреплению позиций российских вузов на мировой арене образования и науки.

Ряд ученых [7] обращает внимание на тревожную тенденцию исчезновения многих научных школ и коллективов, вызванную ограниченным финансированием, оттоком ученых и их эмиграцией за рубеж. Это подчеркивает необходимость институциональной поддержки для обеспечения дальнейшего существования и развития научных школ и коллективов. В этом контексте государство, университеты и научные организации должны разрабатывать и реализовывать политику и стратегии, направленные на поддержку научных школ, включая выделение финансовых ресурсов и подготовку нормативных актов.

Однако эффективное управление наукой требует также организационной поддержки научных школ и коллективов на уровне их внутренних процессов и ресурсов. Это связано с управлением научными коллективами и руководством научными школами. Важными вопросами являются определение стратегии развития, организация научных исследований, а также влияние внешних структур, таких как бизнес и государство, на деятельность научных школ и коллективов. Таким образом, организационная поддержка научных школ тесно взаимосвязана с институциональной и играет важную роль в обеспечении их успешного функционирования и развития.

Организационная поддержка охватывает широкий спектр мер, направленных на укрепление внутренних структур и процессов университета [10], таких как развитие управленческих практик, улучшение системы управления качеством, а также поддержка исследовательских и образовательных инициатив [1]. Важным аспектом является интеграция этих мер в стратегии развития университетов.

Организационная поддержка также направлена на укрепление внутренних структур и процессов развития университетов с целью повышения эффективности их деятельности. Например, стимулирование научной деятельности включает в себя предоставление академических надбавок, выделение внутренних грантов, поддержку академической мобильности и другие меры [11].

Д.Г. Сандлер и его коллеги [12, 13] обсуждают влияние стратегического управления на академическое развитие университетов. Они отмечают, что эффективное стратегическое управление предполагает не только разработку стратегических планов, но и их активное внедрение и мониторинг, адаптацию к изменяющимся условиям и оценку достигнутых

результатов. Это имеет прямое отношение к эффективности мер поддержки научных школ и коллективов, так как стратегии развития определяют приоритеты и направления университетской деятельности.

Теоретическая рамка данного исследования также опирается на концепцию мобилизации ресурсности научно-педагогического сообщества (далее НПС), разработанную Г.Е. Зборовским и П.А. Амбаровым [5]. Авторы обосновывают особую роль НПС как драйвера развития университетов, высшего образования, российских регионов и общества в целом за счет переоценки и актуализации всех видов его ресурсов. Следовательно, разработка способов мобилизации ресурсности вузовского сообщества становится важнейшей управленческой проблемой высшей школы.

Таким образом, теоретическая рамка исследования включает в себя комплексный анализ различных аспектов институциональной и организационной поддержки научных школ и коллективов в университетах УрФО, а также их взаимосвязь с разработкой стратегий развития. Данный анализ дополняется концепцией мобилизации ресурсности НПС, которая представляет собой важный аспект управления и развития высшего образования, особенно в контексте повышения конкурентоспособности университетов в современных условиях.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ. В рамках исследования был использован анализ проведенных полуформализованных интервью с представителями научно-педагогических работников (далее НПР) университетов УрФО. Общее число проведенных в 2023 г. интервью составило 40. Кроме того, были проведены экспертные интервью со специалистами в области университетского и академического развития, общее число которых составило 25 в период 2023–2024 г. Использование интервью позволило получить разнообразную информацию о мерах поддержки, применяемых в университетах региона, и их воздействии на развитие научных школ и коллективов.

Дополнительно в качестве метода исследования применялся анализ документов, включая изучение лучших практик университетов программы «Приоритет — 2030» и включенных в нее вузов УрФО (Тюменский государственный университет (далее ТГУ), Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина (далее УрФУ), Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)). В ходе анализа также был использован детальный анализ документации, статистики и предварительных результатов деятельности УрФУ о реализации программы «Приоритет-2030» за 2023 год (составленного на 1 октября 2023 года). Анализ этих результатов проводился с учетом внутренней статистики Уральского федерального университета.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ. В контексте рассмотрения мер поддержки научных школ и коллективов в университетах УрФО представляется важным рассмотреть ее различные виды, выявленные в ходе анализа эмпирических и статистических данных. Среди таких мер могут быть выделены финансовые инъекции, организационные изменения, проведение обучающих программ и другие.

Анализ мер поддержки

По словам секретаря Совета безопасности Николая Патрушева, УрФО, включая Свердловскую, Челябинскую и Тюменскую области, занимает лидирующие позиции в стране по уровню финансирования научных исследований. Это подтверждает значительный вклад региона в научные разработки и технологические инновации. В рамках стратегии развития УрФО до 2026 г. для внедрения «ответственной продукции и технологий» разработана тематика научных исследований для молодежных лабораторий межрегиональных научно-образовательных центров Уральского и Западно-Сибирского федеральных округов². Такие

² Патрушев назвал Урал одним из лидеров по объемам финансирования науки в регионах. 2024. Режим доступа: https://tass-ru.turbopages.org/tass.ru/s/obschestvo/19883397?turbo_feed_type=full

инициативы указывают на активное стремление региона к развитию науки и инноваций, что делает анализ мер поддержки научных школ и коллективов в университетах УрФО особенно актуальным.

Успешный опыт поддержки научных коллективов и школ, продемонстрированный в рамках «Проект 5-100» (2018-2020) и программы «Приоритет-2030» (2021-2030), подчеркивает важность институциональной поддержки для развития научных образовательных учреждений.

Подобные программы не только выделяют финансирование, но и позволяют закреплять новые коллективы и научные школы, а также поддерживать существующие. Это достигается путем проведения открытого отбора проектов, утверждения цифрового паспорта проекта конкретного коллектива, создания приказов организационными структурами, а также другими мерами, обеспечивающими устойчивое развитие научной школы или коллектива. Организационные изменения могут включать в себя создание специальных научно-исследовательских центров или лабораторий, а также внедрение новых систем управления и контроля за выполнением научных проектов.

Примером формирования, утверждения и реализации научных коллективов в рамках упомянутой программы может служить практика УрФУ. Этот вуз успешно реализует Информационную систему управления проектами «Приоритет-2030» [14, с. 34-35]³, где представлена детализация по стратегическим проектам поддержанных научных коллективов и школ. Анализ информационной системы УрФУ указывает на активное вовлечение НИР в реализацию стратегических проектов через создание множества научных коллективов и школ. В 2023 году было поддержано 117 коллективов.

УрФУ, с его 164 научно-исследовательскими лабораториями и 27 утвержденными научными школами, активно развивает свои научные коллективы. За последние два года было создано 6 молодежных лабораторий и поддержано еще 12, а также создано и поддержано 6 новых лабораторий под руководством приглашенных исследователей. Университет также успешно выигрывает гранты: только в 2023 году сотрудниками было выиграно более 128 грантов. Все это демонстрирует не только значительный научный потенциал университета, но и успешные меры его поддержки.

В Тюменском государственном университете проводится отбор научно-исследовательских лабораторий, претендующих на организацию прохождения научных стажировок исследователями интернами (стажерами) [14, с. 39].

Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет) поддерживает научные коллективы путем проведения отбора проектов для финансирования из программы «Приоритет — 2030» на основе внутреннего конкурса и внешней экспертизы. Университет проводит конкурсы подпроектов и коллективов, которые направлены на решение стратегических задач программы развития университета. Благодаря этой поддержке в 2022-2023 гг. более 50 научных коллективов университета представили свои методы решения задач, из которых 32 заявки были поддержаны [14, с. 42].

Признание мер поддержки, таких как участие в «Проекте 5-100» и программе «Приоритет-2030», важно для научных школ и коллективов. Однако анализ показывает, что ограниченные ресурсы, бюрократические препятствия и изменчивость в финансировании могут затруднять развитие науки. Такие трудности отнимают время у ученых на выполнение бюрократических процедур и формальностей, что в итоге может замедлить темпы проведения исследований и научную продуктивность. В условиях отсутствия организационной и институциональной поддержки эти препятствия могут значительно усложнить развитие науки.

³ Информационная система управления проектами «Приоритет-2030», УрФУ, 2023. Режим доступа: priority2030.my1.urfu.ru

Анализ вовлеченности участников в университетские проекты позволяет оценить эффективность мер поддержки их деятельности. По результатам мониторинга эффективности⁴ анализ данных по доле молодых НПР в университетах, участвующих в программе «Приоритет-2030», позволяет выявить различия в тенденциях и результативности университетов в поддержке и развитии научных кадров. Некоторые университеты, такие как МСХА им. Тимирязева, ИТМО, МИСиС, продемонстрировали положительную динамику с заметным ростом доли молодых НПР за период 2020–2022 гг. Вузы УрФО, такие как ТГУ и УрФУ, показали относительно стабильные результаты в доле молодых НПР. УрФУ сохранил прежний уровень, в то время как в ТГУ наблюдалось небольшое снижение на 0,6%. Некоторые университеты, такие как ТПУ и МГТУ им. Баумана, испытали снижение доли молодых НПР за период 2020–2022 гг. В целом, данные мониторинга показывают разнонаправленную динамику изменения доли молодых НПР в университетах, что может быть связано с различными стратегиями и подходами к развитию научной деятельности и привлечению молодых специалистов.

В ходе интервью один из экспертов поделился своим мнением о вовлеченности НПР в университетские проекты и о различной мотивации участников. Приведем мнение этого эксперта в ходе интервью:

«В данный момент у нас есть подсчет — сколько человек участвует в наших проектах. Сейчас в этой системе зарегистрированы 1900 человек. Это серьезная цифра, и они активно вовлечены в проекты университета <...> Хотя 1900 человек могут показаться небольшой цифрой, это уже ощутимая масса населения, вовлеченного в университетские проекты. Эти люди стремятся к чему-то большему, возможно, чтобы увеличить свой доход и избавиться от ограничений в размере заработной платы, установленной на уровне 45 000 Р. Однако не все 1900 человек имеют одинаковую мотивацию; около трети из них вовлечены и активно участвуют, в то время как остальные две трети остаются менее заинтересованными, весьма независимыми и равнодушными к предложениям» (А. З., жен., зам. начальника управления».

Представленное высказывание подчеркивает значимость численности и активности участников в проектах университета, выявляя их вовлеченность через систему учета. Однако данное высказывание указывает на неоднородность мотивации участников в университетских проектах и возможные вызовы, с которыми сталкиваются как сами участники, так и организаторы. Выделяются две группы участников: одни стремятся к повышению дохода и избавлению от ограничений в заработной плате, другие же проявляют меньший интерес к таким возможностям. Это указывает на то, что существует различная мотивация среди участников, что может быть вызвано как внешними факторами, так и индивидуальными целями и ожиданиями. Такие различия в мотивации могут создавать проблемы для организаторов проектов. Они касаются планирования и управления этими проектами, а также достижения целей проекта в целом. Таким образом, данное высказывание подчеркивает необходимость более тщательного анализа мотивации участников и разработки соответствующих стратегий управления, чтобы обеспечить эффективное функционирование университетских проектов и достижение поставленных целей.

Полученные данные о количестве НПР одного из вузов (УрФУ), участвующих в программе «Приоритет-2030», отражают значительную активность и заинтересованность со стороны академического сообщества в участии в данной инициативе. По состоянию на 22 января 2024 г. в программе участвует 742 НПР, из которых 462 находятся в возрасте до 39 лет, что составляет 62,3%⁵. Эти цифры свидетельствуют о высоком уровне вовлеченности молодых и перспективных научно-педагогических работников в программу, что может указывать на их значительный потенциал для реализации целей программы.

⁴ Доля молодых НПР: по мониторингу эффективности // Мониторинг ВО. Режим доступа: <https://monitoring.miccedu.ru/?m=vpo>

⁵ Расчет численности участников проектов по состоянию на 22 января 2024 года. УрФУ (внутренние данные)

С одной стороны, анализ указывает на наличие солидной институциональной и организационной поддержки, которая способствует привлечению и мотивации молодых научных кадров к участию в научно-исследовательской деятельности.

С другой стороны, данные показывают, что из 1900 зарегистрированных в системе управления проектами программы «Приоритет-2030» 742 человека — НПП. Однако остается неясным, кем являются остальные участники, не входящие в категорию НПП. Возможно, среди них административный персонал, управленцы, а также лаборанты-исследователи и другие специалисты, роль которых в рамках программы может быть менее очевидной. Стоит отметить, что лаборанты-исследователи ранее учитывались по показателю «Средняя численность исследователей в возрасте до 39 лет», но с 2024 г. они не включаются в показатель «НПП до 39 лет».

За внушительными цифрами и статистическими показателями скрывается более сложная картина, которая требует внимательного анализа. Не всегда количество участников программы является точным отражением реальной ситуации, ибо за цифрами могут скрываться различные контекстуальные аспекты. Однако, эти цифры представляют собой не только статистические данные, но и олицетворяют усилия университета в области поддержки научных исследований и развития научных школ.

В контексте анализа интервью о состоянии научных школ и коллективов существует разнообразие мнений относительно текущего состояния научных школ и коллективов. В соответствии с высказыванием эксперта, эти структуры сохраняют свой сильный потенциал и функционал, что указывает на эффективность организационной и институциональной поддержки, направленной на их развитие:

«Научные школы остаются мощным ресурсом университетов по производству научного знания и научных кадров» (Г.Е., жен., зав. кафедрой).

Данное высказывание подчеркивает роль организационной и институциональной поддержки в сохранении сильного потенциала научных школ. Это может указывать на эффективность мер, направленных на поддержку и развитие этих структур, таких как выделение финансовых и организационных ресурсов, проведение обучающих программ и т.д.

Однако, в контрасте с приведенным ранее мнением, мнение другого эксперта предполагает, что научные школы уже потеряли часть своего прежнего потенциала и функционала, возможно, из-за недостаточной или неэффективной поддержки со стороны университетов или других организаций:

«Научные школы — не столько ресурс университетов, сколько хорошая традиция, которую нужно поддерживать для имиджа» (Е.З., жен., зав. кафедрой).

С другой стороны, высказывание подчеркивает потенциальные проблемы и вызовы, с которыми сталкиваются научные школы. Это может свидетельствовать о необходимости улучшения организационной и институциональной поддержки для восстановления прежнего потенциала и функций этих структур.

В контексте поддержки научных школ университетом различные высказывания экспертов указывают на разнообразные меры как организационной, так и институциональной поддержки.

Приведем выдержки из интервью, в которых эксперты отмечают моральную и частично материальную поддержку, выражающуюся в выделении ставок профессоров-исследователей в научные школы:

«... Морально и чуть-чуть материально; выделение ставок профессоров-исследователей в школу» (С.У. муж., зам. проректора).

Это свидетельствует о стремлении университета вовлекать высококвалифицированных специалистов в академическую среду и обеспечивать необходимые ресурсы для их работы.

Приведем высказывание из интервью, в котором эксперт подчеркивает важность финансовой поддержки деятельности научных школ и приобретение необходимого оборудования,

организацию конференций и семинаров, а также предоставление консультационной поддержки. Эти меры способствуют созданию благоприятной научной среды и повышению профессиональных навыков участников научных школ:

«Университет поддерживает научные школы путем обеспечения финансирования и приобретения необходимого оборудования, организации конференций и семинаров для научных школ, а также предоставления консультационной поддержки, включая юридические и кадровые консультации» (Г.Е., жен., зав. кафедрой).

Согласно одному из экспертов, организационная поддержка научных школ может быть обеспечена через создание лабораторий, выделение финансирования для исследований отдельных выдающихся ученых, а также путем решения проблем, связанных с аспирантурой:

«Университет пытается поддерживать путем административного ресурса создание лабораторий и их финансирование, финансирование отдельных ученых с высоким статусом в академическом сообществе. При этом конкуренцию с университетами из верхнего эшелона мы выдерживаем с трудом из-за дефицита подготовки молодых — проблемы с аспирантурой» (А. М., жен., с.н.с.).

Это свидетельствует о стремлении университета обеспечить необходимые инфраструктуру и финансовые ресурсы для развития научных школ.

Приведем выдержку из интервью, в которой эксперт подчеркивает информационную поддержку, которая акцентирует внимание на достижениях научных школ:

«Как университет поддерживает научные школы? Информационно — говорит о них, акцентирует внимание на достижениях» (Е. З., жен., зав. кафедрой).

Это способствует распространению результатов исследований и повышению их значимости.

Общее, что можно выделить из данных мер поддержки, — это стремление университета к созданию условий для научного развития и поддержки научных школ и коллективов, включая как материальную, так и моральную, организационную и информационную поддержку. Однако проблемы с аспирантурой и конкуренцией с университетами из верхнего эшелона указывают на необходимость дополнительных усилий в обеспечении эффективности мер поддержки и совершенствовании научной инфраструктуры.

Особенности развития научных школ и коллективов

На основании анализа интервью можно выделить несколько основных характеристик развития научных школ и коллективов.

Во-первых, доступность ресурсов. Из представленных данных видно, что некоторые научные школы и коллективы имеют доступ к финансовым ресурсам, оборудованию и другим средствам поддержки, включая финансирование деятельности, приобретение необходимого оборудования и создание лабораторий. Однако, существует неравномерность в распределении этих ресурсов, и некоторые школы и коллективы могут сталкиваться с ограничениями в доступе к ним.

Во-вторых, организационная структура. Университеты принимают различные меры организационной поддержки научных школ, включая выделение ставок профессоров-исследователей в институты, организацию конференций и семинаров, а также предоставление консультационной поддержки. Эти меры способствуют созданию благоприятных условий для научных исследований и обмена знаниями в рамках университетской среды.

В-третьих, внутренние процессы и деятельность. Следует также отметить, что различные научные школы и коллективы могут иметь разные уровни активности и продуктивности. Некоторые школы сохраняют свой сильный потенциал и функционал, в то время как другие могут столкнуться с потерей прежнего потенциала и функций. Это может быть связано с уровнем мотивации участников, доступностью ресурсов и эффективностью использования имеющихся возможностей.

Таким образом, характеристики развития научных школ и коллективов включают в себя доступные ресурсы, структуру и организацию, а также внутренние процессы и уровень активности. Эти аспекты могут оказывать влияние на эффективность научных исследований и способствовать развитию научной сферы в целом.

Выявление вызовов и проблем

Идентифицированные вызовы и проблемы, такие как ограниченные ресурсы, бюрократические препятствия и изменчивость в финансировании, являются серьезными препятствиями для научных школ и коллективов при получении организационной и институциональной поддержки. Ограниченные ресурсы могут препятствовать нормальному функционированию научных исследований, а бюрократические препятствия замедляют процессы принятия решений и увеличивают временные и ресурсные затраты. Изменчивость в финансировании создает неопределенность и затрудняет планирование долгосрочных научных проектов.

Однако, меры поддержки, такие как финансовые инъекции и организационные изменения, могут частично решить указанные проблемы. Финансовые инъекции позволяют смягчить недостаток ресурсов, а организационные изменения могут упростить процедуры и снизить бюрократическую нагрузку, делая процессы управления научными структурами более эффективными.

Следовательно, для успешного решения проблем, выявленных в исследовании, необходимо комбинировать различные виды мер поддержки, учитывая их взаимодействие и потенциальные выгоды для научных школ и коллективов. Только такой комплексный подход позволит создать благоприятные условия для развития научной сферы в УрФО и обеспечить устойчивое функционирование научных структур.

Рекомендации для улучшения системы поддержки

Исходя из проведенного анализа и выявленных вызовов, можно предложить следующие рекомендации для улучшения системы поддержки научных школ и коллективов в университетах УрФО.

Во-первых, **расширение финансовых ресурсов**, выделяемых научным школам и коллективам, поможет справиться с ограничениями и улучшить условия для исследовательской работы. Это может включать увеличение грантов (в том числе тематик, размеров, доступности условий их получения), предоставление средств на приобретение оборудования и материалов, а также финансирование инфраструктурных проектов.

Во-вторых, **упрощение бюрократических процедур**. Введение мер, направленных на снижение бюрократической нагрузки для научных школ и коллективов, поможет сократить время и усилия, затрачиваемые на формальности. Это может быть достигнуто путем упрощения процессов получения грантов, улучшения системы отчетности и автоматизации административных процедур.

В-третьих, **повышение качества консультационной поддержки**. Развитие системы консультационной поддержки со стороны управления университета поможет ученым эффективно решать организационные и административные вопросы. Это может включать предоставление доступа к квалифицированным консультантам по юридическим, кадровым и финансовым вопросам.

В-четвертых, создание механизмов для **стимулирования сотрудничества** между научными школами и коллективами способствует обмену знаниями, опытом и ресурсами. Это может быть достигнуто путем организации совместных исследовательских проектов, семинаров и конференций.

В-пятых, учитывая разнообразие научных школ и коллективов, необходимо **адаптировать методы поддержки к их конкретным потребностям и особенностям**. Это

может включать индивидуальный подход к выделению ресурсов, разработку специализированных программ поддержки и обеспечение доступа к необходимым инструментам и ресурсам.

В-шестых, важно **регулярно мониторить и оценивать эффективность мер поддержки**, чтобы идентифицировать успешные практики и области, требующие дальнейшего улучшения. Это позволит университетам адаптировать свои стратегии поддержки в соответствии с изменяющимися потребностями научных школ и коллективов.

Мы убеждены в том, что эти рекомендации могут способствовать улучшению системы поддержки научных школ и коллективов в университетах УрФО, создавая благоприятные условия для развития научной сферы и повышения ее конкурентоспособности.

ВЫВОДЫ. В ходе исследования институциональной и организационной поддержки научных школ и коллективов в университетах УрФО был выявлен ряд ключевых аспектов, которые имеют важное значение для разработки и реализации стратегий развития университетов в регионе.

Во-первых, анализ мер поддержки показал, что они играют ключевую роль в создании благоприятной среды для развития научных школ и коллективов. Особенно важными оказались финансовые инъекции, организационные изменения и действующие популярные программы развития, которые позволяют университетам укреплять свои научные структуры и повышать их конкурентоспособность на научном рынке.

Во-вторых, результаты исследования показали, что эффективность мер поддержки напрямую зависит от их адаптации к конкретным потребностям научных школ и коллективов, а также от их интеграции в стратегии развития университетов. Это подчеркивает важность системного подхода к управлению научными структурами в университетах региона.

В-третьих, исследование выявило некоторые вызовы и проблемы, с которыми сталкиваются научные школы и коллективы при получении поддержки со стороны университетов. К ним относятся ограниченные ресурсы, бюрократические препятствия и неопределенность в финансировании, выражающаяся в ежегодных изменениях этого финансирования в соответствии с «новыми правилами игры». Решение этих проблем требует совместных усилий со стороны университетов, правительства и научного сообщества.

Результаты исследования подтвердили значимость институциональной и организационной поддержки для развития научных школ и коллективов в университетах УрФО. Дальнейшее исследование в этой области позволит более глубоко понять механизмы взаимодействия между университетами, научными структурами и государством, а также разработать эффективные стратегии управления научным потенциалом региона.

ЛИТЕРАТУРА

1. Берестов А.В. и др. Проект «Национальный исследовательский университет» — драйвер российского высшего образования // Высшее образование в России. 2020. № 6. С. 22–34.
2. Глотова Е.А., Глотова В.В. Стратегическое управление: анализ концепций // Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление. 2021. № 1 (97). С. 59–69.
3. Джон М., Роуэн Б. Институционализированные организации: формальная структура как миф и церемониал // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 1. С. 43–67.
4. Заборовский Е.Ю., Толмачев О.М. Научные школы как отражение концептуальных статусов науки // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Экономика. 2023. № 2. С. 15–24.
5. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Мобилизация ресурсности научно-педагогического сообщества в российских вузах: от проблемы к концепции // Социологический журнал. 2023. Том 29. № 1. С. 78–96.
6. Кациев М.А. Оптимизация системы образования как фактор экономического роста // Управление образованием: теория и практика. 2023. Т. 13. № 3. С. 56–65.

7. Куткин В.С., Орлова И.В., Павельева Т.Ю. Научные школы в стратегии развития высшего профессионального образования // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2014. № 1. С. 91–99.
8. Лизунов В.В. Роль современных университетов в развитии регионов. Третья миссия университета // Национальные приоритеты России. 2021. № 1 (40). С. 66–75.
9. Николов Н.О. Научная школа как перспективный уровень развития научно-исследовательского коллектива // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. 2021. № 4 (49). С. 113–124.
10. Организационно-кадровый потенциал университета: методология и методика измерения: монография / Е.В. Зайцева, В.В. Запарий, А.К. Ключев, С.В. Кульпин, Д.В. Шкурин / под редакцией В.В. Запарий; Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный университет. Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2016. 215 с.
11. Полякова В.В. Противоречия системы стимулирования научной активности в вузе как основа кадровой политики вуза (на примере уральского федерального университета) // Экспертные институты в XXI веке: цивилизационные и цифровые концепции меняющегося мира: Сборник научных трудов Второй международной научно-практической конференции, Иркутск, 16–17 июня 2023 года / Науч. редактор Т.И. Грабельных. Иркутск: Иркутский государственный университет, 2023. С. 144–148.
12. Сандлер Д.Г., Островкин Д. Стратегическое управление университетом: к эволюции проблемы // Russian Economic Bulletin. 2020. Т. 3. № 3. С. 35–46.
13. Сандлер Д.Г., Судакова А.Е., Тарасьева Т.В. Драйверы развития региональных систем высшего образования // Экономика региона. 2020. Т. 16. № 4. С. 1087–1103.
14. Сборник лучших практик университетов программы «Приоритет 2030» / под ред. Н.Р. Валамат-Заде, Г.С. Евтина, Д.Г. Житиневич, А.И. Конуриной. Отдел экспертизы и сетевого взаимодействия. ФГАНУ «Социоцентр». 2023. 56 с.
15. Смирнов В.В., Ямщикова Т.Н. Об институциональном статусе научно-педагогических школ в вузах России // Экономические и гуманитарные науки. 2010. № 1(216). С. 6–11.
16. Ялхороев М.И. Роль образования в развитии цифровой экономики // Управление образованием: теория и практика. 2023. Т. 13. № 3. С. 116–125.

REFERENCES

1. Berestov A.V. i dr. *Proekt «Nacional`ny`j issledovatel`skij universitet»-drajver rossijskogo vy`sshego obrazovaniya* [The National Research University Project is the driver of Russian higher education] // *Vy`sshee obrazovanie v Rossii*. 2020. № 6. S. 22–34. (In Russian).
2. Glotova E.A., Glotova V.V. *Strategicheskoe upravlenie: analiz koncepcij* [Strategic management: analysis of concepts] // *Izvestiya Dal`nevostochnogo federal`nogo universiteta. E`konomika i upravlenie*. 2021. № 1 (97). S. 59–69. (In Russian).
3. Dzhon M., Roue`n B. *Institucionalizirovanny`e organizacii: formal`naya struktura kak mif i ceremonial* [Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremonial] // *E`konomicheskaya sociologiya*. — 2011. Т. 12. № 1. S. 43–67. (In Russian).
4. Zaborovskij E.Yu., Tolmachev O.M. *Nauchny`e shkoly` kak otrazhenie konceptual`ny`x statusov nauki* [Scientific schools as a reflection of the conceptual statuses of science] // *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: E`konomika*. 2023. № 2. S. 15–24. (In Russian).
5. Zborovskij G.E., Ambarova P.A. *Mobilizaciya resursnosti nauchno-pedagogicheskogo soobshhestva v rossijskix vuzax: ot problemy` k koncepcii* [Mobilizing the Resource Potential of the Scientific and Pedagogical Community in Russian Universities: From Problem to Concept] // *Sociologicheskij zhurnal*. 2023. Tom 29. № 1. S. 78–96. (In Russian).
6. Kaciev M.A. *Optimizaciya sistemy` obrazovaniya kak faktor e`konomicheskogo rosta* [Optimization of the education system as a factor of economic growth] // *Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika*. 2023. Т. 13. № 3. S. 56–65. (In Russian).

7. Kutkin V.S., Orlova I.V., Pavel`eva T. Yu. *Nauchny`e shkoly` v strategii razvitiya vy`sshego professional`nogo obrazovaniya* [Scientific schools in the strategy of higher professional education development] // Vestnik Rossijskogo universiteta družby` narodov. Seriya: Sociologiya. 2014. № 1. S. 91–99. (In Russian).
8. Lizunov V.V. *Rol` sovremenny`x universitetov v razvitii regionov. Tret`ya missiya universiteta* [The role of modern universities in the development of regions. The third mission of the University] // Nacional`ny`e priority` Rossii. 2021. № . 1 (40). S. 66–75. (In Russian).
9. Nikolov N.O. *Nauchnaya shkola kak perspektivny`j uroven` razvitiya nauchno-issledovatel`skogo kollektiva* [Scientific school as a promising level of development of the research team] // Nauchnoe obespechenie sistemy` pov`sheniya kvalifikacii kadrov. 2021. № . 4 (49). S. 113–124. (In Russian).
10. *Organizacionno-kadrovyy`j potencial universiteta: metodologiya i metodika izmereniya* [Organizational and human resources potential of the University: methodology and measurement methodology]. Monografiya / E.V. Zajceva, V.V. Zaparij, A.K. Klyuev, S.V. Kul`pin, D.V. Shkurin / pod redakciej V.V. Zaparij; Ministerstvo obrazovaniya i nauki Rossijskoj Federacii, Ural`skij federal`ny`j universitet. Ekaterinburg: Izdatel`stvo Ural`skogo universiteta, 2016. 215 s. (In Russian).
11. Polyakova V.V. *Protivorechiya sistemy` stimulirovaniya nauchnoj aktivnosti v vuze kak osnova kadrovoy politiki vuza (na primere ural`skogo federal`nogo universiteta)* [Contradictions of the system of stimulating scientific activity at the university as the basis of the university's personnel policy (on the example of the Ural Federal University)] // E`kspertny`e instituty` v XXI veke: civilizacionny`e i cifrovyy`e koncepcii menyayushhegosya mira: Sbornik nauchny`x trudov Vtoroj mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii, Irkutsk, 16–17 iyunya 2023 goda / Nauch. redaktor T.I. Grabel`ny`x. Irkutsk: Irkutskij gosudarstvenny`j universitet, 2023. S. 144–148. (In Russian).
12. Sandler D.G., Ostrovkin D.L. *Strategicheskoe upravlenie universitetom: k e`volyucii problemy`* [Strategic management of the University: towards the evolution of the problem] // Russian Economic Bulletin. 2020. T. 3. № . 3. S. 35–46. (In Russian).
13. Sandler D.G., Sudakova A.E., Taras`eva T.V. *Drajvery` razvitiya regional`ny`x sistem vy`sshego obrazovaniya* [Drivers of development of regional higher education systems] // E`konomika regiona. 2020. T. 16. № . 4. S. 1087–1103. (In Russian).
14. *Sbornik luchshix praktik universitetov programmy` «Prioritet 2030»* [Collection of best practices of universities of the "Priority 2030" program] / pod. red. N.R. Valamat-Zade, G.S. Evtina, D.G. Zhitinevich, A.I. Konurin. Otdel e`kspertizy` i setevogo vzaimodejstviya. FGANU «Sociocentr». 2023. 56 s. (In Russian).
15. Smimov V.V., Yamshhikova T.N. *Ob institucional`nom statuse nauchno-pedagogicheskix shkol v vuzax Rossii* [On the institutional status of scientific and pedagogical schools in Russian universities] // E`konomicheskie i gumanitarnyy`e nauki. 2010. № 1(216). S. 6–11. (In Russian).
16. Yalxoroev M.I. *Rol` obrazovaniya v razvitii cifrovoj e`konomiki* [The role of education in the development of the digital economy] // Upravlenie obrazovaniem: teoriya i praktika. 2023. T. 13. № . 3. S. 116–125. (In Russian).

DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.014

УДК 316.7:37.015.4(571.122)

ББК 60.561.9(2Рос-6Хан)

Н.В. ТКАЧУК

**ЗАПРОСЫ РОДИТЕЛЕЙ ШКОЛЬНИКОВ ИЗ
ЧИСЛА КОРЕННЫХ МАЛОЧИСЛЕННЫХ
НАРОДОВ СЕВЕРА К ОРГАНИЗАЦИИ
УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА
В ШКОЛАХ-ИНТЕРНАТАХ ХАНТЫ-
МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА –
ЮГРЫ (СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ОПРОС)**

N.V. TKACHUK

**REQUESTS FROM PARENTS OF
SCHOOLCHILDREN FROM AMONG THE
INDIGENOUS MINORITIES OF THE NORTH
TO ORGANIZE THE EDUCATIONAL PROCESS
IN BOARDING SCHOOLS OF THE KHANTY-
MANSIYSK AUTONOMOUS OKRUG – UGRA
(SOCIOLOGICAL SURVEY)**

Представлены результаты социологического исследования запросов родителей, чьи дети с 5 по 11 классы получают общее образование в школах-интернатах, расположенных в местах традиционного проживания и традиционной хозяйственной деятельности коренных малочисленных народов Севера Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. В школах-интернатах на период учёбы дети ханты, манси, ненцы проводят большую часть года вдали от семьи.

Объём выборки составил 177 респондентов, полнота заполнения без выбраковки – все анкеты прошли кодирование и систематизированы в программе обработки социологических данных «Vortex».

Выяснилось, на основе субъективных высказываний родителей, внимание должно уделяться физкультурно-спортивным кружкам, секциям, программам, в основе которых предусмотрен этнокультурный опыт коренных малочисленных народов Севера. По мнению родителей, наиболее востребованные направленности внеурочной досуговой деятельности – это кружки по интересам спортивные, творческие и познавательные. Среди запросов не обозначены добровольчество, экопросветительская деятельность как инновационные подходы в современном воспитании школьников.

The results of a sociological study of the requests of parents whose children from grades 5 to 11 receive general education in boarding schools located in places of traditional residence and traditional economic activity of the indigenous small-numbered peoples of the North of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug – Ugra are presented. Khanty, Mansi, and Nenets children spend most of the year away from their families in boarding schools during their studies.

The sample size was 177 respondents, the completeness of filling without rejection – all questionnaires were encoded and systematized in the "Vortex" sociological data processing program.

It turned out, based on the subjective statements of parents, attention should be paid to physical education and sports clubs, sections, programs based on the ethnocultural experience of the indigenous small peoples of the North. According to parents, the most popular areas of

extracurricular leisure activities are sports, creative and educational interest groups. Volunteerism and eco-educational activities as innovative approaches in modern education of schoolchildren are not indicated among the requests.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: запросы, родители, школа-интернат, школьники, опрос, коренные народы.

KEY WORDS: inquiries, parents, boarding school, survey, indigenous peoples of the North.

ВВЕДЕНИЕ. В Ханты-Мансийском автономном округе — Югре преобладающая форма расселения коренных малочисленных народов Югры приходится на сельскую местность. В регионе в условиях территориальной разобщённости малых населённых пунктов внутри муниципальных образований, труднодоступной транспортной коммуникации и логистики, разрозненности расселения представителей из числа коренных малочисленных народов Севера (КМНС) в отдалённых родовых стойбищах, территориях традиционного природопользования (ТПП), в системе образования предусмотрена интернатная модель в структуре школы. Так, например, МАОУ «Сосьвинская СОШ» Берёзовского района округа включает в свою структуру подразделение Сосьвинский пришкольный интернат [20].

В интернате круглосуточно (на период учебного года) проживают и обучаются дети из близлежащих труднодоступных территорий — мансийских малонаселённых поселений Ломбовож, Кимкьясуй, Сартынья. Поселения удалены на расстоянии до 100 км. от относительно крупного п. Сосьва, численность населения в котором не превышает 800 чел., в том числе детей школьного возраста [12].

Пришкольные интернаты в округе созданы в целях оказания помощи семье в обучении, воспитании, охране жизни и здоровья детей; формирования у них навыков самостоятельной жизни; создания благоприятных условий для разностороннего развития личности обучающихся школы, проживающих на расстоянии свыше 3 км от неё и не обеспеченных систематическим подвозом к месту обучения [11]. Аналогично, в автономном округе в условиях труднодоступности функционируют в 7 муниципальных районах 18 интернатов в структуре школ [18], в них получают образование и проживают около 1500 ребёнка по национальности ханты, манси, ненцы [19]. В школах-интернатах округа сложены основные виды деятельности по организации учебно-воспитательного процесса (учебный процесс, система дополнительного образования, общешкольные воспитательные мероприятия, воспитательная деятельность интерната).

Родители (законные представители) — участники образовательного процесса имеют возможность для ознакомления с локальными документами образовательного учреждения (Устав, Положение) и соответственно заинтересованы в успешной реализации учебно-воспитательных программ, которые предлагает школа-интернат, учитывая в первую очередь интересы ученика (воспитанника).

Воспитательная работа осуществляется по плану, составленному воспитателем на учебное полугодие, учебный год и согласованным с общим планом работы школы, при котором он организован. Особое значение и место в организации учебно-воспитательного процесса занимают запросы родителей, которые выступают инструментом во взаимодействии школа-семья/школа-родитель. Допускается, что запросы родителей могут быть ориентированы на сохранение этнических традиционных компетенций у детей, которые временно оторваны от привычного уклада жизни, а также получение знаний, умений, навыков ими в соответствии с запросами, вызовами, и требованиями времени. В связи с этим, актуализируется интерес к изучению родительских запросов к организации учебно-воспитательной деятельности в школах-интернатах.

ЦЕЛЬ статьи — выявить и проанализировать запросы родителей к организации учебно-воспитательного процесса школ-интернатов, в которых обучаются дети из числа коренных малочисленных народов Севера.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. Исследователями отмечается, что эффективность и успешность планируемых результатов в школьном образовании и воспитании во многом зависит от налаженной работы и взаимодействия с родителями учащихся. И.А. Хоменко пишет, что «изучение образовательных запросов семьи становится не только важной частью всего педагогического процесса, но даже его фундаментом» [23, с. 1]. Е.Л. Башманова обращает внимание на то, что запросы родителей в образовании — это желаемые результаты, которые они хотят видеть в своих детях: «Запросы подразумевают активное участие родителей в образовании ребёнка и отличаются от ожиданий, связанных предположением о развитии ситуации в условиях неопределённости» [2, с. 4].

В современных исследованиях модель «школа-интернат» рассматривается на примере отечественной и зарубежной систем образования [1; 3; 8, 10], описывается региональная специфика в выстраивании системы доступного основного общего образования на Крайнем Севере [4, 5; 7, 9], на основе эмпирических материалов рассматривается удовлетворённость качеством образования в школах-интернатах, расположенных в Югре во взаимосвязи факторного влияния на самооценку школьников ханты, манси, ненцев своих учебных достижений, мотивацией, проявлением предметного интереса к организации учебно-воспитательного процесса в условиях школы-интерната [13].

Материалом для исследования послужили эмпирические данные, полученные в режиме мониторинга «Удовлетворённость качеством образования коренных малочисленных народов Югры в субъективных оценках» (2023 г.). Традиционно методами собирательной работы были анкетный опрос, наблюдение, контент-анализ. Анкетный опрос состоялся при информационной поддержке Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа — Югры. Включённое наблюдение как вспомогательный метод сбора информации проводилось в 2023 году личным участием автора. В работе использован формализованный контент-анализ при изучении документов (Положение, Устав), официальных сайтов СОШ. Для вторичной обработки социологических данных использована программа компьютерной обработки социологической информации «Vortex» 10. Объём выборочной совокупности репрезентативен, взят исходя из количества школ-интернатов, участвовавших в опросе (11), количества воспитанников из числа КМНС в них (от 135 до 256 чел.). Охвачено 177 респондентов, являющихся родителями школьников из числа КМНС (табл. 1).

Таблица 1. **Наименование образовательной организации, в которой обучается Ваш ребёнок? %, в абсолютных цифрах**

Значения	Частота	%от опро- шенных	%от ответив- ших
МАОУ «Угутская СОШ» (Сургутский район)	44	24,9	24,9
МАОУ «Русскинская СОШ» (Сургутский район)	31	17,5	17,5
МАОУ «Сосьвинская СОШ»	31	17,5	17,5
МКОУ «Алтайская СОШ» (Кондинский район)	14	7,9	7,9
КОУ «Полноватская СОШ» им. И. Ф. Пермякова (Белоярский р-н)	13	7,3	7,3
МАОУ «Ляминская СОШ» (Сургутский район)	13	7,3	7,3
«Варьёганская ОСШ» (Нижневартовский район)	10	5,6	5,6
МАОУ «Казымская СОШ» (Белоярский район)	7	4,0	4,0
МБОУ ХМР «СОШ п.Луговской»	6	3,4	3,4
МАОУ «Тегинская СОШ» (Берёзовский район)	4	2,3	2,3
МПОУ «Чехломеевская ОШ» (Нижневартовский район)	4	2,3	2,3
	177	100,0	100,0

Главными принципами для выборки респондентов служили этнические показатели опрашиваемых. Среди опрошенных родителей национальный состав был представлен ханты (72,3%), манси (20,3%), ненцами (1,7%), к «другим» отнесли себя 3,4%.

Критерии оценивания организации досуговой деятельности в школе-интернате взяты со следующими значениями: «полностью согласен», «скорее согласен, чем нет», «скорее не согласен», «совсем не согласен». Содержательная часть анкеты состоит из вопросов об объёме (количество) и разнообразии кружковой дополнительной деятельности: «Чем на Ваш взгляд, стоило бы расширить/дополнить учебно-воспитательный процесс в образовательном учреждении?», «Какие образовательные услуги Вы хотели, чтобы Ваш ребёнок получил в школе-интернате дополнительно?».

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. Субъективное восприятие родителями организации досуговой деятельности связано большинством положительных оценочных суждений «полностью согласен» (62,7%) и «скорее согласен, чем нет» (28,2%) (табл. 2).

Таблица 2. **Ответы на вопрос: «В школе-интернате хорошо организован досуг: проводятся мероприятия для детей (дополнительные кружки, занятия, спортивные мероприятия, творческие вечера, встречи с интересными людьми)»?**

Значения	Частота	%от опрошенных	%от ответивших
полностью согласен	111	62,7	66,1
скорее согласен, чем нет	50	28,2	29,8
скорее не согласен	5	2,8	3,0
совсем не согласен	2	1,1	1,2
Итого ответивших:	168	94,9	100,0

* Пропуски: 9 из 177 (5,1%)

Анализ двух переменных показал абсолютные оценки удовлетворённости («полностью согласен», «скорее согласен...») по ряду школ-интернатов, расположенных в Казыме, Полновате, Лямина, Луговском, Сосье, Чехломее.

Стоит дополнить: в школах-интернатах с национально-этническим составом учащихся реализуется в учебно-воспитательном процессе направленность с этнокультурным содержанием. Так, в Казымской школе-интернате с учащимися-воспитанниками стали традиционными встречи под названием «Удивительные люди». В формате живого общения с детьми делятся практическим опытом «удивительные люди» — мастера традиционных знаний и культуры обских угров, знатоки песенного и сказочного фольклора на родном языке, носители родного (хантыйского) языка, народной игровой культуры (Салахова Евгения Даниловна, Потпот Римма Михайловна, Тарлина Валентина Григорьевна) [6]. Воспитанники школ-интернатов в Варьёгане, Тегах, Угута имеют возможность овладеть практическими навыками традиционных знаний на основе внеурочных занятий по сохранению родного языка [22], в мастер-классах по традиционной хозяйственной деятельности КМНС (изготовление рыболовной снасти обских угров «Мордушка») [21], по декоративной обработке природных материалов (бересты) [14]. Известно, что носителей локальных традиционных знаний обских угров и ненцев становится всё меньше, соответственно в этнической среде утрачиваются межпоколенческие связи передачи родного языка, духовной и материальной культуры, а использование этнокультурных программ в образовании помогает расширить знания школьников о родном крае, формировать этническую идентичность подрастающего поколения из числа КМНС. В ходе опроса были запрошены справочно-статистические данные, которые показали, что в образовательных организациях предусмотрен широкий перечень внеурочных программ и среди них

направленность с этнокультурным компонентом. Так, в школах Сосьвы, Чехломея, Варьёгана, Казыма, Русскинской, Угута, Лямина есть возможность изучать родные языки и литературу коренных малочисленных народов, проживающих на территории округа. В списке внеурочных программ кроме гуманитарного направления педагоги школ-интернатов в Полновате, Казыме организовали спортивные секции под названием «Северное многоборье» (табл. 3).

Таблица 3. Справочно-информационная анкета для администрации школы

№	Наименование образовательной организации	Наименование программ внеурочной деятельности
1.	МБОУ «Варьёганская общеобразовательная средняя школа»	Языки и литература коренных малочисленных народов Севера (ненецкий хантыйский языки)
2.	МБОУ «Чехломеевская ОШ»	«Разговоры о важном», «Подвижные игры», «Мир родной речи (хантыйский язык)», «Истоки», «Весёлые нотки», «Моя первая экология», «Язык и литература КМНС», «Шахматы», «Олимпиадик», «Моя будущая профессия», «Я — гражданин»
3.	МБОУ «Русскинская СОШ»	Родной язык (хантыйский), «Истоки», «Разговоры о важном», «Наши проекты», «Функциональная грамотность», «ГТО», «Основы выбора профессии»
4.	МБОУ «Ляминская средняя общеобразовательная школа»	«Родной язык и литература» (хантыйский), «Хореография», «Вокал», «Социокультурные истоки», «Декоративно-прикладное искусство», «Шахматы», «Разговоры о важном», «Основы финансовой грамотности», «Профорориентационная работа», «Проектная деятельность»,
5.	МБОУ «Угутская СОШ»	«Личностно-эмоциональное развитие», «Родной язык и литература», «Разговоры о важном», «Игровые виды спорта», «Социокультурные истоки»
6.	МАОУ «СОШ с. Казым»	«Родной язык и литературное чтение» (хантыйский), «Хореография», «Вокал», «Социокультурные истоки», «Декоративно-прикладное искусство», «Шахматы», «Разговоры о важном», «Основы финансовой грамотности», «Профорориентация и профессиональное самоопределение», «Быстрее, выше и сильнее», «3D программирование», «Северное многоборье»
7.	МАОУ «СОШ им И. Ф. Пермякова с. Полноват»	«Ханты ясанг (хантыйский язык)», «Олимпийское движение ВСОШ», «Функциональная грамотность», «Социокультурные истоки», «Шахматы», «Разговоры о важном», «Северное многоборье»

Анализ запросов о дополнении учебно-воспитательного процесса в школе-интернате показал, что, наиболее востребованным, по мнению родителей, является физкультурно-спортивное направление и его необходимо расширить и дополнить спортивными секциями (7,9%), кружками по интересам (0,6%), физической подготовке (1,1%), оборудовать современные спортивные площадки на территории школы-интерната (4,1%). Очевидно, что желание родителей привлечь детей к спортивному образу жизни совместно со школой связано с профилактикой интернет-зависимости у детей и юношества. С запросами спортивной направленности высказались в основном родители учащихся МАОУ «Русскинская СОШ» (Сургутский район), МКОУ «Алтайская СОШ» (Кондинский район). Из практического опыта работы школ-интернатов видно, что спортивное направление имеет свою актуальность и востребованность среди школьников. Так, учащиеся девочки и мальчики в категориях 11–13 лет, 14–15 лет Сосьвинской СОШ показывают навыки и умения в традиционных спортивных состязаниях по различным видам: «Тройной национальный прыжок», «Метание тынзяна на хорей», «Прыжки через нарты» [18]. В единичных запросах родителей на учебно-воспитательный процесс востребованность на творческие направления (вокально-музыкальное — 4%, хореографическое — 2%). Родите-

лями обращено внимание на обсуждаемые в последнее время темы о процессе воспитания подрастающего поколения, связанными с введением обязательных уроков труда в школе (трудотерапия — 2%), развитии инженерных направлений в школе (2%), ранней профориентации детей (2%) (табл. 4).

Таблица 4. **Ответы на вопрос: «Чем на Ваш взгляд, стоило бы расширить/дополнить воспитательный процесс в образовательном учреждении?» (напишите)**

Значения (ответы родителей)	% от ответов	% от опрошенных
спортивные секции	28,0	7,9
кружки по интересам	16,0	4,5
затруднились ответить	10,0	2,8
квалифицированными воспитателями	4,0	1,1
вокал	4,0	1,1
по физической подготовке	4,0	1,1
спортивную площадку	4,0	1,1
уроки родного языка	4,0	1,1
национальные праздники	4,0	1,1
меня все устраивает	4,0	1,1
дополнить спортивными кружками	2,0	0,6
связано с будущей профессией	2,0	0,6
кружок кройки и шитья, бисероплетение	2,0	0,6
трудотерапия	2,0	0,6
продлёнки	2,0	0,6
проведение мероприятий совместно с родителями	2,0	0,6
хореография	2,0	0,6
научно-технические кружки	2,0	0,6
экскурсии	2,0	0,6
Сумма:	100,0	28,2
Итого ответивших:		27,7

* Пропуски: 128 из 177 (72,3%)

Запросы родителей на образовательные и воспитательные услуги тесно сопряжены, повторяются (спортивные секции — 5,1%; вокал — 1%, хореография — 1%, музыка — 1%), выражаются в желании на получение у их детей разных воспитательных результатов, практических навыков, например, в кулинарных кружках — 1,8%, декоративно-прикладных (бисероплетение — 5,4%), творческих (рисование — 10,7%), в живом общении в процессе посещения музеев, достопримечательностей (экскурсии — 0,6) (табл. 4).

Таблица 5. **Ответы на вопрос: «Какие образовательные услуги Вы бы хотели, чтобы Ваш ребёнок получил в школе-интернате дополнительно?» (напишите)**

Значения (ответы родителей)	Частота	%от опрошенных
спортивные секции	9	5,1
уроки этики и этикета	8	4,5

затруднились ответить	7	4,0
рисование	6	3,4
музыкального работника	3	1,7
бисероплетение	3	1,7
уроки по финансовой грамотности	3	1,7
иностранный язык	2	1,1
ЭВМ	2	1,1
хантыйский язык	2	1,1
сенсорную комнату	2	1,1
родной язык (хантыйский/мансийский/ненецкий)	1	0,6
национальные виды спорта	1	0,6
музыка	1	0,6
знания	1	0,6
вокал	1	0,6
учить на компьютере	1	0,6
хореография	1	0,6
кулинарные кружки	1	0,6
никакие	1	0,6
Сумма:	56	31,6
Итого ответивших:	54	30,5

* Пропуски: 123 из 177 (69,5%)

Судя по неоднократным высказываниям родителей, можно обозначить востребованные запросы на дополнительные программы, исходя из региональных, национальных или культурно-исторических особенностей региона. Родители желают, чтобы их дети занимались в кружках и секциях с этнокультурной спецификой представителей из числа КМНС (владение родным языком, знаниями традиционной культуры), для этого необходимо дополнить образовательно-воспитательный процесс занятиями декоративно-прикладного характера (бисероплетение), мероприятиями, связанными с календарно-обрядовыми праздниками обских угров и ненцев, национальными видами спорта, требующих сноровки и корни которых лежат в основе хозяйственной деятельности оленеводов, промысловиков, уроками родного (хантыйского, мансийского, ненецкого) языка. Как видим из ответов, образовательные запросы родителей различны и охватывают направленности, ориентированные на перспективу образовательных достижений ребёнка, дополнительных знаний, которые необходимы и могут пригодиться в жизненных условиях конкурентоспособности и мобильности (уроки по финансовой грамотности — 1,7%, учить на компьютере — 0,6%, ЭВМ — 1,1%), при этом согласованы с учётом возможности образовательного учреждения, считают, что необходимо обратить внимание на квалификацию воспитателей (1,1%), потребность в организаторе музыкальных мероприятий (1,7%) (табл. 4, 5). В ходе анкетирования ответы родителей были разными, чаще всего развёрнутыми, но и с несколькими короткими словами, так, на вопрос об образовательных услугах некоторые респонденты неоднократно отвечали «Меня всё устраивает», «Всё устраивает».

Родители как участники образовательного процесса имеют о нём представление, демонстрируют ответственное поведение и установки, включаются в жизнь школы-интерната, так, среди предложений расширить/дополнить воспитательный процесс высказали «проведение мероприятий совместно с родителями» (0,6%) (табл. 4).

Таблица 6. Ответы на вопросы: «Часто ли Вы посещаете школу-интернат?»/
«Принимаете ли Вы участие в мероприятиях, организованных
школой-интернатом?»

«Часто ли Вы посещаете школу-интернат?»			«Принимаете ли Вы участие в мероприятиях, организованных школой-интернатом?»		
Значения	Частота	%от опрошенных	Значения	Частота	%от опрошенных
довольно часто (1 раз в месяц)	74	41,8	время от времени	73	41,2
время от времени	65	36,7	очень редко	34	19,2
очень редко	24	13,6	довольно часто	30	16,9
не посещаю	7	4,0	не принимаю	30	16,9
Итого ответивших:	169	95,5	Итого ответивших:	167	94,4

* Пропуски: 8 из 177 (4,5%)

* Пропуски: 10 из 177 (5,6%)

Редко посещает и принимает участие в жизни школы-интерната четвертая часть опрошенных родителей. По наблюдению автора, в ходе проведения мониторинга, проживание родителей вдали от расположения образовательного учреждения, на территориях традиционного хозяйствования (родовых угодьях), может быть обоснованной причиной малоактивного участия части родителей в жизни школы-интерната. Тем не менее, подавляющее число родителей посещают школу-интернат по мере возможности, один раз в месяц (41,8%), принимают участие в мероприятиях, организованных школой-интернатом (41,2%) (табл. 6). Общеобразовательные организации в свою очередь демонстрируют свою открытость к взаимному общению и сотрудничеству с родителями. Так, педагоги МБОУ «Угутская средняя общеобразовательная школа» с участием родителей организуют мероприятия, приуроченные национальному обрядовому празднику встречи весны «Вороний день», встреча-дегустация традиционного меню из рыбы [16].

ВЫВОДЫ. Мониторинг удовлетворённости качеством образования в школах-интернатах, проводимый ОУИПИИР, позволяет получить независимую информацию о запросах родителей к организации учебно-воспитательного процесса в тех образовательных организациях, где учатся их дети. Эмпирические исследования позволяют сделать выводы о базовых стандартных ожиданиях родителей как косвенных участников образовательного процесса. Прежде всего, во внеурочной деятельности озвучена потребность в физкультурно-спортивном развитии, в раскрытии талантов и интересов детей в кружковой досуговой занятости, получения детьми навыков, которые необходимы и могут пригодиться в жизненных условиях конкурентоспособности и мобильности, одновременно запросы родителей ориентированы на сохранение этнических компетенций их детьми в условиях школ-интернатов. В современной системе образовательно-воспитательного процесса школ-интернатов, в которых получают общее образование дети коренных малочисленных народов Югры, остаётся место этнокультурному компоненту. В использовании этнокультурного подхода руководство школ-интернатов уделяют внимание и опережают запросы родителей. В качестве примера использована статистическо-справочная информация учреждений, в которой обозначен широкий перечень программ для создания этнокультурной образовательно-воспитательной среды с целью сохранения этнокультурных компетенций в этнических группах школьников из числа КМНС.

Родителями не были озвучены актуальные и приоритетные в современном взаимодействии с подрастающим поколением формы социального воспитания: волонтерские движения, эко-просветительские и патриотические клубы и т. п.

ЛИТЕРАТУРА

1. Афанасьева А.Б. Этнокультурное образование как феномен культурного поля: Монография. Министерство образования и науки РФ. СПб.: ФГБОУВПО «СПГУТД», 2014. 88 с.
2. Башманова И.Л. Опыт исследования образовательных запросов родителей к школе // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2019. № 2 (50). URL: https://api-mag.kursksu.ru/api/v1/get_pdf/3107/ (дата обращения: 01.02.2024).
3. Городенко Д.В. Образование народов Севера как фактор развития поликультурного пространства региона (на примере Ханты-Мансийского автономного округа — Югры): Монография. Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гуманит. ун-та, 2013. 143 с.
4. Жилина Л.Я. Генезис учреждений интернатного типа в России // Вестник Таганрогского Государственного Педагогического института: Гуманитарные науки, № 2, 2006. С. 105–109.
5. Зимин А.В. Исследование вопросов социализации школьников в общеобразовательных учреждениях на Крайнем Севере // Знание, Понимание. Умение. 2013. № 2. С. 284–287. URL: http://www.zpu-journal.ru/zpu/contents/2013/2/Zimin_Investigation-Problems-Pupils-Socialization/ (дата обращения: 01.02.2024).
6. Каксина С.М. Вовлечение родителей во внеурочную деятельность на занятиях по родному (хантыйскому) языку // Семинар по обеспечению комфортного пребывания детей в дошкольных интернатах, расположенных в местах традиционного проживания и традиционной хозяйственной деятельности коренных малочисленных народов Севера, с реализацией дополнительных общеобразовательных программ, направленных на сохранение навыков традиционной хозяйственной деятельности коренных малочисленных народов Севера. Обско-угорский институт прикладных исследований и разработок. URL: <https://ouipiir.ru/content/семинар-по-сохранению-навыков-традиционной-хозяйственной-деятельности> (дата обращения: 30.01.2024).
7. Лаптева Г.П. Разные типы интернатов, разнообразие форм, методов обучения и воспитания // Обские угры (ханты и манси) на пороге Третьего Тысячелетия: Сбор. статей / под ред. К.В. Афанасьевой, Е.А. Немысовой. Ханты-Мансийск: Полиграфист, 2001. № 5. С. 90–94.
8. Логинов В.Г. Социально-экономические аспекты освоения и развития северных районов. Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2012. 450 с.
9. Любимова Е.А., Семенов М.Ю. Этнорегиональное образование: институциональный подход // Siberian Socium. 2017. Т. 1. № 2. С. 97–106.
10. Майорова И.И. Тенденции развития обучения и воспитания коренных народов Канады и Австралии (XIX–XX вв.): автореф. дисс. ... канд. пед. наук. М., 2010. 22 с.
11. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Сосьвинская средняя общеобразовательная школа URL: https://86sch-sosva.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Polozhenie_prishkol_nyu_internat_s_novym_adresom_PEP.pdf (дата обращения: 02.02.2024).
12. Население посёлка Сосьва Берёзовского района Ханты-Мансийского автономного округа — Югры. URL: <https://bdex.ru/naselenie/hanty-mansiyskiy-avtonomnyy-okrug-ugra/n/berezovskiy/sosva/> (дата обращения: 10.04.2023).
13. Нуриева Л.М., Ткачук Н.В. Мониторинг качества образования обучающихся из числа коренных малочисленных народов Севера в школах-интернатах Югры (по результатам социологических исследований) // Вестник угроведения. 2023. Т. 13. № 3 (54). С. 589–597.
14. Обирин А.Е. Совершенствование педагогического мастерства в декоративно-прикладном творчестве: из опыта Угутской школы-интерната (работа по бересте) // Семинар по обеспечению комфортного пребывания детей в дошкольных интернатах, расположенных в местах традиционного проживания и традиционной хозяйственной деятельности коренных малочисленных народов Севера, с реализацией дополнительных общеобразовательных программ, направленных на сохранение навыков традиционной хозяйственной деятельности коренных малочисленных народов Севера. Обско-угорский институт прикладных исследований и разработок. URL: <https://ouipiir.ru/content/семинар-по-сохранению-навыков-традиционной-хозяйственной-деятельности> (дата обращения: 30.01.2024).
15. Положение о структурном подразделении МБОУ Сосьвинский дошкольный интернат https://86sch-sosva.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Polozhenie_prishkol_nyu_internat_s_nov

16. Праздник народа ханты «Вороний день» URL: https://ugutschool.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/novosti/novosti_8.html (дата обращения: 10.04.2023).
17. Первенство по национальным видам спорта прошло в Саранпауле <https://informugra.ru/news-external/berezovo/dukh-splochnosti-i-sila-natsionalnykh-traditsiy-h6af110/> (дата обращения: 20.02.2023).
18. Перечень образовательных организаций с дошкольными интернатами, расположенных в муниципальных районах Ханты-Мансийского автономного округа — Югры. URL: [https:// kmns.admhmao.ru/obrazovanie-/3797058/perchen-obrazovatelnykh-organizatsiy-s-prishkolnymi-intrenatami-raspolozhennykh-v-munitsipalnykh-ray/](https://kmns.admhmao.ru/obrazovanie-/3797058/perchen-obrazovatelnykh-organizatsiy-s-prishkolnymi-intrenatami-raspolozhennykh-v-munitsipalnykh-ray/) (дата обращения: 01.02.2024).
19. Распоряжение от 14 августа 2020 года № 465-рп О Концепции развития этнокультурной системы образования в местах традиционного проживания и традиционной хозяйственной деятельности коренных малочисленных народов Севера Ханты-Мансийского автономного округа — Югры и плане мероприятий («дорожной карте») по её реализации на 2020–2024 годы URL: <https://docs.cntd.ru/document/570879410> (дата обращения: 01.02.2024).
20. Структура и органы управления образовательной организации. URL: <https://86sch-sosva.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/struktura-i-organy-upravleniya-obrazovatelnoy-organizatsiy/> (дата обращения: 01.02.2024).
21. Сухих А.А. Мастер-класс по изготовлению рыболовной снасти обских угров «Мордушка» // Семинар по обеспечению комфортного пребывания детей в дошкольных интернатах, расположенных в местах традиционного проживания и традиционной хозяйственной деятельности коренных малочисленных народов Севера, с реализацией дополнительных общеобразовательных программ, направленных на сохранение навыков традиционной хозяйственной деятельности коренных малочисленных народов Севера. Обско-угорский институт прикладных исследований и разработок. URL: <https://ouipiir.ru/content/семинар-по-сохранению-навыков-традиционной-хозяйственной-деятельности> (дата обращения: 30.01.2024).
22. Токушева С.Л. Реализация программ дополнительного образования, направленных на сохранение и культуры коренных малочисленных народов Севера, для детей, проживающих в дошкольном интернате // Семинар по обеспечению комфортного пребывания детей в дошкольных интернатах, расположенных в местах традиционного проживания и традиционной хозяйственной деятельности коренных малочисленных народов Севера, с реализацией дополнительных общеобразовательных программ, направленных на сохранение навыков традиционной хозяйственной деятельности коренных малочисленных народов Севера. Обско-угорский институт прикладных исследований и разработок. URL: <https://ouipiir.ru/content/семинар-по-сохранению-навыков-традиционной-хозяйственной-деятельности/> (дата обращения: 30.01.2024).
23. Хоменко И.А. Образовательные запросы современной семьи. //Образование и семья: проблемы индивидуализации. Материалы научно-практической конференции, 20–21 апреля 2005 г., Санкт-Петербург. / Под общей редакцией И.А. Хоменко. СПб. 2006. С. 6–13.

REFERENCES

1. Afanas`eva A. B. *E`tnokul`turnoe obrazovanie kak fenomen kul`turnogo polya* [Ethnocultural education as a phenomenon of the cultural field]: Monografiya. Ministerstvo obrazovaniya i nauki RF. SPb.: FGBOU-VPO «SPGUTD», 2014. 88 s. (In Russian).
2. Bashmanova I.L. *Opy`t issledovaniya obrazovatel`ny`x zaprosov roditelej k shkole* [The experience of researching parents' educational requests to school]: Opy`t issledovaniya obrazovatel`ny`x zaprosov roditelej k shkole // Ucheny`e zapiski. E`lektronny`j nauchny`j zhurnal Kurskogo gosudarstvennogo universiteta. 2019. № 2 (50). URL: https://api-mag.kursksu.ru/api/v1/get_pdf/3107/ (data obrashheniya: 01.02.2024). (In Russian).
3. Gorodenko D.V. *Obrazovanie narodov Severa kak faktor razvitiya polikul`turnogo prostranstva regiona (na primere Xanty`-Mansijskogo avtonomnogo — Ugry`* [Education of the peoples of the North as a factor in the development of the multicultural space of the region (on the example of Khanty-Mansiysk Au-

- tonomous Okrug — Ugra): Monografiya. Nizhnevartovsk: Izd-vo Nizhnevart. gumanit. un-ta, 2013. 143 s. (In Russian).
4. Zhilina L. Ya. *Genezis uchrezhdenij internatnogo tipa v Rossii* [Genezis uchrezhdenij internatnogo tipa v Rossii] // Vestnik TGPI: Gumanitarny`e nauki, № 2, 2006, Taganrog, S.105–109. (In Russian).
 5. Zimin A.V. *Issledovanie voprosov socializacii shkol`nikov v obshheobrazovatel`ny`x uchrezhdeniyax na Krajnem Severe* [Research on the issues of socialization of schoolchildren in general education institutions in the Far North] Znanie, Ponimanie. Umenie. 2013. № 2. S.284–287. URL: http://www.zpu-journal.ru/zpu/contents/2013/2/Zimin_Investigation-Problems-Pupils-Socialization/ (data obrashheniya: 01.02.2024). (In Russian).
 6. Kaksina S.M. *Vovlechenie roditel'ej vo vneurochnuyu deyatel`nost` na zanyatiyax po rodnomu (xanty`-jskomu) yazy`ku* [Involvement of parents in extracurricular activities in classes in their native language (Khanty) language] // Seminar po obespecheniyu komfortnogo preby`vaniya detej v prishkol`ny`x internatax, raspolozhenny`x v mestax tradicionnogo prozhivaniya i tradicionnoj xozyajstvennoj deyatel`nosti korenny`x malochislenny`x narodov Severa, s realizaciej dopolnitel`ny`x obshheobrazovatel`ny`x programm, napravlenny`x na soxranenie navy`kov tradicionnoj xozyajstvennoj deyatel`nosti korenny`x malochislenny`x narodov Severa. URL: <https://ouipir.ru/content/seminar-po-soxraneniyu-navy`kov-tradicionnoj-xozyajstvennoj-deyatel`nosti> (data obrashheniya: 30.01.2024). (In Russian)
 7. Lapteva G.P. *Razny`e tipy` internatov, raznoobrazie form, metodov obucheniya i vospitaniya* [Different types of boarding schools, a variety of forms, methods of education and upbringing] Obskie ugry` (xanty` i mansi) na poroge Tret`ego Ty`syačetiya: Sbor. statej / pod red. K.V. Afanas`evoj, E.A. Nemy`sovoj. Xanty`-Mansijsk: Poligrafist, 2001. № 5. S. 90–94. (In Russian).
 8. Loginov V.G. *Social`no-e`konomicheskie aspekty` osvoeniya i razvitiya severny`x rajonov* [Socio-economic aspects of the development and development of the northern regions] Social`no-e`konomicheskie aspekty` osvoeniya i razvitiya severny`x rajonov. Ekaterinburg: Institut e`konomiki UrO RAN, 2012. 450 s. (In Russian).
 9. Lyubimova E.A., Semenov M. Yu. *E`tnoregional`noe obrazovanie: institucional`ny`j podxod* [Ethnoregional education: an institutional approach]. E`tnoregional`noe obrazovanie: institucional`ny`j podxod // Siberian Socium. 2017. T. 1. № 2. S. 97–106. (In Russian).
 10. Majorova I.I. *Tendencii razvitiya obucheniya i vospitaniya korenny`x narodov Kanady` i Avstralii (XIX–XX vv.)* [Trends in the development of education and upbringing of the indigenous peoples of Canada and Australia (XIX–XX centuries)]. avtoref. diss. ... kand. ped. nauk. M., 2010. 22 s. (In Russian).
 11. *Municipal`noe byudzhetnoe obshheobrazovatel`noe uchrezhdenie Sos`vinskaya srednyaya obshheobrazovatel`naya shkola* [Municipal`noe byudzhetnoe obshheobrazovatel`noe uchrezhdenie Sos`vinskaya srednyaya obshheobrazovatel`naya shkola]. URL: https://86sch-sosva.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Polozhenie_prishkol`nyy_intemat_s_novym_adresom_PEP.pdf (data obrashheniya: 02.02.2024). (In Russian).
 12. *Naselenie poselka Sos`va Beryozovskogo rajona Xanty`-Mansijskogo avtonomnogo okruga — Ugry`* [The population of Sosva village in the Berezovsky district of Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug — Ugra]. URL: <https://bdex.ru/naselenie/hanty-mansijskiy-avtonomnyy-okrug-ugra/n/berezovskiy/sosva/> (data obrashheniya:10.04.2023). (In Russian).
 13. Nurieva L.M., Tkachuk N.V. *Monitoring kachestva obrazovaniya obuchayushhixsya iz chisla korenny`x malochislenny`x narodov Severa v shkolax-internatax Ugry` (po rezul`tatam sociologicheskix issledovanij)* [Monitoring the quality of education of students from among the indigenous minorities of the North in boarding schools in Yugra (based on the results of sociological research)] // Vestnik ugrovedeniya. 2023. T. 13. № 3 (54). S. 589–597. (In Russian).
 14. Obirina A.E. *Sovershenstvovanie pedagogicheskogo masterstva v dekorativno-prikladnom tvorčestve: iz opy`ta Ugutskoj shkoly`-internata (rabota po bereste)* [Improving pedagogical skills in decorative and applied art: from the experience of the Ugut boarding school (birch bark work)] Seminar po obespecheniyu komfortnogo preby`vaniya detej v prishkol`ny`x internatax, raspolozhenny`x v mestax tradicionnogo prozhivaniya i tradicionnoj xozyajstvennoj deyatel`nosti korenny`x malochislenny`x narodov Severa, s realizaciej dopolnitel`ny`x obshheobrazovatel`ny`x programm, napravlenny`x na soxranenie navy`kov tradicionnoj xozyajstvennoj deyatel`nosti korenny`x malochislenny`x

- narodov Severa. Obsko-ugorskij institut prikladnyh issledovanij i razrabotok. URL: <https://ouipir.ru/content/seminar-po-soxraneniyu-navy`kov-tradicionnoj-kozyajstvennoj-deyatel`nosti> (data obrashheniya: 30.01.2024). (In Russian).
15. *Polozhenie o strukturnom podrazdelenii MBOU Sos`vinskij prishkol`ny`j internat* [Regulations on the structural unit of MBOU Sosvinsky school boarding school] URL: https://86sch-sosva.gosuslugi.ru/netcat_files/30/69/Polozhenie_prishkol_nyy_internat_s_nov(data obrashheniya: 30.01.2024). (In Russian).
 16. *Prazdnik naroda xanty` «Voronij den`»* [Holiday of the Khanty people "Crow's Day"]. URL: https://ugutschool.gosuslugi.ru/roditelyam-i-uchenikam/novosti/novosti_8.html (data obrashheniya: 10.04.2023). (In Russian).
 17. *Pervenstvo po nacional`ny`m vidam sporta proshlo v Saranpaul* [The national sports Championship was held in Saranpaul] <https://informugra.ru/news-external/berezovo/dukh-splochnosti-i-sila-natsionalnykh-traditsiy-h6af110/> (data obrashheniya: 20.02.2023). (In Russian)
 18. *Perechen` obrazovatel`ny`x organizacij s prishkol`ny`mi internatami, raspolozhenny`x v municipal`ny`x rajonax Xanty`-Mansijskogo avtonomnogo okruga — Ugry`* [The list of educational organizations with boarding schools located in the municipal districts of Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug — Ugra] // kmns.admhmao.ru/obrazovanie/-3797058/perchen-obrazovatelnykh-organizatsiy-s-prishkolnymi-intrenatami-raspolozhennykh-v-munitsipalnykh-ray/ (data obrashheniya: 01.02.2024). (In Russian).
 19. *Rasporyazhenie ot 14 avgusta 2020 goda № 465-rp O Konceptii razvitiya e`tnokul`turnoj sistemy` obrazovaniya v mestax traditsionnogo prozhivaniya i traditsionnojkozyajstvennoj deyatel`nosti korenny`x malochislenny`x narodov Severa Xanty`-Mansijskogo avtonomnogo okruga — Ugry` i plane meropriyatij («dorozhnoj karte») po ee realizacii na 2020–2024 gody`* [On the Concept of the development of the ethnocultural education system in the places of traditional residence and traditional economic activity of the indigenous peoples of the North of the Khanty-Mansiysk Autonomous Okrug — Yugra and the action plan ("roadmap") according to its implementation for 2020–2024]. URL: <https://docs.cntd.ru/document/570879410> (data obrashheniya: 01.02.2024). (In Russian).
 20. *Struktura i organy` upravleniya obrazovatel`noj organizacii* [The structure and management bodies of an educational organization]. URL: <https://86sch-sosva.gosuslugi.ru/svedeniya-ob-obrazovatelnoy-organizatsii/struktura-i-organy-upravleniya-obrazovatelnoy-organizatsiy/> data obrashheniya: 01.02.2024). (In Russian).
 21. Suxix A.A. *Master-klass po izgotovleniyu ry`bolovnoj snasti obskix ugrov «Mordushka»* [Master class on the manufacture of fishing gear of the Ob Ugrians "Mordushka"]. Seminar po obespecheniyu komfortnogo preby`vaniya detej v prishkol`ny`x internatax, raspolozhenny`x v mestax traditsionnogo prozhivaniya i traditsionnojkozyajstvennoj deyatel`nosti korenny`x malochislenny`x narodov Severa, s realizaciej dopolnitel`ny`x obshheobrazovatel`ny`x programm, napravlenny`x na soxranenie navy`kov traditsionnojkozyajstvennoj deyatel`nosti korenny`x malochislenny`x narodov Severa. Obsko-ugorskij institut prikladnyh issledovanij i razrabotok. URL: <https://ouipir.ru/content/seminar-po-soxraneniyu-navy`kov-tradicionnoj-kozyajstvennoj-deyatel`nosti> data obrashheniya (data obrashheniya: 30.01.2024). (In Russian).
 22. Tokusheva S.L. *Realizaciya programm dopolnitel`nogo obrazovaniya, napravlenny`x na soxranenie i kul`tury` korenny`x malochislenny`x narodov Severa, dlya detej, prozhivayushhix v prishkol`nom internate* [Implementation of additional education programs aimed at the preservation and culture of the indigenous minorities of the North for children living in a boarding school] // Seminar po obespecheniyu komfortnogo preby`vaniya detej v prishkol`ny`x internatax, raspolozhenny`x v mestax traditsionnogo prozhivaniya i traditsionnojkozyajstvennoj deyatel`nosti korenny`x malochislenny`x narodov Severa, s realizaciej dopolnitel`ny`x obshheobrazovatel`ny`x programm, napravlenny`x na soxranenie navy`kov traditsionnojkozyajstvennoj deyatel`nosti korenny`x malochislenny`x narodov Severa. Obsko-ugorskij institut prikladnyh issledovanij i razrabotok. URL: <https://ouipir.ru/content/seminar-po-soxraneniyu-navy`kov-tradicionnoj-kozyajstvennoj-deyatel`nosti> (data obrashheniya: 30.01.2024). (In Russian).
 23. Xomenko I.A. *Obrazovatel`ny`e zaprosy` sovremennoj sem`i* [The educational needs of the modern family] // *Obrazovanie i sem`ya: problemy` individualizacii. Materialy` nauchno-prakticheskoy konferencii, 20–21 aprelya 2005 g., Sankt-Peterburg. / Pod obshhej redakciej I.A. Xomenko. Spb. 2006. S. 6–13.* (In Russian).

СОЦИОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ОБЩНОСТЕЙ

SOCIOLOGY OF SOCIO-PROFESSIONAL COMMUNITIES

DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.003

УДК 316.344.3:378.12

ББК 60.543.132.1

Г.Е. ЗБОРОВСКИЙ,
П.А. АМБАРОВА

**НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ
В СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЕ ВУЗА
И ОБЩЕСТВА**

G.E. ZBOROVSKY,
P.A. AMBAROVA

**RESEARCH AND PEDAGOGICAL STAFF
IN THE SOCIAL STRUCTURE
OF THE UNIVERSITY AND SOCIETY**

*Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 23-28-00028,
<https://rscf.ru/project/23-28-00028/>*

Введение. Трансформация российского общества и возрастание в его развитии роли фактора науки и образования актуализирует изучение научно-педагогических работников (НПР) вузов как элемента социальной структуры общества и высшего образования. Противоречия в развитии отечественной высшей школы наложили свой отпечаток на престиже, социальных функциях и ролях НПР. Причины и следствия такой ситуации выступают предметом социологического исследования.

Цель статьи — рассмотрение изменения места и роли научно-педагогических работников (НПР) в социальной структуре российских вузов и общества. Представлена характеристика взаимосвязей НПР с другими социальными общностями и группами в рамках системы воспроизводства специалистов интеллектуального труда. Дана оценка изменений функций НПР в социальной структуре вуза и общества. Раскрыты особенности современного социального статуса НПР.

Результаты и научная новизна. Показано, что противоречия в функционировании и развитии НПР отражаются в их позициях и функциональных характеристиках. Прежде всего, такие структурно-функциональные изменения заметны внутри системы высшего образования и университетского сообщества. Однако закономерно эти изменения проявляются и в положении НПР в социальной структуре общества, затрагивая их роль в механизме воспроизводства интеллектуального класса. В статье обобщаются результаты авторских исследований проблем высшей школы и НПР в сопоставлении их с результатами исследований зарубежных и отечественных ученых.

Introduction. The transformation of Russian society and the increasing role of the factor of science and education in its development actualizes the study of research and pedagogical staff (RPS) of universities as an element of the social structure of society and higher education. Contradictions in the development of the national higher school have left their mark on the prestige, social functions and roles of the RPS. The causes and consequences of such a situation are the subject of sociological research.

The purpose is to consider the changing place and role of RPS in the social structure of Russian universities and society. The characteristic of the interrelationships of the RPS with other social communities and groups within the framework of the reproduction system of intellectual labor specialists is presented. The assessment of changes in the functions of the RPS in the social structure of the university and society is given. The features of the modern social status of the RPS are revealed.

Results and academic novelty. It is shown that contradictions in the functioning and development of RPS are reflected in their positions and functional characteristics. First of all, such structural and functional changes are noticeable within the higher education system and within the university community. However, these changes naturally manifest themselves in the position of RPS in the social structure of society, affecting their role in the mechanism of reproduction of the intellectual class. The article summarizes the results of the author's research on the problems of higher education and RPS, comparing them with the results of research by foreign and Russian scientists.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: научно-педагогические работники, педагоги, научно-образовательная общность, университеты, университетское управление, студенты, социальная структура вуза, социальная структура общества

KEY WORDS: research and pedagogical staff, teachers, research and educational community, universities, university management, students, the social structure of the university, the social structure of society

ВВЕДЕНИЕ. В последние годы социальные науки активизируют исследования конкретных проблем жизнедеятельности отдельных социальных групп и общностей. Особый интерес проявляется к тем из них, которые способны оказывать значительное, системное влияние на ключевые социальные процессы и решение важных экономических, социальных, культурных и научных проблем. К числу таких социальных общностей, несомненно, относятся научно-педагогические работники (НПР) вузов.

Обобщение социологических исследований НПР последних лет, вскрывающих серьезные противоречия в функционировании и развитии данной социальной общности, позволяет сделать вывод о том, что многие из выявленных проблем, в конечном счете, определяются положением НПР в социальной структуре современного высшего образования, конкретных вузов и общества в целом. В то же время этот вопрос давно не попадал в центр предметного поля социологии высшего образования, кроме тех немногочисленных случаев, когда перед исследователями вставала необходимость рассматривать взаимосвязи НПР с другими социальными (в том числе вузовскими) общностями и группами.

В данной статье мы осуществим попытку вернуться к социологической традиции изучения специфики и проблем функционирования НПР как социальной общности через рассмотрение ее места в социальной структуре вуза и общества целом. Для этого будет реализован ряд исследовательских вопросов: 1) характеристика взаимосвязей НПР с другими социальными общностями и группами в рамках системы воспроизводства специалистов интеллектуального труда; 2) оценка изменений функций НПР в социальной структуре вуза и общества; 3) выявление особенностей современного социального статуса НПР.

НПР И «ДРУГИЕ»: НЕКОТОРЫЕ ИСХОДНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОЗИЦИИ.

Рассматривая социальные и образовательные общности, мы во многом исходим из трактовки социальной общности В.А. Ядова как наиболее фундаментальной в отечественной социологии [9, с. 17–18]. Изучая НПР как особую социальную общность, тем не менее, мы начинаем с определения тех характеристик, которые сближают ее с другими социальными общностями. Так, НПР выступают как представители взрослого населения страны и, соответственно, отражают все противоречия межпоколенческих отношений и демографических тенденций, характеризующих эту часть общества. То же самое можно говорить

и о гендерном измерении НПП и включенности их в многомерные отношения гендерных групп. Многие НПП, реализуя свои семейные, брачные и родительские функции, выступают активными акторами семейно-брачных групп и родительских сообществ. Они также участвуют в деятельности различных общественных и государственно-общественных структур (избирательных комиссий, общественных советов, партийных, профсоюзных организаций). Перечень других социальных групп, в структуру и деятельность которых интегрируются НПП, можно продолжать до бесконечности. Особенность же НПП в этом случае заключается в том, что все эти точки соприкосновения и пересечения испытывают сильное влияние интерференции социально-профессионального статуса рассматриваемой общности.

Профессиональный мир НПП формирует еще один «портал», через который они интегрируются в социальные структуры. НПП выступают частью педагогического сообщества (в широком смысле этого слова, включающем представителей образовательных организаций и подсистем всех уровней). Они также являются элементом научного, или академического, сообщества (наряду с представителями организаций академической науки и промышленных центров научных разработок). Одна из базовых социальных структур, частью которых являются НПП, — университетское сообщество, гибридное по своему составу, в том числе с точки зрения профессиональных идентификаций. Говоря об университетском сообществе и общностях, которые его образуют, мы имеем в виду студенчество, административно-управленческих работников, учебно-вспомогательный персонал. Можно также говорить о включении НПП в структуру креативного класса и класса специалистов интеллектуального труда.

Несмотря на большое количество граней жизнедеятельности НПП, позволяющих соотносить их со множеством других социальных групп и общностей, тем не менее НПП существуют и воспроизводят себя как относительно автономный элемент социальной структуры общества. В качестве примера можно привести соотношение понятий педагога и НПП.

В обыденном сознании закрепилось прозаическое название всех представителей педагогической профессии — «преподаватель», «педагог». Именно так в повседневности «другие» идентифицируют воспитателей детских садов, школьных учителей, преподавателей и мастеров производственного обучения организаций СПО, представителей профессорско-преподавательского состава вузов и др. В целом, это «все те, кто учит молодое поколение».

Такое генерализованное представление, действительно, охватывает массовую общность людей, профессионально занятых обучением. В 2021–2022 уч. г. численность воспитателей дошкольных образовательных учреждений составила 525,4 тыс. чел., учителей школ начального, основного и среднего общего образования — 1 079,6 тыс. чел., преподавателей среднего профессионального образования — 146,3 тыс., мастеров производственного обучения — 20,8 тыс. чел., НПП вузов — 212,8 тыс. чел., не включая внештатных совместителей (65,7 тыс.) [7, с. 14, 95–96]¹. В общей сложности в России сегодня насчитывается около 2 050 тыс. чел., занятых педагогической работой. При этом НПП занимают третье место по численности среди всех педагогических общностей.

Положение НПП в структуре социальной общности педагогов требует особого рассмотрения в связи с тем, что их значение и роль специфичны и не могут быть в полной мере раскрыты просто через идентификацию с педагогическим сообществом в целом. То же самое можно сказать и о других социальных подобщностях педагогов: каждая имеет свой статус и набор социальных характеристик, выполняет свои особые функции в социальной структуре, их профессиональная деятельность имеет свой характер и содержание, определяется особыми условиями и факторами влияния.

¹ Сведения об организации, осуществляющей образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (форма № ВПО-1) / Сайт Министерства науки и высшего образования РФ. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/highed/> (дата обращения 07.03.2024).

В то же время в вузовской повседневности и студенты, и административно-управленческий, и учебно-вспомогательный персонал (не говоря уже о представителях иных социальных групп, находящихся вне вуза) редко называют преподавателей высшей школы *научно-педагогическими* работниками, несмотря на то, что среди них — десятки тысяч докторов и кандидатов наук, обладателей научных и иных наград и званий, авторов престижных публикаций, научных открытий. Маркеров принадлежности к научному сообществу у НПП более чем достаточно. Не случайно именно эта научно-образовательная общность выступает актором развития вузов как центров образования, науки, технологий, одним из «локомотивов» научно-технологического развития страны.

Таким образом, сведение всего многообразия деятельности НПП только лишь к педагогической (что с очевидностью вытекает из общего названия «педагоги») говорит о явной их недооценке. По нашему мнению, требуется коренное изменение отношения к этой научно-образовательной общности, причем не только со стороны общества, но и ее самой.

Значение научной составляющей в рассматриваемой социальной общности (как в ее наименовании, так и в структуре деятельности) весьма существенно, поскольку она напрямую влияет на вторую составляющую — образовательную. Безусловно, НПП — это одновременно научная и образовательная общность, содержание профессиональной деятельности и производственные функции которой связаны с образованием и воспитанием студентов [2, с. 389]. Образовательные общности, в том числе и НПП, возникают и функционируют в самых разных сферах интеллектуальной деятельности — преподавании, научно-исследовательской, совместной со студентами учебной работе, в том числе практической, воспитательной, досуговой и др.

МЕСТО И РОЛЬ НПП В СОЦИАЛЬНОЙ СТРУКТУРЕ ВУЗА.

Социальная структура современного университета формируется и поддерживается в процессе взаимодействия НПП с другими социальными общностями, в том числе образовательными (студентами, административно-управленческими работниками) и внеобразовательными (учебно-вспомогательным, инженерно-техническим, административно-хозяйственным, производственным, обслуживающим персоналом). Динамика трансформации социальной структуры вуза во многом определяется изменениями связей и отношений между названными (в особенности образовательными) общностями.

Первый узел проблемы связан с процессами, происходящими в последние годы внутри самой общности НПП. Речь идет о дифференциации ее на профессорско-преподавательский состав (ППС) и научных работников (НР). С одной стороны, НПП мы называем научно-образовательной общностью, помня о взаимосвязанности научно-исследовательской и педагогической составляющей в деятельности НПП. С другой стороны, эти виды деятельности у каждой подобности занимают разное место и имеют разное значение. Если научно-исследовательская работа у НР является доминирующей (а нередко и единственной), то у ППС происходит структурное и содержательное усложнение деятельности за счет синтеза научной и образовательной составляющей, к которой к тому же добавляется деятельность по реализации «третьей миссии» университета.

Требования к научной продуктивности ППС в современных университетах не менее высоки, чем аналогичные требования к НР. В то же время образовательные практики выступают для ППС чаще всего главными и занимают ведущее место в сравнении с научной деятельностью. В этом проявляется специфика отечественных НПП, отличающая ее от коллег зарубежных университетов [10; 11].

Занятие наукой для значительной части педагогов российских вузов является делом вторичным, в сравнении с преподаванием, тогда как в большинстве университетов развитых стран мира учебный процесс сопряжен с активной научно-исследовательской деятельностью [12]. В этом смысле есть достаточное основание говорить об определенной раздвоенности

и даже противопоставлении научных исследований и процесса преподавания в деятельности НПП. Отсюда во многом проистекает слабость вузовской науки в нашей стране, ее малая отдача и неэффективность.

Наше исследование, проведенное в 2018 г. в вузах УрФО среди представителей НПП, подтвердило ситуацию «вторичности» научно-исследовательской работы в системе их предпочтений основным видам деятельности в вузе (табл. 1).

Таблица 1. **Предпочтения НПП основным видам деятельности в вузе, в % к числу опрошенных***

Вид деятельности	%
Больше склоняюсь к преподаванию	51,4
Больше склоняюсь к научной работе	31,2
Больше склоняюсь к управленческой работе	10,7
Стараюсь сочетать все виды деятельности	42,1
Итого	135,3

* Сумма превышает 100%, поскольку допускалась возможность выбора нескольких вариантов ответов.

Как следует из табл. 1, большинство НПП склоняется к наиболее традиционной для них деятельности — образовательной. На втором месте в системе предпочтений оказалась научная работа. Ее отметило около третьей части опрошенных. Лишь небольшая группа НПП остановила свой выбор на преимущественно управленческой работе. Примерно 2/5 готовы (и стараются) сочетать все виды деятельности.

Место и роль НПП в социальной структуре современного вуза предполагает тесную интеграцию научной деятельности с учебным процессом, порождая особое направление активности НПП — научно-образовательное. В действительности этого не происходит. Результаты наших исследований регионального масштаба подтверждаются выводами других отечественных и зарубежных авторов. Так, мониторинг экономики образования НИУ ВШЭ, проведенный в том же 2018 г., зафиксировал большую склонность преподавателей российских вузов к преподаванию, чем к науке [3, с. 25]. Я.И. Кузьминов и М.М. Юдкевич отмечают, что доля НПП, активно вовлеченных в вузовскую науку, не превышает 30% [6, с. 425]. Зарубежные исследования с очевидностью показывают, что в структуре бюджета времени российских НПП научная работа занимает 49%. Это самый низкий показатель по сравнению с университетами стран Европы, Латинской Америки, Юго-Восточной Азии [6, с. 425].

Необходимо отметить, что изменения структуры и характера деятельности НПП в вузе также происходят под влиянием взаимодействия вузов с учреждениями академической науки. Для усиления вузовской науки в университет приглашаются научные сотрудники учреждений РАН. По приблизительным подсчетам, порядка 1/3 сотрудников научных учреждений так или иначе сотрудничают с вузами и составляют часть НПП. Разумеется, это происходит прежде всего там, где существуют пространственно-территориальные и дисциплинарные возможности такого сотрудничества.

Второй проблемный узел, характеризующий место и роль НПП в социальной структуре вуза, формируется во взаимоотношениях рассматриваемой социальной общности и административно-управленческого персонала (АУП). С точки зрения основных функций АУП ближе всего к НПП. Во-первых, многие его представители — прямые «выходцы» из НПП. Во-вторых, немалое количество административно-управленческих работников участвуют в образовательном процессе и научных исследованиях (занимая должности ППС и НР на ту или иную долю ставки), публикуясь и возглавляя временные научные

коллективы. В-третьих, в вузах существуют и обратные явления, когда происходит переход из общности АУП в общность НПП, особенно для обладателей ученых степеней и научных званий. Обычно условием такого перехода является защита диссертации и получение ученой степени.

Исследования последних лет показали, что модель академического капитализма и соответствующая ей модель университетского менеджериализма коренным образом трансформировали структуру взаимоотношений и статусных позиций рассматриваемых вузовских общностей. Ограничение академических свобод и механизмов реального академического самоуправления резко понизили статусные позиции НПП не только в системе университетского управления, но и в целом в университетском социуме, выдвинув на первые места систему неакадемических (бюрократических) структур и сообществ.

В целом же, как показывают социологические исследования, в том числе и авторские, диктат управленческих структур в решении подавляющего большинства вопросов университетской жизни для общности НПП во многом очевиден. Этому способствует быстрый рост численности АУП на фоне сокращения численности НПП. Сегодня количество представителей АУП в вузах приближается к 100 тыс. человек, составляя пропорцию с НПП 1:3 [4, с. 304, 312].

Увеличение численности административного аппарата университетов привело к перераспределению общего фонда оплаты труда вузов и усилению бюрократической нагрузки на НПП. В этой связи становятся понятными причины снижения доверия между двумя ключевыми вузовскими общностями, формирования конфликтных отношений, состояния фрагментированности академического сообщества. Данные таблицы 2 отражают мнение НПП об отношениях с административно-управленческими работниками, которые существенно отличаются от отношений со студентами и коллегами.

Таблица 2. Мнения НПП о принципах взаимодействия между образовательными общностями в вузе, в % к числу ответивших*

Принципы взаимодействия	между НПП и студентами	Внутри общности НПП	между НПП и АУП
Доверие, партнерские отношения	54,0	62,4	17,9
Информационная открытость	43,1	35,1	17,7
Жесткая регламентация отношений	9,1	5,0	43,6
Толерантность (терпимость друг к другу)	39,1	39,2	16,9
Соблюдение формальных правил взаимодействия	29,5	22,5	44,7
Соблюдение социальной дистанции	22,3	10,3	39,1
Корпоративная закрытость	6,1	5,7	31,4
Взаимопонимание, взаимопомощь, взаимоуважение	41,2	53,7	13,3
Итого	244,5	233,9	224,7

* Сумма превышает 100%, поскольку допускалась возможность выбора нескольких вариантов

Согласно таблице 2, структура вузовского сообщества оказывается поляризованной. Первый полюс характеризует отношения между НПП и студентами и внутри научно-педагогического сообщества, второй — между руководством вуза и НПП. В первом случае тип отношений выстраивается на позитивных принципах доверия, партнерства, информационной открытости, взаимопонимания, взаимопомощи, взаимоуважения и толерантности. Во втором тип отношений определяется жесткой регламентацией, соблюдением формальных правил и социальной дистанции, корпоративной закрытостью.

Таблица 3. Мнения студентов и НПП о принципах взаимодействия друг с другом, в % к числу ответивших*

Принципы взаимодействия	Мнения студентов	Мнения НПП
Взаимопонимание, взаимопомощь, взаимоуважение	47,9	41,2
Доверие, партнерские отношения	44,6	54,0
Информационная открытость	44,3	43,1
Соблюдение формальных правил взаимодействия	38,9	29,5
Толерантность (терпимость друг к другу)	34,8	39,1
Соблюдение социальной дистанции	24,7	22,3
Жесткая регламентация отношений	12,0	9,1
Корпоративная закрытость	3,9	6,1
Итого	251,1	244,5

* Сумма превышает 100%, поскольку допускалась возможность выбора нескольких вариантов ответов

Говоря об отношениях НПП с другой вузовской образовательной социальной общностью — студенчеством, следует отметить их весьма дифференцированный характер, зависящий от норм и ценностей, которых придерживаются обе общности в своих повседневных практиках. Эти практики охватывают самые разные сферы деятельности, главными среди которых являются образование, наука, воспитание. Однако, как показывают данные таблицы 3, отражающие мнения и оценки студентов и НПП относительно их взаимодействия, различия между ними не носят радикального характера.

НПП В СТРУКТУРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ОБЩНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА.

Если рассматривать НПП вузов в широком контексте социальной структуры общества, то прежде всего необходимо сфокусировать внимание на месте и роли НПП в жизнедеятельности и воспроизводстве такой социальной общности, как специалисты интеллектуального труда. М.К. Горшков, Ф.Э. Шереги и И.О. Тюрина предложили использовать данный термин взамен нерелевантного современным реалиям термина «интеллигенция», к которой принято было относить лиц, имевших высшее образование [1, с. 6]. Еще одним признаком интеллигенции считался умственный, сложный и творческий характер труда. Уровень образования и характер труда являлись основными, но не единственными признаками интеллигенции. Она трактовалась как «классово-подобная группа» (похожая на класс, но классом не являющаяся, потому что не имела своего особого отношения к собственности), которую определяли высоко моральные и нравственные черты поведения, развитие и распространение культуры в повседневном поведении.

Понятие интеллигенции было введено в оборот в 1866 г. русским писателем П.Н. Боборыкиным. Оно было очень популярным в нашей стране на протяжении всего XX в., причем употреблялось и со знаком «плюс», и со знаком «минус». В социологии проходили бурные дискуссии по поводу употребления этого термина в научном и повседневном обороте. Но в XXI в. популярность термина стала быстро снижаться, в том числе и в социологии, и в повседневной речи.

Задача НПП, которых мы относим к специалистам интеллектуального труда, состоит в воспроизводстве социально-профессиональной структуры общества через подготовку высококвалифицированных кадров. Как отмечается в исследовании М.К. Горшкова и его

коллег, «модернизированное производство нуждается в новом типе специалиста, способного работать в условиях высокой вариативности техники и технологии, а также в динамичной сфере услуг, где сегодня на первый план выходит коммуникативная компетентность» [1, с. 7]. В то же время социологи отмечают, что подготовка студентов в вузах отстает от реалий современного рынка труда. Последнее суждение фиксирует самое слабое место в профессиональной деятельности НПП, цель и смысл которой — качественная подготовка студентов к выполнению ими после окончания вуза функций специалистов интеллектуального труда.

НПП включены в социальную структуру общества, а также её производство и воспроизводство в первую очередь через его социально-профессиональную структуру. Они участвуют в воспроизводстве той части социально-профессиональной структуры общества, которая включает специалистов интеллектуального труда. Здесь имеют место четыре основные подструктуры воспроизводства: инженерно-технических специалистов, исследователей в области науки, научно-преподавательских кадров вузов, специалистов социально-гуманитарного профиля. Соответственно, социально-профессиональная структура НПП модельно включает в себя специалистов интеллектуального труда в названных четырех основных подструктурах воспроизводства. Остановимся подробнее на названных выше подструктурах воспроизводства специалистов интеллектуального труда.

Начнем с воспроизводства инженерно-технических специалистов. На протяжении всей истории СССР, вплоть до его распада в 1991 г., этот вид воспроизводства специалистов считался основным. Стране нужно было выживать в «огненном кольце» мирных и военных фронтов. Одним из основных инструментов решения этой наиважнейшей проблемы считались поддержка и развитие инженерно-технического образования, открытие технических вузов. Недостаток специалистов, особенно высокой квалификации, в инженерных отраслях был главным дефицитом отечественной экономики. Да и сейчас он остается одной из ключевых проблем высшего образования и отечественной экономики.

Двумя основными профилями подготовки инженеров в наше время являются инженеры-профессионалы и инженеры-технологи, а основными программами подготовки — бакалаврские. Последнее обстоятельство часто не устраивает работодателей, которые предпочитают получать из вузов специалистов и магистров. В последние 10 лет инженерно-технические вузы стали больше внимания уделять подготовке инженеров-энциклопедистов и инженеров по трансферу технологий. Этот тип инженеров особенно востребован в нефтегазовой отрасли и связи. Возникшая ситуация означает необходимость ее учета в подготовке соответствующих НПП для технических вузов.

Социологи отмечают отсутствие четкой профессиональной ориентации на инженерные специальности среди выпускников школы, что способствует росту «профессионального балласта». Так, более четверти (27,7%) студентов, обучающихся по программам инженерно-технического профиля, говорят, что не выбрали бы вновь эту специальность при поступлении в вуз. Часть из них предпочла бы специализацию в области информатики и компьютерной техники [1, с. 327]. Отсюда становятся понятны причины ситуации, когда через 5 лет после выпуска 30% специалистов инженерно-технического профиля перестают работать по основной в вузе специальности.

Большую, если не решающую, роль в формировании инженерно-технических специалистов в вузах играют те НПП, которые сами являются представителями инженерно-технического сообщества по полученному образованию, опыту довузовской работы, наличию ученой степени кандидата/доктора технических (химических, физико-математических, геолого-минералогических и др.) наук, характеру и содержанию выполняемого в университете научно-педагогического труда. Необходимо отметить, что такую же роль в воспроизводстве специалистов и исследователей в области науки, специалистов социально-гуманитарного профиля выполняют соответствующие группы НПП, под непосредственным влиянием которых происходит формирование и научных работников, и «гуманитариев» по характеру

и содержанию их профессиональной деятельности. И, конечно же, под первоочередным влиянием НПП формируются, воспроизводятся они сами как академические работники.

Особого внимания заслуживает роль НПП в воспроизводстве специалистов в области науки. Научные исследования осуществляются сейчас в трех типах организаций: Российской академии наук, университетах, предпринимательских и государственных производственных научно-исследовательских структурах, не относящихся ни к первому, ни ко второму сегменту развития науки.

Каждый из трех типов организаций нуждается в профессионально подготовленных специалистах, одним из основных показателей которых является владение ими ученой степенью (кандидата, доктора наук, PhD). Она свидетельствует о наличии у ее обладателя высокого уровня профессиональных знаний, мастерства, исследовательских компетенций, умений подготовки научных публикаций. Соответствие высоким требованиям научного рынка труда превращает исследователя высокого уровня квалификации в специалиста, способного успешно трудоустроиться не только в своей стране, но и за рубежом, особенно если научный работник владеет иностранными языками.

Основной путь превращения научного работника в обладателя ученой степени — обучение в аспирантуре и в последующем — в докторантуре, написание и защита кандидатской и в дальнейшем — докторской диссертации. В последние годы общая численность аспирантов в стране составляет около 90 тыс. человек, а доля защитивших кандидатскую диссертацию в процессе обучения в аспирантуре — менее 9% [5, с. 280].

Очевидно, что аспирантура работает очень неэффективно. Данные социологических исследований показывают, что лишь каждый десятый аспирант планирует после окончания аспирантуры продолжить научную карьеру, каждый четвертый планирует заниматься преподавательской деятельностью, а более трети хотели бы стать специалистами по профилю диссертации [1, с. 259; 8].

Другой основной путь продвижения в сфере науки — соискательство, написание диссертации без отрыва от производства. Здесь, как и в случае с аспирантурой, многое зависит не только от соискателя ученой степени, но и от НПП и ученых, выступающих в роли научных руководителей. Идеальный вариант — совпадение ориентаций и мотиваций обеих сторон научно-исследовательского процесса.

Вместе с тем, нужно понимать, почему многие аспиранты не хотят работать в качестве ученых после окончания аспирантуры. Основной причиной является низкая оплата труда, сохраняющаяся на длительный период медленного карьерного роста молодых ученых. Большинство желающих уволиться из вуза и научно-исследовательских институтов — это люди в возрасте до 35 лет. Кроме низкой оплаты труда, еще одной причиной молодые люди называют плохие условия для занятий фундаментальной наукой. Между тем, потребность в молодых исследователях остается большой — и в вузах, и в институтах РАН, и в предпринимательских исследовательских организациях. Поэтому всюду идет поиск возможностей материально заинтересовать творческую молодежь, вплоть до «переманивания» ее представителей из одной организации в другую. В самих же вузах и НИИ управленческими структурами перед кафедрами, факультетами, секторами, департаментами, подчас в жесткой форме, ставится задача омоложения состава НПП и научных коллективов.

В завершение остановимся на проблеме воспроизводства специалистов социально-гуманитарного профиля и роли НПП в этом процессе. С данным типом социальной общности НПП взаимодействует особенно активно. Важно иметь в виду, что в XXI в. существенно выросла численность этих специалистов. По данным статистики, в 2000 г. количество выпускников по социально-гуманитарным специальностям составляло около 90 тыс. человек, а в 2020 г. — свыше 400 тыс. Доля выпуска этих специалистов в 2020 г. составила 48% [5, с. 189, 220, 358–359]. Правда, и количество специальностей выросло. Сегодня оно включает в себя 15 наименований. Некоторые из них, по данным исследований, весьма престижны

и востребованы, поскольку представлены экономикой, менеджментом, правом и др. Эти специальности выделены не только экспертами [1, с. 299], но и студентами, со стороны которых также наблюдается большой спрос (как и со стороны многих предприятий и учреждений).

Эксперты прогнозируют в ближайшие годы следующие тенденции на рынке интеллектуального труда: значительный рост спроса со стороны производственных компаний и учреждений на специалистов по управлению собственностью, страхованию, налогам и налогообложению; умеренный рост спроса на специалистов по психологии и управлению персоналом; колебания спроса на специалистов по менеджменту, маркетингу, информатике. Что касается спроса со стороны абитуриентов, то прогнозируется: устойчивый рост потребности в специалистах по менеджменту, маркетингу, налогообложению, страхованию; умеренный рост спроса на специалистов по управлению персоналом, собственностью, психологии; умеренное снижение спроса на специалистов по маркетингу и информатике [1, с. 301].

Указанные тенденции посылают четкий сигнал вузам и НПР, на подготовку специалистов по какому профилю в ближайшие годы следует обратить особое внимание. Но в то же время эксперты предупреждают, что следует ожидать значительного «профессионального балласта»: в среднем 24% не выбрали бы вновь специальность, по которой окончили вуз. Велик уровень неудовлетворенности молодых специалистов социально-гуманитарного профиля содержанием труда. Более половины опрошенных считают, что специальность не гарантирует материального благополучия, четвертая часть — не способствует творческому развитию, около 30% — специальность неперспективна с точки зрения карьерного роста.

Есть еще одно важное обстоятельство, которое должно быть учтено при рассмотрении воспроизводства специалистов социально-гуманитарного профиля. Это тенденция сначала бурного и быстрого роста числа негосударственных вузов и структур государственных вузов, осуществлявших подготовку преимущественно специалистов социально-гуманитарного профиля (до 2012 г.), а затем пришедшая ей на смену противоположная тенденция. Реструктуризация и оптимизация высшего образования (с 2012 до 2020 г.) привела к резкому сокращению негосударственных вузов и соответствующих социально-гуманитарных специальностей. Вторая тенденция привела также к значительному сокращению НПР.

Говоря о воспроизводстве специалистов интеллектуального труда, необходимо коротко сказать и о воспроизводстве НПР как элемента социальной структуры общества. Эта социально-профессиональная (образовательная, научно-образовательная) общность участвует непосредственно в воспроизводстве не только таких кадров интеллектуального труда, как инженерно-технические специалисты, специалисты социально-гуманитарного профиля и в области науки, но и активно занята в сфере самовоспроизводства, то есть воспроизводства научно-педагогических кадров вуза. Две главные ее функции — воспроизводящая и развивающая другие социальные общности специалистов интеллектуального труда — определяют вклад НПР в развитие социальной, более точно и конкретно — социально-профессиональной структуры общества. Реализацией этих функций НПР вносят свой достойный вклад в процесс развития российского общества и его социальной структуры.

ВЫВОДЫ. Социально-профессиональная общность НПР является важным элементом социальной структуры российского общества. В статье было обращено внимание на два типа социальной структуры. Один — это структура вуза, в которой общность НПР выполняет важные, часто авангардные роли и функции, взаимодействуя прежде всего с двумя другими основными образовательными общностями — студенчеством и административно-управленческими работниками. Второй тип социальной структуры базируется на взаимодействии НПР с общностями специалистов интеллектуального труда — инженерно-техническими, научными кадрами, специалистами социально-гуманитарного профиля. Несмотря на то, что речь идет о двух разных типах социальных структур, в реальности они тесно связаны между собой. И основным связующим их звеном выступает деятельность социальной общности НПР и ее стремление реализовать в процессе образовательной, научной, воспитательной работы пере-

ход от одного типа структуры (вузовской или внутривузовской) к другому, формирующемуся в социуме и включающему общности специалистов интеллектуального труда. Характер этого перехода требует специального дополнительного исследования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Горшков М.К., Шереги Ф.Э., Тюрина И.О. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ. М.: ФНИСЦ РАН, 2023. 383 с. DOI: 10.19181/monogr.978-5-89697-413-0.2023
2. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Социология высшего образования. Екатеринбург: УрФУ, 2019. 539 с.
3. Изменения стратегий, мотиваций и экономического поведения студентов и преподавателей российских вузов. Информационный бюллетень. М.: НИУ ВШЭ, 2019. 84 с.
4. Индикаторы образования: 2021. Статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2021. 508 с.
5. Индикаторы образования: 2022. Статистический сборник. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 432 с.
6. Кузьминов Я.И., Юдкевич М.М. Университеты в России: как это работает. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. 616 с.
7. Образование в цифрах — 2023: Краткий статистический сборник. М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2023. 132 с.
8. Слепых В., Ловаков А., Юдкевич М. Академическая карьера после защиты кандидатской диссертации на примере четырех отраслей российской науки // Вопросы образования. 2022. № 4. С. 260–297.
9. Ядов В.А. Социологическое исследование: методология, программы, методы. Самара: Самар. ун-т, 1995. 328 с.
10. Daumiller M., Dresel M. Teaching and research: Specificity and congruence of university faculty achievement goals // International Journal of Educational Research. 2020. № 99. Paper no. 101460.
11. Magi E., Beerkens M. Linking research and teaching: Are research-active staff members different teachers? // Higher Education. 2016. Vol. 72. № 2. P. 241–258.
12. Szromek A.R., Wolniak R. Job Satisfaction and Problems among Academic Staff in Higher Education // Sustainability. 2020. Vol. 12. № 12. Paper no. 4865.

REFERENCES

1. Gorshkov M.K., Sheregi F.E., Turina I.O. *Vosproizvodstvo specialistov intellektual'nogo truda: sociologicheskij analiz* [Reproduction of intellectual labor specialists: a sociological analysis]. M.: FNISC RAN, 2023. 383 s. (In Russian).
2. Zborovsky G.E., Ambarova P.A. *Sociologija vysshego obrazovanija* [Sociology of higher education]. Ekaterinburg: UrFU, 2019. 539 s. (In Russian).
3. *Izmenenija strategij, motivacii jekonomicheskogo povedenija studentov i prepodavatelej rossijskih vuzov. Informacionnyj bjulleten'* [Changes in strategies, motivations and economic behavior of students and teachers of Russian universities. The newsletter]. M.: NIU VShE, 2019. 84 s. (In Russian).
4. *Indikatory obrazovanija: 2021. Statisticheskij sbornik* [Education indicators: 2021. Statistical book]. M.: NIU VShE, 2021. 508 s. (In Russian).
5. *Indikatory obrazovanija: 2023. Statisticheskij sbornik* [Education indicators: 2023. Statistical book]. M.: NIU VShE, 2023. 432 s. (In Russian).
6. Kuzminov Ya.I., Yudkevich M.M. *Universitety v Rossii: kakj eto rabotaet* [Universities in Russia: how it works]. M.: Izd. Dom M.: Izd. domVysshej shkoly jekonomiki, 2021. 616 s. (In Russian).
7. *Obrazovanie v cifrah — 2023: Kratkij statisticheskij sbornik* [Education in numbers — 2023: A short statistical book]. M.: ISIEZ VShE, 2023. 132 s. (In Russian).
8. Slepykh V.I., Lovakov A.V., Yudkevich M.M. *Akademicheskaya kar'era posle zashchity kandidatskoj dissertatsii i na primere chetyryokh otrasley rossijskoj nauki* [Research Career after Thesis Defence: The Case of Four Fields of Study in Russia] // Educational Studies Moscow. 2022. № 4. S. 260–297. (In Russian).

9. Jadov V.A. *Sociologicheskoe issledovanie: metodologija, programmy, metody* [Sociological research: methodology, programs, methods]. Samara: Samar. un-t, 1995. 328 s. (In Russian).
10. Daumiller M., Dresel M. Teaching and research: Specificity and congruence of university faculty achievement goals // *International Journal of Educational Research*. 2020. № 99. Paper no. 101460. DOI: 10.1016/j.ijer.2019.08.002(In English).
11. Magi E., Beerkens M. Linking research and teaching: Are research-active staff members different teachers? // *Higher Education*. 2016. Vol. 72. № 2. P. 241-258. (In English).
12. Szromek A.R., Wolniak R. Job Satisfaction and Problems among Academic Staff in Higher Education // *Sustainability*. 2020. Vol. 12. № 12. Paper no. 4865. (In English).

DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.010

УДК 316.344.3:378.12

ББК 60.543.132.1

ВЛАСОВА О.В.

**НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ
ИННОВАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА
НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ
РАБОТНИКОВ ВУЗА**

VLASOVA O.V.

**SCIENTIFIC APPROACHES TO THE STUDY
OF THE INNOVATIVE POTENTIAL
OF ACADEMIC TEACHING STAFF**

В статье использован метод вторичного анализа научной литературы по вопросу изучения инновационного потенциала НПП вуза; сформулированы и раскрыты основные методологические и предметные подходы к изучению инновационного потенциала НПП — системный, институциональный, общностный, экономический, психолого-педагогический, социологический.

The article the method of secondary analysis of scientific literature on the issue of studying the innovative potential of academic teaching staff is used; the main methodological and substantive approaches to the study of the innovative potential of academic teaching staff are formulated and disclosed — systemic, institutional, community, economic, psychological-pedagogical, sociological.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: научный подход, инновационный потенциал, научно-педагогические работники, социальная общность, вузы.

KEY WORDS: scientific approach, innovative potential, academic teaching staff, social community, university.

ВВЕДЕНИЕ. Теоретический анализ литературы позволил нам выделить ряд подходов к изучению заявленной проблемы. Среди них — общеметодологические и предметные подходы. К общеметодологическим мы относим системный, институциональный, общностный подходы. В качестве предметных рассматриваются экономический, психолого-педагогический, социологический подходы. Применение основных принципов каждого из них позволит осуществить комплексный анализ инновационного потенциала НПП вузов.

ЦЕЛЬ статьи — показать возможности использования методологических и предметных подходов для разработки проблемы изучения инновационного потенциала НПП вуза.

МАТЕРИАЛЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. Одним из основополагающих методологических подходов для нас выступает системный [1; 3; 7; 8; 9; 10; 19]. Его суть заключается в изучении инновационного потенциала НПП в единстве, комплексности и целостности, в тесной взаимосвязи его элементов как между собой, так и с окружающей средой, включающей основные сферы и структуры высшего образования и общественной жизни. Инновационный потенциал НПП анализируется, с одной стороны, в качестве самостоятельной системы по отношению к элементам, составляющим в своей взаимосвязи его структуру и выполняющим определенные функции, а с другой — как подсистемы систем более высокого уровня — высшего образования и общества в целом [4].

Важным принципом рассматриваемого подхода является анализ функциональности системы. Базовыми функциями инновационного потенциала НПП как подсистемы, на наш взгляд, являются реализация образовательной, научно-исследовательской, учебно-методической, управленческой и воспитательной деятельности, необходимых для достижения целей и задач

вуза. Эти функции конкретизируются целым набором ролей, которые выполняют НПП: организация учебного процесса, учебно-методическое обеспечение образовательного процесса, научно-исследовательская деятельность научных коллективов и обучающихся, реализация программ воспитания, в целом управление процессами, в которые включены НПП и др.

Инновационный потенциал НПП предопределяет их возможности и готовность к инновационной деятельности, поэтому мы рассматриваем его как интегративное качество членов научно-образовательной общности НПП, реализуемое в различных видах их профессиональной деятельности.

Использование институционального подхода [2; 12; 13; 14; 16] в разработке концепции инновационного потенциала НПП вузов дает возможность изучить влияние различных социальных институтов и трансформаций, происходящих в них, на возникновение и изменение институциональных норм реализации инновационного потенциала НПП. Данный подход позволяет рассматривать влияние институционального контекста на инновационный потенциал НПП через объективные предпосылки, традиционные и новые практики в системе высшего образования, регламентированные формальными и неформальными нормами.

Несомненным достоинством применения в изучении инновационного потенциала НПП институционального подхода является то, что он дает возможность выделить нормы и правила, регламентирующие деятельность представителей научно-образовательной общности в инновационной деятельности. Использование институционального подхода в разработке инновационного потенциала НПП позволяет проанализировать один из векторов такой трансформации — встраивание инновационного потенциала НПП в современный институт высшего образования и реализация его функций. Инновационная деятельность НПП реализуется в соответствии с существующими институциональными возможностями (формальными и неформальными нормами). Вместе с тем реализация инновационного потенциала НПП способствует созданию новых норм и форм социальных действий для достижения поставленных целей.

Следующим методологическим подходом, рассматриваемым нами в качестве методологической базы концепции инновационного потенциала НПП, выступает общностный подход [5, 18, 20] Его использование позволяет изучать реально существующие, а не абстрактные (номинальные), связи, отношения и взаимодействия самостоятельных субъектов социальных действий, выявлять детерминанты их активности/пассивности в повседневной жизнедеятельности [21, с. 32–35].

В разрабатываемой концепции инновационного потенциала данный подход дает возможность анализировать НПП как тип социальной общности, включенной как в структуру системы, так и института высшего образования. Социальная общность НПП является, с одной стороны, элементом системы высшего образования, будучи включенной в ее образовательные организации и учреждения, с другой стороны, она выступает элементом института высшего образования на правах ключевой общности в структуре вуза, выступая субъектом реализации ее инновационного потенциала.

Основные принципы общностного подхода, такие как функциональность, системность, структурность, связь с окружающей средой, а также принцип парности позволяют: рассматривать НПП в качестве субъекта не только общественных связей и взаимодействий, но и инновационных отношений различных элементов общества; структурировать и типологизировать общность НПП по степени их включенности в практики инновационной деятельности; анализировать особенности взаимодействия НПП с другими элементами социальной структуры (различными субъектами системы и института высшего образования и государством); дифференцировать содержание инновационной деятельности НПП во времени и пространстве.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. Мы можем рассматривать НПП как социальную общность в силу наличия у них соответствующих признаков, таких как ценностные ориентации на инновационную деятельность, нормы, правила и образцы инновационного поведения,

идентичность, характер социальных связей участников общности, схожесть условий жизни и деятельности в определенном пространственно-временном континууме.

Первый из них — наличие у НПП схожих ценностей, интересов и установок на реализацию их инновационного потенциала. Т.е. инновационная деятельность НПП представляет собой комплексный интегративный вид профессиональной деятельности, направленный на обеспечение инновационного развития и повышение качества высшего образования за счет разработки и применения разнообразных новшеств в процессе этой деятельности [15].

Инновацией в таком случае выступает процесс и результат целенаправленных, эффективных изменений на основе новшеств, обеспечивающих качественное обновление и развитие отдельных компонентов и целостной системы и института высшего образования. Инновационная деятельность НПП выступает условием их непрерывного личностного и профессионального развития и становится главным инструментом качественного изменения системы и института высшего образования, в основе которого лежит отказ от стереотипов в профессии, выход за рамки действующих механизмов, нахождение новых оригинальных способов решения профессиональных задач.

Второй признак, доказывающий, что НПП — социальная общность, проявляется в их включенности в данную общность, где они принимают (и в определенной степени разделяют) нормы, правила и образцы поведения, ориентированные на внедрение инноваций в процесс их профессиональной деятельности, что предполагает активизацию инновационной деятельности преподавателей вузов.

Еще одним признаком общности является идентичность. У НПП этот признак проявляется, с одной стороны, на индивидуальном уровне как процесс осознания себя в качестве члена общности, ориентированного на создание инновационного потенциала, с другой, на общностном уровне — как противопоставление «мы» и «они» («мы» — члены одного научного коллектива, «мы» — представители одной образовательной организации, формирующий инновационный капитал) и признания этого противопоставления членами других общностей.

Несомненным является то, что НПП включены в широкий спектр формальных и неформальных связей и отношений и, соответственно, могут создавать и включаться в различные формальные и неформальные объединения: от неформальных дружеских отношений коллег внутри коллектива до формирования формальных профессиональных организаций.

Наконец, НПП как социальную общность характеризует схожесть условий жизни и деятельности в определенном пространственно-временном континууме. Несомненно, что НПП отличаются по экономическим, профессиональным, образовательным характеристикам. У НПП существуют общие повседневные практики (особый режим дня, перечень специфических профессиональных видов деятельности, способы проведения досуга), и для осуществления этих практик им требуются и ими используются различные ресурсы (материальные и нематериальные, институциональные и внеинституциональные).

Поскольку общностный подход является для нас ключевым в анализе инновационного потенциала НПП вузов, обозначим его базовые характеристики. Во-первых, это доминанта научно-образовательных функций (педагогической, научной, воспитательной) в профессиональной деятельности НПП; во-вторых, взаимодействие с другими образовательными и иными вузовскими общностями в процессе профессиональной деятельности; в-третьих, использование социальных, интеллектуальных, научных, темпоральных ресурсов (как видов капитала) в тесной связи с требованиями научно-образовательной деятельности; в-четвертых, идентификация себя с главным (одним из главных) субъектом высшего образования; в-пятых, профессиональная деятельность на основе осознания принципа парности (неразрывной связи преподавателя и студента) как одного из ведущих в высшем образовании [6, с. 155].

Указанные характеристики выступают своеобразными побудителями конкретных действий, формируют готовность НПП включаться в инновационные профессиональные практики. И здесь мы можем говорить еще об одной, ключевой для нас, характеристике общности

НПР — осуществлении их совместной инновационной деятельности. Деятельностное включение НПР в систему социальных связей и отношений проявляется в следующем — это реализация потребностей и интересов НПР посредством включения в различные формы и виды инновационного участия. НПР объединяются, вступают во внутриобщностные и межобщностные взаимодействия для поиска, выработки инновационных решений для достижения целей (научные коллективы). Они внедряют эти решения на практике в соответствии с существующими институциональными и внеинституциональными (формальными и неформальными) нормами и берут на себя ответственность за свои действия. Таким образом, общностный подход к изучению инновационного потенциала НПР позволяет говорить об особом типе социальности, который образуют НПР со схожими целями, задачами, интересами в рамках инновационной деятельности.

Деятельность общности НПР по реализации ее инновационного потенциала разнообразна и может быть классифицирована по разным основаниям: *сфере деятельности* (социально-экономические, естественнонаучные, социально-гуманитарные инновационные научные проекты и др., например, в рамках программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030»); *масштабам (уровням) деятельности* (инновации различного уровня — международные, национальные, региональные, муниципальные, локальные); *участникам деятельности* (научные работники, педагогические работники и др.); *организационным формам* (неформальная, полужформализованная, деятельность в формальных коллективах); *формам и способам коммуникаций НПР со структурами управления высшим образованием* (непосредственная и опосредованная деятельность; кооперационная, конкурентная, деятельность на паритетных началах и деятельность подчинения; деятельность, базирующаяся на устной, письменной, электронной коммуникации).

Далее перейдем к рассмотрению предметных подходов к инновационному потенциалу НПР. Экономическое содержание инновационного потенциала НПР определяет возможность его рассмотрения как фактора развития социальной общности НПР, т.к. создает условия эффективного использования ресурсов и технологий, которое стимулирует развитие конкурентной и инновационной среды, способствует накоплению экономического капитала НПР.

В рамках экономического подхода высшее образование рассматривается в качестве одного из важнейших социально-экономических ресурсов развития как общества, так и социальной общности НПР. С позиций экономического подхода высшее образование — это обособленная отрасль нематериального производства, социальная сфера и объект экономических отношений [4, с. 165]

Предметом исследования экономики высшего образования являются образовательные организации и все экономические отношения, связанные с производимыми образовательными услугами [17]. Одной из важнейших проблем экономики высшего образования стало вложение средств в него и их объем [4, с. 165]. На наш взгляд, развитие инновационного потенциала НПР вуза напрямую связано с объемом финансирования его инновационной деятельности в различных сферах. От объема и источников финансирования зависит материально-техническая база для организации учебного и научно-исследовательского процесса, материальное стимулирование НПР, реализующих инновационные виды деятельности и др.

С позиций психолого-педагогического подхода инновационный потенциал НПР рассматривается как совокупность их социокультурных и творческих характеристик. Это позволяет видеть готовность рассматриваемой общности к совершенствованию профессиональной деятельности. Кроме того, следует иметь в виду способность и возможность НПР вуза искать собственные нетрадиционные решения возникающих проблем, воспринимать и творчески воплощать инновационные подходы в научно-образовательной деятельности. Перечисленные характеристики инновационного потенциала НПР с позиций рассматриваемого подхода позволяют сформулировать основные виды инновационной деятельности

преподавателя: во-первых, деятельность по обновлению содержания образовательных программ. Усложнение системы научных знаний, их интеграция и дифференциация требуют от НПП умения создавать междисциплинарные программы, объединяющие разнообразные курсы, предполагающие различные уровни усвоения и возможности реализации образовательных маршрутов.

Во-вторых, деятельность по совершенствованию организации образовательного процесса. Эта деятельность направлена на обеспечение гибкости, доступности, непрерывности образовательных программ и подразумевает активное включение НПП в проектирование и планирование образовательного процесса. В первую очередь, НПП должны обеспечить условия для реализации студентами индивидуальных образовательных траекторий, повышения доступа к образовательным продуктам посредством информационных технологий и сетевых ресурсов. Преподаватели могут разрабатывать инновационный конкурентоспособный образовательный продукт и предлагать различные траектории овладения необходимыми компетенциями.

В-третьих, деятельность по применению инновационных образовательных и оценочных технологий. Современное высшее образование должно быть технологичным, т.е. обеспечивать гарантированное овладение необходимыми компетенциями с использованием современных образовательных технологий. Особенно актуально это утверждение в связи с возрастанием значимости практического обучения. Профессиональная деятельность НПП включает освоение и использование в образовательном процессе инновационных технологий.

Реализация в высшем образовании компетентностной модели, ориентированной на личностное развитие будущих специалистов, формирование у них способности к саморазвитию, выдвигает также новые требования к оценке их учебных достижений. К этим требованиям следует отнести: переход к оценке овладения обучающимися компетенций, предусмотренных основными образовательными программами; определение успешности студента относительно собственных результатов за предыдущие периоды; использование разнообразных средств взаимо- и самооценки; открытость характера оценивания для всех обучающихся и др. Это требует от НПП освоения инновационных оценочных технологий и средств оценивания результатов сформированности необходимых компетенций обучающихся.

С позиций социологического подхода инновационный потенциал НПП целесообразно трактовать как элемент социальной системы, находящийся под ее влиянием и, вместе с тем, оказывающий воздействие на процессы изменения этой системы. Инновационный потенциал НПП выполняет ряд явных и латентных функций [11, с. 161]. Явные функции относятся к тем объективным и преднамеренным последствиям социального действия, которые способствуют приспособлению или адаптации некоторой определенной социальной единицы (индивидуум, подгруппа и др.) к существующей действительности. Таким образом, социальная общность НПП реализует свой инновационный потенциал с целью адаптации к современной системе высшего образования и предъявляемым к ней требованиям со стороны государства.

Латентные функции относятся к непреднамеренным и неосознанным последствиям того же самого порядка. Т.е. латентная функция при реализации инновационного потенциала НПП обнаруживает новые явления и связи. Например, разделение социальной общности НПП на группы на основе разного уровня рассматриваемого вида потенциала, что приводит к неравномерному распределению ресурсов между членами изучаемой общности.

ВЫВОДЫ. Таким образом, рассмотренные в статье методологические и предметные подходы — системный, институциональный, общностный, экономический, психолого-педагогический, социологический — являются необходимыми и значимыми для разработки инновационного потенциала НПП вузов. Они дают возможность показать инновационный потенциал НПП как сложный социальный феномен — и как социальную систему, и как социальный институт, и как социальную общность, а также изучить процессы, механизмы его становления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бостонова П.З. Системный анализ компонентов оценки качества высшего образования // Известия Кыргызского государственного технического университета им. И. Раззакова. 2022. № 3(63). С. 55–64.
2. Бурдельная Ю.А. Институциональное многообразие высшего образования: концептуализация понятий // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2015. № 12. С. 154–161.
3. Головин Н.А. Современные социологические теории: учебник и практикум для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2023. 461 с.
4. Зборовский Г.Е. Социология высшего образования / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, Российское общество социологов. Екатеринбург: АНО ВО «Гуманитарный университет», 2019. 539 с.
5. Зборовский Г.Е. Теория социальной общности. Екатеринбург, 2009. 300 с.
6. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Научно-педагогические работники как социальная общность в меняющихся условиях академического развития // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 5. С. 147–180.
7. Ивахненко Е.Н. Отечественное образование как система и объект управления // Высшее образование в России. 2018. Т. 27, № 8–9. С. 9–23.
8. Клименко И.С. Управление качеством образования: опыт системного анализа и институционализации // Ставропольский государственный педагогический институт. М.: «КДУ», «Добросвет», 2021. 253 с.
9. Лаптенко С.А. Системный подход и системный анализ в структуре современного высшего образования // Вопросы организации и информатизации здравоохранения. 2017. № 1(90). С. 46–48.
10. Луман Н. Социальные системы: очерк общей теории. СПб., 2007. С. 24.
11. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ, 2006. С. 161.
12. Молокова Е.Л. Теоретические подходы к понятию институциональной среды высшего образования в условиях интернациональных трансформаций // Европейский журнал социальных наук. 2016. № 3. С. 137–144.
13. Опрятова О.В. Институциональные механизмы осуществления инноваций на региональном рынке образовательных услуг // Экономические и гуманитарные науки. 2021. № 9(356). С. 3–12.
14. Панчишин С.М. Понятийный аппарат институционального анализа конкурентоспособности системы высшего образования // Экономика развития. 2017. № 1(81). С. 50–58.
15. Прохорова М.П. Инновационная деятельность педагога профессионального обучения // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. 2008. № 1. С. 68–72.
16. Рачипа А.В. Институционализация цифрового образования высшей школы: социологический анализ проблемы социализации молодежи // Вестник Южно-Российского государственного технического университета (НПИ). Серия: Социально-экономические науки. 2021. Т. 14, № 3. С. 52–60.
17. Смирнова Е.Э. Введение в социологию образования. СПб.: Интерсоцис, 2006. 192 с.
18. Теннис Ф. Общество и общность. СПб., 2002. 451 с.
19. Тищенко В.О. Характеристика системного подхода в контексте исследования системы подготовки будущих преподавателей в учреждениях высшего образования // Jumalul Umanitar Modern. 2019. № 1. С. 38–41.
20. Ядов В.А. Размышления о предмете социологии // Социологические исследования. 1990. № 2. С. 3–16.
21. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М., 1998. С. 32–35.

REFERENCES

1. Bostonova P.Z. *Sistemnyj analiz komponentov ocenki kachestva vysshego obrazovanija* [System analysis of components for assessing the quality of higher education] // *Izvestija Kyrgyzskogo gosudarstvennogo tehničeskogo universiteta im. I. Razzakova*. 2022. № 3(63). S. 55–64. (In Russian).

2. Burdel'naja Ju.A. *Institucional'noe mnogoobrazie vysshego obrazovanija: konceptualizacija ponjatij* [Institutional Diversity in Higher Education: Conceptualization of Concepts] // *Sovremennye issledovanija social'nyh problem (jelektronnyj nauchnyj zhurnal)*. 2015. № 12. S. 154–161. (In Russian).
3. Golovin N.A. *Sovremennye sociologicheskie teorii: uchebnik i praktikum dlja vuzov* [Modern sociological theories]:. 2-e izd., ispr. i dop. M.: Izdatel'stvo Jurajt, 2023. 461 s. (In Russian).
4. Zborovskij G.E. *Sociologija vysshego obrazovanija* [Sociology of Higher Education] / Ministerstvo nauki i vysshego obrazovanija Rossijskoj Federacii, Ural'skij federal'nyj universitet im. pervogo Prezidenta Rossii B.N. El'cina, Rossijskoe obshhestvo sociologov. Ekaterinburg: ANO VO «Gumanitarnyj universitet», 2019. 539 s. (In Russian).
5. Zborovskij G.E. *Teorija social'noj obshhnosti* [Community theory]. Ekaterinburg, 2009. 300 s. (In Russian).
6. Zborovskij G.E., Ambarova P.A. *Nauchno-pedagogicheskie rabotniki kak social'naja obshhnost' v menjajushhihsja uslovijah akademicheskogo razvitija* [Research and teaching staff as a social community in the changing conditions of academic development] // *Obrazovanie i nauka*. 2022. T. 24, № 5. S. 147–180. (In Russian).
7. Ivahnenko E.N. *Otechestvennoe obrazovanie kak sistema i ob'ekt upravlenija* [Domestic education as a system and object of management] // *Vysshee obrazovanie v Rossii*. 2018. T. 27, № 8–9. S. 9–23. (In Russian).
8. Klimenko I.S. *Upravlenie kachestvom obrazovanija: opyt sistemnogo analiza i institucionalizacii* [Education quality management: experience of system analysis and institutionalization] // Stavropol'skij gosudarstvennyj pedagogicheskij institut. M.: «KDU», «Dobrosvet», 2021. 253 s. (In Russian).
9. Laptенок S.A. *Sistemnyj podhod i sistemnyj analiz v strukture sovremennogo vysshego obrazovanija* [Systematic approach and systems analysis in the structure of modern higher education] // *Voprosy organizacii i informatizacii zdavoohranenija*. 2017. № 1(90). S. 46–48. (In Russian).
10. Luman N. *Social'nye sistemy: ocherk obshhej teorii*. [Social systems: an outline of a general theory] SPb., 2007. S. 24. (In Russian).
11. Merton R. *Social'naja teorija i social'naja struktura*. [Social theory and social structure] M.: AST, 2006. S. 161. (In Russian).
12. Molokova E.L. *Teoreticheskie podhody k ponjatiju institucional'noj sredy vysshego obrazovanija v uslovijah internacional'nyh transformacij* [Theoretical approaches to the concept of the institutional environment of higher education in the context of international transformations] // *Evropejskij zhurnal social'nyh nauk*. 2016. № 3. S. 137–144. (In Russian).
13. Oprjatova O.V. *Institucional'nye mehanizmy osushhestvlenija innovacij na regional'nom rynke obrazovatel'nyh uslug* [Institutional mechanisms for implementing innovations in the regional market of educational services] // *Jekonomicheskie i humanitarne nauki*. 2021. № 9 (356). S. 3–12. (In Russian).
14. Panchishin S.M. *Ponjatijnyj apparat institucional'nogo analiza konkurentosposobnosti sistemy vysshego obrazovanija* [Conceptual apparatus of institutional analysis of the competitiveness of the higher education system] // *Jekonomika razvitija*. 2017. № 1 (81). S. 50–58. (In Russian).
15. Prohorova M.P. *Innovacionnaja dejatel'nost' pedagoga professional'nogo obuchenija* [Innovative activities of a vocational education teacher] // *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N.A. Nekrasova*. 2008. № 1. S.68–72. (In Russian).
16. Rachipa A.V. *Institucionalizacija cifrovogo obrazovanija vysshej shkoly: sociologicheskij analiz problemy socializacii molodezhi* [Institutionalization of digital education in higher education: sociological analysis of the problem of socialization of youth] // *Vestnik Juzhno-Rossijskogo gosudarstvennogo tehničeskogo universiteta (NPI)*. Serija: Social'no-jekonomicheskie nauki. — 2021. T. 14, № 3. S. 52–60. (In Russian).
17. Smirnova E. Je. *Vvedenie v sociologiju obrazovanija*. [Introduction to the Sociology of Education] SPb.: Intersocis, 2006. 192 s. (In Russian).
18. Tennis F. *Obshhestvo i obshhnost'*. [Society and community] SPb., 2002. 451 s. (In Russian).
19. Tishhenko V.O. *Harakteristika sistemnogo podhoda v kontekste issledovanija sistemy podgotovki budushhih prepodavatelej v uchrezhdenijah vysshego obrazovanija* [Characteristics of a systematic approach

- in the context of research into the system of training future teachers in higher education institutions] // *Jurnalul Umanitar Modern*. 2019. № 1. S. 38–41. (In Russian).
20. Jadov V.A. *Razmyshlenija o predmete sociologii* [Reflections on the subject of sociology] // *Sociologicheskie issledovanija*. 1990. № 2. S. 3–16. (In Russian).
21. Jadov V.A. *Strategija sociologicheskogo issledovanija. Opisanie, objasnenie, ponimanie social'noj real'nosti*. [Strategy of sociological research. Description, explanation, understanding of social reality]. M., 1998. S. 32–35. (In Russian).

DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.001

УДК 316.3: 796.011.2

ББК 60.564.03+60.547.7

А.В. ЕРМИЛОВА,
Г.Л. ВОРОНИН**МОДЕЛИ И ПАРАМЕТРЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ДОЛГОЛЕТИЯ
СПОРТСМЕНОВ ВЫСШИХ ДОСТИЖЕНИЙ:
СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**A.V. ERMILOVA,
G.L. VORONIN**MODELS AND PARAMETERS
OF PROFESSIONAL LONGEVITY
OF ATHLETES OF THE HIGHEST
ACHIEVEMENTS: A SOCIOLOGICAL ASPECT**

Исследуется проблема профессионального долголетия в спорте высших достижений, значимость которой актуализировалась в связи с трансформацией российского спорта в глобальном пространстве. Инновационные проблемы в совокупности с традиционными проблемами функционирования и развития спорта способствуют переоценке проблемы долголетия ведущих спортсменов страны. С опорой на концепцию риска Э. Гидденса, Н. Лумана, а также методологию изучения результативности в спорте К. Бауэрсфельда проведено авторское социологическое исследование на кафедре общей социологии и социальной работы ННГУ им. Н.И. Лобачевского в 2023 г. методом анкетирования спортсменов высших достижений (n=400 чел., выборка осуществлена методом «снежного кома») с целью выявления моделей и параметров профессионального долголетия. Эмпирическая информация была обработана с помощью программы IBM SPSS Statistics, также привлекался метод статистического анализа данных — многомерное масштабирование. Качество полученной модели оценено с помощью вычисления доли корректно классифицированных наблюдений на основе полученного уравнения прогноза. *Результаты и научная новизна.* Выявлены четыре модели профессионального долголетия представителей спорта высших достижений: здоровьесберегающая, государственной поддержки, личной ответственности и избегания рисков, позволяющие глубже понять характер профессионального долголетия в спорте как социального явления. Определены следующие параметры, обуславливающие профессиональное долголетие в спорте высших достижений: мотивация на достижение высокого спортивного результата и высокого квалификационного уровня; приобретение высокого образовательного уровня, связанного с дальнейшей реализацией в сфере физической культуры и спорта; не самый ранний возраст интеграции в поле спортивной деятельности.

The article examines the problem of professional longevity in high-performance sports, the importance of which has been actualized in connection with the transformation of Russian sports in the global space. Innovative problems in combination with traditional problems of functioning and development of sports contribute to the reassessment of the problem of longevity of the country's leading athletes. Based on the concept of risk by E. Giddens, N. Luhmann, as well as the methodology for studying performance in sports by K. Bauersfeld, an author's sociological study was conducted at the Department of General Sociology and Social Work of N.I. Lobachevsky National National University in 2023. the method of questioning athletes of the highest achievements (n=400 people, the sample was carried out by the "snowball" method) in order to identify models and parameters of professional longevity. Empirical information was processed using the IBM SPSS Statistics program, and the method of statistical data analysis, multidimensional scaling, was also used. The quality of the obtained model is estimated by calculating the proportion of

correctly classified observations based on the obtained forecast equation. *Results and scientific novelty.* Four models of professional longevity of representatives of top-level sports have been identified: health-saving, state support, personal responsibility and risk avoidance, which allow a deeper understanding of the nature of professional longevity in sports as a social phenomenon. The following parameters have been determined that determine professional longevity in high-performance sports: motivation to achieve a high sports result and a high qualification level; acquisition of a high educational level associated with further implementation in the field of physical culture and sports; It is not the earliest age of integration into the field of sports activity.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: спортсмены высших достижений, профессиональное долголетие, модели и параметры профессионального долголетия.

KEY WORDS: athletes of the highest achievements, professional longevity, models and parameters of professional longevity.

ВВЕДЕНИЕ. Сегодня российский спорт в условиях существования глобального общества представляет собой трансформирующийся социальный феномен в связи:

1. С санкционным давлением на российский спорт со стороны мирового сообщества. В частности, МОК рекомендовал спортивным федерациям не допускать российских атлетов до международных соревнований. Если же российским спортсменам всё-таки удавалось принять участие в международных соревнованиях, например, в Олимпиаде — 2022, то спустя определенное время следовал пересмотр медальных итогов Игр, который затрагивал интересы только россиян и не в пользу последних.
2. С защитой традиционных ценностей интеракции полов, распространяющихся и на поле спорта. Значимость рассматриваемого вопроса обострилась на почве «Стокгольмского решения о смене пола в спорте», принятого Международным олимпийским комитетом (МОК) в 2003 г. [14], в результате чего в соревнованиях могут принимать участие транссексуалы, подвергшиеся гендерной хирургической коррекции. В 2015 г. МОК «Решением собрания МОК по вопросу о смене пола и гиперандрогении» [18] разрешил спортсменам-трансгендерам выступать на соревнованиях мирового уровня, в том числе и на Олимпийских играх без хирургического вмешательства по смене пола.

Вышеуказанные социально-политические события затрагивают спортивный суверенитет России, изменяя поле самого российского спорта. При этом, нельзя забывать о проблемах, существующих на всем протяжении развития спорта высших достижений, в перечне которых особое значение имеют рискогенность самой сферы деятельности: «короткий спортивный век», травматизм, высокий уровень физических и психических нагрузок, являющихся отражением специфики профессионального долголетия спортсменов. На основании вышеуказанных тенденций развития российского спорта в совокупности с традиционными проблемами, негативно влияющими на долголетие спортсменов, актуализируется проблема сохранения ведущих российских атлетов, а именно увеличение их профессионального долголетия в новой социальной реальности спортивной деятельности.

В свете упомянутых фактов особая ответственность за развитие спорта высших достижений лежит на государстве, что отражено в стратегии развития ФКС в РФ до 2030 года [11], созданной, в том числе по причине падения результативности российских спортсменов на международной арене [7]. Заинтересованность государства повышением результативности российских спортсменов при условии здоровьесбережения последних актуализирует рассмотрение проблемы профессионального долголетия спортсменов высших достижений.

Разработанность темы исследования. Проблема профессионального долголетия сегодня находится под пристальным вниманием ученых, рассматривающих ее преимущественно через призму здоровьесберегающего подхода. Значимость исследования профессионального долголетия высока в связи необходимостью сохранности определенной численности трудоспособного населения в сфере занятости для производства благ и услуг, обеспечивающих

благополучие российского общества. Рассмотрение вопроса профессионального долголетия осуществляется преимущественно с уклоном в медицинскую сферу научных интересов в связи, с одной стороны, с ростом заболеваемости населения, что ведет к снижению его трудоспособности, с другой, с тенденцией увеличения продолжительности жизни. В данном направлении осуществляют научно-исследовательскую деятельность такие исследовательские коллективы и ученые, как М.Д. Васильев, Е.В. Макарова, А.А. Костров, С.А. Палевская, С.М. Смбалян, выявившие проблему низкого уровня соблюдения научными сотрудниками принципов здорового образа жизни (низкая физическая активность, несоблюдение принципов рационального питания, низкие навыки управления стрессом) [3]; И.А. Кобыляцкая, предложившая научное обоснование комплекса по совершенствованию профилактики хронических неинфекционных заболеваний (ХНИЗ) у работников МЧС на основе мониторинга их состояния здоровья и качества жизни [8]. Исследуемая категория населения — сотрудники МЧС вызывает особый интерес, так как осуществляет трудовую деятельность в условиях особых профессиональных рисков, в определенной степени схожих с рисками в поле спорта высших достижений.

Проблеме профессионального долголетия спортсменов посвящено относительно ограниченное количество научно-исследовательских разработок, осуществленных главным образом с опорой на медицинский и психологический подходы. В частности, были изучены риски развития ускоренного старения группы, причинами которого является непосредственно их трудовая деятельность, характеризующаяся, во-первых, нервно-эмоциональными перегрузками и, как следствие, хроническим стрессом; во-вторых, чрезмерными физическими нагрузками, в результате чего происходит истощение адаптационных резервов организма, развитие профессиональных заболеваний, ускоренное старение [1].

Иной точки зрения придерживаются зарубежные авторы М. Терамото и Т. Дж. Бунгам, считающие, что в целом, профессиональные спортсмены живут дольше, чем лица, не занимающиеся спортом. Однако, существуют некоторые различия между спортсменами разных видов спорта. Наибольшая продолжительность жизни характерна для представителей видов спорта, связанных с выносливостью (бег на длинные дистанции, триатлон, лыжные гонки) [17]. Если учитывать специфику видового различия спорта, выявленная ими тенденция не так однозначна. Несмотря на существующую точку зрения, мы придерживаемся иного взгляда, так как «не существует видов профессиональной деятельности, которые могли бы сравниться по своему тренировочному эффекту с тренировочными и соревновательными нагрузками современного спорта. Даже тяжелый физический труд, усугубленный экстремальными климатическими условиями, не способен вызвать в организме человека таких адаптационных перестроек, которые наблюдаются у спортсменов высокой квалификации, тренирующих силу и выносливость» [13, с. 5].

Нельзя не отметить весомый вклад в разработку проблем спортивной карьеры, образа жизни олимпийцев российского социолога, создателя российской социологии спорта О.А. Мильштейна, осуществившего глубокий социологический анализ жизненного пути олимпийцев — участников Игр 1952-1972 гг. по разработанной им методике [9], которая использовалась на протяжении многих лет в исследованиях не только в нашей стране, но и в Болгарии, Венгрии, Польше, Финляндии и др. странах. В настоящее время в социологии отсутствуют аналогичные комплексные социологические исследования, позволяющие понять природу профессионального долголетия спортсменов.

Итак, следует констатировать, что проблема профессионального долголетия в сфере спорта высших достижений изучалась преимущественно в период патерналистского развития государства либо в современных условиях функционирования страны, но фрагментарно и в большей степени под углом медико-психологического направления, что актуализирует ее рассмотрение через призму социологического подхода, позволяющего произвести моделирование профессионального долголетия в спорте высших достижений.

Сегодня в научном обороте используется трактовка термина «спортивное долголетие», представляющее собой «феномен профессионализма в период, последующий за возрастом максимальных спортивных результатов в конкретном виде спорта и связанный с целенаправленно продолжающейся спортивной активностью, реализацией спортивных ценностей соревнования и самосовершенствованием» [2]. На наш взгляд, данная интерпретация не отражает полноты понимания профессиональной деятельности спортсменов, так как не учитывается специфика продолжительности профессионального возраста данной профессиональной группы. В связи с этим уместно ввести в научный оборот новое понятие «профессиональное долголетие в социальном поле спорта». Профессиональное долголетие акторов в социальном поле спорта интерпретируется как продолжительность профессионального возраста спортсменов, под которой мы понимаем суммарную протяженность этапов реализации спортивной карьеры, начиная с этапа перехода к углубленной спортивной специализации, заканчивая этапом завершения карьеры в спортивном поле деятельности в статусе действующего спортсмена.

ЦЕЛЬ исследования — описание моделей и параметров профессионального долголетия спортсменов высших достижений (социологический аспект).

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. Уникальность профессионального долголетия спортсменов определяется рискогенностью самой среды, в которой акторы осуществляют тренировочно-соревновательную деятельность. Данный вид профессиональной активности по возможному ущербу здоровью и трудоспособности может варьироваться от допустимого уровня (незначительные проблемы со здоровьем, полное его восстановление) до катастрофического (частичная или полная утрата здоровья и трудоспособности). Исходя из этого, методологической основой исследования будут выступать, во-первых, труды Э. Гидденса, сосредоточившего свое внимание на процессах модернизации и глобализации в мировом масштабе, которые, в свою очередь, стали причинами возникновения новых рисков в обществе [4], в том числе и в сфере спорта высших достижений. Нельзя не заметить, как сегодня структурная трансформация всего социума в глобальном измерении [14] буквально ломает традиционные основы спортивной деятельности, что говорит о зарождении новых рисков в поле спорта. Во-вторых, теоретические подходы к рискованной проблематике Н. Лумана, связывающего риск с решением: «... возможный ущерб рассматривается как следствие решения, т.е. вменяется решению. Тогда мы говорим о риске, именно о риске решения» [16, с. 31]. Это важно учитывать для изучения заявленной проблемы, так как представители спорта осознанно принимают решение интегрироваться в рискованную среду, порой не воспринимая ее, как таковую в погоне за результатом.

Согласно тому, что в основе моделирования профессионального долголетия в спорте лежит оценка его факторов, методологической базой являются и научно-исследовательские разработки немецкого ученого К. Бауэрсфельда, внесшего весомый вклад в методологию изучения результативности в спорте [12] как доминирующего в профессиональном долголетии спортсменов высокого класса.

С опорой на методологическую структуру работы было проведено социологическое исследование «Профессиональное долголетие представителей спорта высших достижений в современном российском обществе» в 2023 г. кафедрой общей социологии и социальной работы ННГУ им. Н.И. Лобачевского, направленное на выявление моделей и параметров профессионального долголетия в спорте высших достижений, позволяющих глубже осознать природу данного вида деятельности. Для достижения поставленной цели использовался метод анкетного опроса представителей спорта высших достижений (N=400 чел., выборка осуществлена методом «снежного кома»). Объект исследования — профессиональное долголетие в спорте высших достижений. Предмет исследования — модели и параметры профессионального долголетия.

Характеристика выборки: мужчины — 184 чел. (46%), женщины — 216 чел. (54%). Средний возраст — 29 лет (для мужчин — 31 год, женщин — 27 лет. Около 60% респондентов имеют высшее и поствысшее образование. При анализе полученных данных авторы использовали методы статистического анализа данных — многомерное масштабирование с целью лучшего понимания данных, дискриминантный анализ.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ. В ходе исследования (N=400 чел.) приняли участие представители индивидуальных (71,5%) и командных видов спорта (28,5%), имеющих спортивную квалификацию кандидат в мастера спорта (57,4%), мастер спорта России (31,5%), заслуженный мастер спорта (3,3%), мастер спорта международного класса (7,8%). Считаем уместным в выборку включить спортсменов разрядников — кандидат в мастера спорта, так как юношам (до 19 лет) и девушкам (до 18 лет), являющихся представителями командных видов спорта (на примере волейбола), присваивают разряд К.М.С. в том случае, если они занимают 2–3 место на Первенстве мира, 1–2 место на Первенстве России [10], что свидетельствует об их принадлежности к спортсменам высокого класса.

Анализ ответов спортсменов в целом на поставленный вопрос, «С чем именно Вы связываете долголетие в спорте?», показывает, что основным является забота спортсмена о своем здоровье: так считают 62,7% опрошенных опрошенных. Далее следуют высокие спортивные результаты (50,1%), разумное планированием своей спортивной карьеры (47,9%). Важная роль в спортивной карьере отводится наставнику и его взаимодействию со спортсменом, при этом успех определяются двумя взаимодействующими сторонами (38,8%) (см. рис. 1).

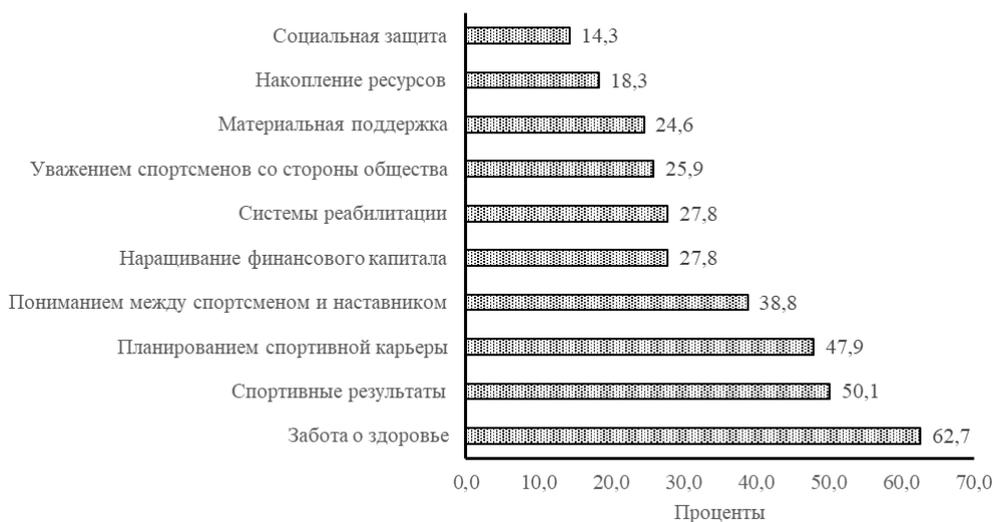


Рис. 1. Факторы профессионального долголетия в спорте: оценка спортсменов, в проц., N=400 чел.

Фактор сохранности здоровья повышает свою значимость в профессиональном долголетии спортсмена с увеличением его спортивного стажа: до 10 лет — 57,0%; 10–15 лет — 61,7%; 16–20 лет — 69,1%; 21–25 лет — 69,1%; более 25 лет — 80,0%, тогда как связь профессионального долголетия с планированием спортивной карьеры имеет большую значимость для более молодых спортсменов (соответственно: 58,1%; 48,8%; 45,5%; 30,8%; 30,0%). Не менее важной составляющей профессионального долголетия в спорте является рационально выстроенная интеракция между наставником и спортсменом, подкрепленная достойным финансовым вознаграждением за достигнутый результат (27,8%) и высококачественными услугами системы реабилитации (27,8%) в случае необходимости. Финансовая составляющая профессионально-

го долголетия в спорте сегодня имеет особое значение, так как она в перечне компонентов профессионального долголетия упоминается респондентами несколько раз: возможность наращивать финансовый капитал (27,8%) и материальная поддержка со стороны агентов/спонсоров (24,6%), что фактически ее выводит в число приоритетных профессионального долголетия спортсменов.

Интерпретация профессионального долголетия в спорте, а также оценка его факторов позволяют осуществить моделирование профессионального долголетия в спорте высших достижений с опорой на мнение представителей спортивной сферы деятельности. На наш взгляд, наиболее актуальным методом, позволяющим пояснить полученные результаты, является многомерное шкалирование, в результате которого на основе анализа меры сходства строится пространство, в котором размещаются факторы, влияющие на профессиональное долголетие спортсмена. Применительно к нашим данным эту визуализацию мы определяем, как «пространство профессионального долголетия спортсменов высших достижений» (см. рис. 2). Анализ пространственного расположения факторов профессионального долголетия позволил выявить четыре модели профессионального долголетия спортсменов высших достижений. Чем дальше от центра, анализируемого пространства, расположены точки — факторы, чем в меньшей степени они приближаются к осям, тем сильнее их значимость, а, соответственно, именно на них ориентировались авторы, присваивая модели то или иное название. Коэффициент конгруэнтности Такера «Пространства модели профессионального долголетия спортсменов высших достижений» составил 0,956, что указывает на высокий уровень сходства факторных интерпретаций и исходных данных [15].

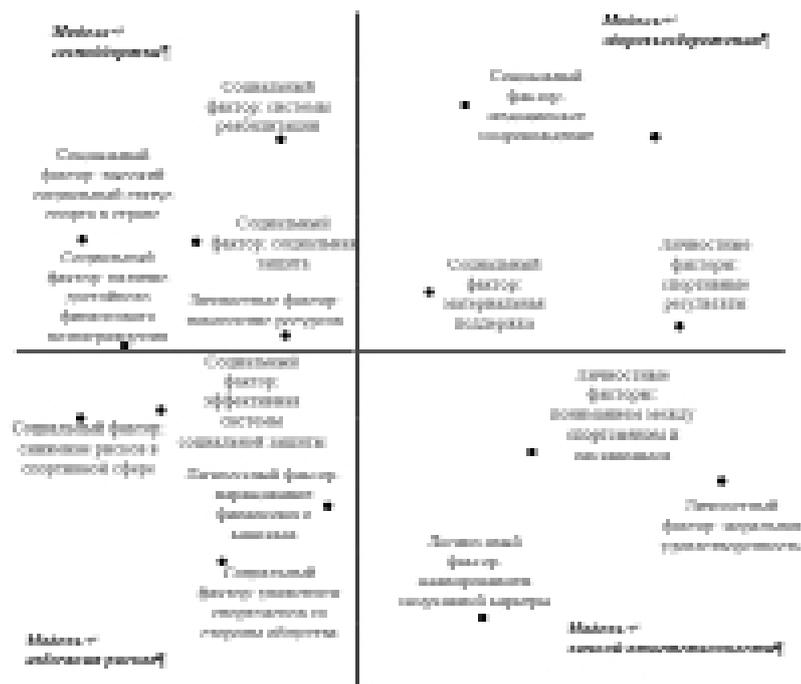


Рис. 2. Пространство моделей профессионального долголетия спортсменов высших достижений.

«Модель здоровьесбережения» — приоритетными точками являются сохранность здоровья, медицинское сопровождение, результативность. Значимое расположение то-

чек относительно центра общего пространства, тождественных по смыслу, позволяет интерпретировать данную модель долголетия в спорте высших достижений как здоровьесберегающую. Ориентация спортсменов, в первую очередь, на сохранность здоровья в процессе функционирования в спорте высших достижений актуализирована высоким уровнем травматизации, инвалидизации, летальными исходами, чрезмерными физическими и психическими нагрузками в тренировочно-соревновательном процессе, что способствует незапланированному прерыванию спортивной карьеры, сокращая профессиональное долголетие в поле спорта. Здоровьесберегающий подход в спорте высших достижений является трудно реализуемым, поэтому требует максимального внимания к мониторингу состояния здоровья спортсменов. Именно отслеживание физического и психического самочувствия спортсменов, с одной стороны, способствует более результативной и продолжительной профессиональной карьере, с другой — оказывает содействие в своевременном прерывании спортивного пути, снижая возникновение возможного риска утраты здоровья. Следовательно, главным образом сохранность здоровья акторов в спортивном поле деятельности, наличие системы медицинского сопровождения спортсменов наряду со стабильным спортивным результатом позволяют оставаться в социальном поле спорта более продолжительное время.

«*Модель господдержки*» — высокий социальный статус спорта в стране, высокий уровень системы реабилитации, высокий уровень социальной защиты спортсменов. Фундаментом реализации спортсменов в данном направлении является, прежде всего, высокий социальный статус спорта в российском обществе, который обеспечивается преимущественно системой государственных органов власти, в том числе через систему социальной защиты и информационные ресурсы. В свою очередь, высокий уровень социальной защищенности спортсменов — это есть некое символическое отражение уважительного отношения к спортсменам со стороны как представителей государственных органов власти, так и общественности в целом. Именно система государственного управления должна обеспечивать высокий уровень социальной защиты спортсменов и являться гарантом предоставления высокого уровня реабилитационных услуг на всех территориальных уровнях. Приоритетное развитие именно реабилитационных услуг на государственном уровне вызвано рискогенностью самой спортивной сферы деятельности — утратой трудоспособности в связи с высоким уровнем травматизации спортсменов. При этом, система государственной власти ответственна и за распространение правдивой информации о специфике жизнедеятельности спортивного сообщества, что благоприятно сказывается на их восприятии в обществе, снижая распространение стигматизационных процессов [5].

«*Модель избегания рисков*» — снижение вероятности возникновения рисков в спорте, эффективная система социальной защиты, уважением спортсменов в социуме. Данная модель актуализируется в связи с тем, что представители спорта, интегрируясь в рискованную сферу деятельности, порой не воспринимают ее как таковую в погоне за высоким результатом. Осознание спорта как рискогенной сферы деятельности приходит чаще всего в процессе личного столкновения спортсменов с рисками либо в результате контакта с опасностями других спортсменов. Именно спортсмены, осознающие возможные нежелательные последствия в процессе реализации своих действий в поле спорта, типичными проявлениями которых являются, например, травматизация, инвалидизация, криминализация спорта [6], представляют собой группу с более продолжительным стажем интеграции в сферу спорта высших достижений, образуя, тем самым, категорию профессионального долгожительства в спорте. И, естественно, что существование данной модели невозможно представить без эффективной системы социальной защиты спортсменов, способствующей формированию у спортсменов иммунитета против неудач, поражений, провалов. Именно наличие качественной системы социальной защиты спортсменов есть проявление глубокого уважения и почтения спортсменов со стороны представителей российского социума.

«*Модель личной ответственности*» — удовлетворенность от спортивной деятельности/результативность, планирование спортивной карьеры, понимание между наставником и спортсменом. Данная модель долголетия в сфере спорта высших достижений реализуется преимущественно за счет успешности спортсменов, которую они связывают в большей степени с удовлетворенностью от достигнутых спортивных результатов. В погоне за результатом многие спортсмены пренебрежительно относятся к собственному здоровью для достижения поставленной цели — одержать победу. Следовательно, спортсмены высших достижений готовы приносить в жертву собственное здоровье с целью удержания показателей успешности в поле спорта. Тем не менее, эффективная деятельность в поле спорта обеспечивается, в первую очередь, стратегическим планированием, предполагающим определение плана действий с опорой на оценку ресурсной базы актора. Планирование профессионального долголетия способствует развитию конкурентного преимущества, позволяет достичь самых высоких побед на спортивной арене. При этом, важно помнить об изменчивости, нестабильности ресурсов спортсменов, что обусловлено рискогенностью самой среды. В данном случае актуализируется применение SWOT-анализа, являющегося универсальным инструментом, позволяющим своевременно выявить ресурсный дефицит и нарастить ресурсный потенциал спортсмена. В частности, необходимо изучение элементов SWOT-анализа (сильные стороны актора (наличествующие ресурсы), слабые стороны актора (дефицитные ресурсы), возможности окружающей актора внешней среды, возможные риски), который должен производиться на разных этапах спортивной карьеры для наращивания результативности спортсменов и увеличения профессионального долголетия в сфере спорта. Следовательно, мониторинг ресурсности спортсмена с опорой на SWOT-анализ способствует увеличению продолжительности профессионального возраста действующего спортсмена. Применительно к данной модели профессионального долголетия несомненно важным ресурсом, обеспечивающим результативность в поле спорта, а, соответственно, благоприятно отражающимся на профессиональном долголетии спортсменов, является осознание важности взаимопонимания тренера и спортсмена. Высокий уровень восприимчивости субъектов интеракции является залогом успешности актора в спортивном поле деятельности. Учитывая вышеизложенное, мы можем установить, что спортсмены, реализующие себя в рамках модели личной ответственности, опираются на принцип трехсторонней значимости элементов пространства профессионального долголетия: планирования спортивной карьеры, доверительного взаимодействия субъектов спортивного поля (наставник-спортсмен), что в итоге благоприятно отражается на сохранности результативности спортсмена.

Одной из задач статьи является определение параметров профессионального долголетия спортсменов высших достижений. Для решения этой задачи авторы воспользовались процедурой дискриминантного анализа, который позволяет спрогнозировать принадлежность объектов к двум или более непересекающимся группам или, другими словами, корректно классифицировать наблюдения на основе полученного уравнения прогноза. Другой особенностью дискриминантного анализа является определение дискриминантных переменных (предикторов) оказывающих влияние на поведение зависимой номинальной переменной.

В качестве зависимой переменной, фиксирующей статус профессионального долголетия спортсменов высших достижений, выступает спортивная квалификация респондентов ($n=361$): кандидат в мастера спорта (215 чел., 59,6%), мастер спорта (106 чел., 29,4%) и мастер спорта международного класса (40 чел., 11,1%). На первом этапе анализа были взяты 50 предикторных переменных, имеющих, по мнению авторов, отношение к уровню спортивной квалификации. Все предиктивные переменные являются дихотомическими. Эти вопросы были связаны с движением респондента в направлении профессиональной спортивной карьеры с мотивацией на спортивные достижения, с отношениями с тренером и членами спортивной команды, с планированием спортивной карьеры и другими сторонами жизни в спорте. При проведении дискриминантного анализа был использован метод пошагового

отбора предикторов, актуальный в ситуации эмпирического поиска предикторов, значимо влияющих на поведение зависимой переменной.

В анализе есть достаточно сложные статистические показатели качества построенного прогнозного уравнения. Но существует очень простая мера для оценки качества модели — это доля корректно классифицированных наблюдений на основе полученного уравнения прогноза. В нашем случае корректность прогноза принадлежности к группе «кандидат в мастера спорта» составила 69,7% (или 146 из 215 кандидатов в мастера спорта), к группе «мастер спорта» — 46,2% (49 из 106, соответственно) и к группе «мастер спорта международного класса» — 52,5% (21 из 40, соответственно).

Сравнение установок мастеров спорта международного класса с установками спортсменов более низкого спортивного статуса показывает, что для МСМК параметрами достижения высших спортивных результатов выступают образование в сфере физкультуры и спорта, восприятие своей спортивной квалификации как социального ресурса и изначально присущая им мотивация на достижение высших спортивных результатов. При этом, они не рассматривают занятия спортом как ресурс здоровья, здорового образа жизни, физического самосовершенствования или воспитания характера, силы воли. Они пришли в спорт несколько позже своих менее удачных коллег. В полученной модели именно эти параметры способствуют достижению высших спортивных результатов и отличают их от других профессионалов спорта, но все же находящихся на более низкой ступени спортивного Олимпа (см. таблица 1).

Таблица 1. Критерии равенства групповых средних

Параметры сравнения средних по группам	Уровень квалификации				Статистики		
	Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта	Мастер спорта м/н класса	Всего	Лямбда Уилкса	F	знач.
Долголетие в спорте зависит: от планирования спортивной карьеры (0 — нет, 1 — да)	0,56	0,32	0,50	0,48	0,955	8,378	0,000
Долголетие в спорте зависит: от уровня социальной защиты спортсменов на государственном уровне (0 — нет, 1 — да)	0,06	0,21	0,21	0,12	0,947	9,856	0,000
Долголетие в спорте зависит: от наличия материальной поддержки со стороны агентов, спонсоров (0 — нет, 1 — да)	0,19	0,36	0,21	0,25	0,970	5,393	0,005
Мотивация занятия спортом: здоровым образом жизни (0 — нет, 1 — да)	0,39	0,33	0,11	0,34	0,967	5,937	0,003
Мотивация занятия спортом: достижение высших спортивных результатов (0 — нет, 1 — да)	0,48	0,58	0,66	0,53	0,985	2,623	0,044
Мотивация занятия спортом: воспитание характера, силы воли (0 — нет, 1 — да)	0,40	0,32	0,16	0,35	0,974	4,641	0,010
Мотивация занятия спортом: физическое самосовершенствованием (0 — нет, 1 — да)	0,50	0,38	0,29	0,44	0,976	4,316	0,014

Ваше образование имеет отношение к сфере физической культуры и спорта? (1 — да, 2 — нет)	1,54	1,20	1,13	1,39	0,868	26,79	0,000
В каком возрасте Вы начали заниматься спортом? (лет)	8,96	10,00	10,26	9,41	0,974	4,66	0,010
Спорт как ресурс: квалификация (0 — нет, 1 — да)	0,57	0,79	0,87	0,67	0,936	12,12	0,000
Спорт как ресурс: здоровья (0 — нет, 1 — да)	0,44	0,23	0,18	0,35	0,947	9,75	0,000

Анализ результатов дискриминантного анализа, выраженный в коэффициентах функции классификации (см. таблица 2), показывает, что спортивное долголетие и, как следствие, более высокий уровень спортивной квалификации характерен, прежде всего, для тех, кто рассматривает свою квалификацию как социальный ресурс (5,170); кто пришёл в спорт с мотивацией на достижение высших спортивных результатов (2,412); понимающие роль государства в социальной защите спортсменов и ее влияние на спортивное долголетие (1,199); это люди, уделяющие внимание планированию своей спортивной карьеры (2,485) и спортивному образованию (6,595); но при этом они не рассматривают спорт как ресурс здоровья (0,327) и физического самосовершенствования (0,674).

Таблица 2. Коэффициенты функции классификации

Параметры спортивного долголетия	Спортивная квалификация		
	Кандидат в мастера спорта	Мастер спорта	Мастер спорта международного класса
(Константа)	-10,839	-8,337	-8,743
Переменная 1. Долголетие в спорте зависит: от планирования спортивной карьеры (0 — нет, 1 — да)	2,977	1,772	2,485
Переменная 2. Долголетие в спорте зависит: от уровня социальной защиты спортсменов на государственном уровне (0 — нет, 1 — да)	-1,203	0,960	1,199
Переменная 3. Мотивация занятия спортом: достижение высших спортивных результатов (0 — нет, 1 — да)	1,453	2,082	2,412
Переменная 4. Мотивация занятия спортом: физическое самосовершенствование (0 — нет, 1 — да)	1,977	1,141	0,674
Переменная 5. Ваше образование имеет отношение к сфере физической культуры и спорта? (1 — да, 2 — нет)	8,691	6,787	6,595
Переменная 6. Спорт как ресурс: квалификация (0 — нет, 1 — да)	3,906	4,825	5,170
Переменная 7. Спорт как ресурс: здоровья (0 — нет, 1 — да)	1,288	0,553	0,327

Линейные дискриминантные функции Фишера

Таким образом, формула спортивной карьеры и спортивного долголетия (СКиСД) выглядит следующим образом:

$$\begin{aligned} \text{СКиСД} &= - 10,839 + \text{Переменная } 1 * 2,977 + \text{Переменная } 2 * (-1,203) + \\ &\text{Переменная } 3 * 1,453 + \text{Переменная } 4 * 1,977 + \text{Переменная } 5 * 8,691 + \\ &\text{Переменная } 6 * 3,906 + \text{Переменная } 7 * 1,288; \text{ (кандидат в мастера} \\ &\text{спорта).} \\ \text{СКиСД} &= - 8,337 + \text{Переменная } 1 * 1,772 + \text{Переменная } 2 * 0,960 + \text{Переменная} \\ &3 * 2,082 + \text{Переменная } 4 * 1,141 + \text{Переменная } 5 * 6,787 + \text{Переменная} \\ &6 * 4,825 + \text{Переменная } 7 * 0,553; \text{ (мастер спорта).} \\ \text{СКиСД} &= - 8,743 + \text{Переменная } 1 * 2,485 + \text{Переменная } 2 * 1,199 + \text{Переменная} \\ &3 * 2,412 + \text{Переменная } 4 * 0,674 + \text{Переменная } 5 * 6,595 + \text{Переменная} \\ &6 * 5,170 + \text{Переменная } 7 * 0,327; \text{ (мастер спорта международного} \\ &\text{класса).} \end{aligned}$$

ВЫВОДЫ. Профессиональное долголетие в сфере спорта высших достижений в интерпретации представителей данной социальной группы представляет собой совокупность следующих элементов: сохранность здоровья, наличие планирования профессионального продвижения, результативность спортсмена, рационально выстроенная коммуникация между тренером и спортсменом, возможность наращивания финансового капитала.

Моделирование процесса профессионального долголетия представителей спорта высших достижений выявило четыре модели: здоровьесберегающая, господдержки, личной ответственности и избегания рисков, позволяющих глубже понять характер профессионального долголетия в спорте как социального явления. Совокупность самых важных точек анализируемого многомерно пространства, а именно сохранность здоровья, нацеленность на результат, престижность спортивной деятельности в стране, осознание возможных рисков в спорте способствует более глубокому пониманию образа спортсмена высших достижений. Высокий уровень значимости выявленных моделей профессионального долголетия связан, прежде всего, с возможностью своевременного наращивания ресурсности спортсменов, позволяющей достигать наивысшей результативности в спорте и рационально осуществлять планирование профессионального долголетия. Параметрами, способствующими достижению высших спортивных результатов, будут являться мотивация на достижение высокого спортивного результата и высокого квалификационного уровня; приобретение высокого образовательного уровня, связанного с дальнейшей реализацией в сфере физической культуры и спорта; не самый ранний возраст интеграции в поле спортивной деятельности. Изучение проблемы профессионального долголетия спортсменов в условиях трансформации социума соответствует национальным целям развития российского спорта и вносит вклад в государственную политику Российской Федерации в сфере развития спорта и физической культуры.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бабаев М.А., Лысенко А.В., Петрова О.А. и др. Особенности профессиональной спортивной деятельности и риск развития ускоренного старения // Успехи геронтологии. 2010. № 4 (23). С. 652–656.
2. Бочавер К.А., Зязина Н.А., Бондарев Д.В., Бочавер А.А., Довжик Л.М. К вопросу о системе ценностей и профессиональном долголетии в спорте // Психологические исследования. 2021. Т. 14. № 77. URL: <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/129> (дата обращения 20.01.2024).

3. Васильев М.Д., Макарова Е.В., Костров А.А., Палевская С.А., Сибатян С.М. Здоровый образ жизни ученого как фактор профессионального долголетия и эффективности // Лечащий Врач. 2022. № 7-8 (25). С. 14-20.
4. Гидденс Э. Устроение общества. Очерк теории структурации. М.: Академический Проект, 2005. 528 с.
5. Ермилова А.В. Представители спорта как категория, «пораженная» стигмой в системе образования // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2023. № 2 (83). С. 91-101.
6. Ермилова А.В. Риски в спорте высших достижений: социологический аспект // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2023. № 1. С. 138-146.
7. Инфографика: сравниваем медальные зачеты семи последних олимпиад. URL: <https://dzen.ru/a/ZRPQQICnGSVHhhuu> (дата обращения 20.01.2024)
8. Кобыляцкая И.А. Научное обоснование комплекса мероприятий по совершенствованию профилактики хронических неинфекционных заболеваний и продлению профессионального долголетия сотрудников МЧС России: Автореф. ... кан. мед. наук. Москва, 2022. 24 с.
9. Мильштейн О.А. Олимпийская сага. Олимпионики, жрецы, пилигриммы (историко-социологические очерки). М.: Терра-спорт. 2001. 742 с.
10. Приказ Министерства спорта РФ от 20 декабря 2021 г. N 999 «Об утверждении Единой всероссийской спортивной классификации (виды спорта, включенные в программу Игр Олимпиады)» (с изменениями и дополнениями). URL: <https://base.garant.ru/403336703/> (дата обращения: 26.03.2024).
11. Распоряжение Правительства РФ от 24 ноября 2020 г. № 3081-р «Об утверждении Стратегии развития физической культуры и спорта в РФ на период до 2030 года». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74866492/> (дата обращения 30.01.2024).
12. Bauersfeld K. Grundlagen der Leichtathletik: das Standardwerk für Ausbildung und Praxis. Sportverl. 1992. 393 p.
13. Hollmann W. Sportmedizin Arbeit— und Trainingsgrundlagen / W. Hollmann, T. Hettinger. Stuttgart; N. Y., 1980. 773 p.
14. IOC approves consensus with regard to athletes who have changed. URL: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.b4381c73-65ba095e-5d84d16c-74722d776562/https/olympics.com/ioc/news/ioc-approves-consensus-with-regard-to-athletes-who-have-changed-sex-1 (дата обращения: 30.02.2024).
15. Jos M.F. ten Berge. Tucker's Congruence Coefficient as a Meaningful Index of Factor Similarity. University of Groningen. URL: <https://www.researchgate.net/publication/240483118>. (дата обращения: 30.02.2024).
16. Luhmann N. Soziologie des Risikos. Berlin, New York: Walter de Gruyter, 1991. S. 252.
17. Teramoto M., Bungum T.J. Mortality and longevity of elite athletes // Journal of Science and Medicine in Sport. 2010. T. 13. No. 4. P. 410-416.
18. Transgender Athletes Can Now Compete In Olympics Without Sex Reassignment Surgery. URL: <https://www.buzzfeednews.com/article/lindseyadler/transgender-athletes-can-now-compete-in-olympics-without-sex> (дата обращения: 29.02.2024).

REFERENCES.

1. Babaev M.A., Lysenko A.V., Petrova O.A. i dr. *Osobennosti professional'noj sportivnoj deyatel'nosti i risk razvitiya uskorenogo stareniya* [Features of professional sports activity and the risk of accelerated aging] // Uspexi gerontologii. 2010. № 4 (23). S. 652-656. (In Russian).
2. Bochaver K.A., Zjazina N.A., Bondarev D.V., Bochaver A.A., Dovzhik L.M. *K voprosu o sisteme cennostej i professional'nom dolgoletii v sporte* [On the issue of the value system and professional longevity in sports] // Psikhologicheskie issledovanija. 2021. T. 14. № 77. URL: <https://psystudy.ru/index.php/num/article/view/129> (data obrashhenija 20.01.2024). (In Russian).

3. Vasil'ev M. D., Makarova E.V., Kostrov A.A., Palevskaja S.A., Smbatjan S.M. *Zdorovyj obraz zhizni uchenogo kak faktor professional'nogo dolgoletiya i effektivnosti* [A healthy lifestyle of a scientist as a factor of professional longevity and efficiency] // *Lechashhij Vrach*. 2022. № 7-8 (25). S. 14-20. (In Russian).
4. Giddens E. *Ustroenie obshchestva. Ocherk teorii strukturatsii*. [The organization of society. An essay on the theory of structuration.] M.: Akademicheskii Proekt, 2005. 528 s. (In Russian).
5. Ermilova A.V. *Predstaviteli sporta kak kategoriya, "porazhennaya" stigmoj v sisteme obrazovaniya* [Representatives of sports as a category "affected" by stigma in the education system] // *Vestnik Surgutskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta*. 2023. № 2 (83). S. 91-101. (In Russian).
6. Ermilova A.V. *Riski v sporte vysshih dostizhenij: sociologicheskij aspekt* [Risks in high-performance sports: a sociological aspect] // *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nye nauki*. 2023. № 1. S. 138-146. (In Russian).
7. *Infografika: sravnivaem medal'nye zachety semi poslednix olimpiad*. [Infographic: comparing the medal standings of the last seven Olympiads] URL: <https://dzen.ru/a/ZRPQICnGSVHhyy> (data obrashcheniya 20.01.2024). (In Russian).
8. Koblyatskaya I.A. *Nauchnoe obosnovanie kompleksa meropriyatij po sovershenstvovaniyu profilaktiki khronicheskikh neinfektsionnykh zabolevanii i prodleniyu professional'nogo dolgoletiya sotrudnikov MCHS Rossii* [Scientific substantiation of a set of measures to improve the prevention of chronic non-communicable diseases and prolong the professional longevity of employees of the Ministry of Emergency Situations of Russia]: Avtoref. ... kan. med. nauk. Moskva, 2022. 24 s. (In Russian).
9. Mil'shtein O.A. *Olimpiiskaya saga. Olimpioniki, zhretsy, piligrimyy* (istoriko-sotsiologicheskie ocherki). [The Olympic saga. Olympians, priests, pilgrims (historical and sociological essays)]. M.: Terra-sport. 2001. 742 s. (In Russian).
10. *Prikaz Ministerstva sporta RF ot 20 dekabrya 2021 g. N 999 "Ob utverzhdenii Edinoi vserossiiskoi sportivnoi klassifikatsii (vidy sporta, vklyuchennyye v programmuy Igr Olimpiady)" (s izmeneniyami i dopolneniyami)*. [Order of the Ministry of Sports of the Russian Federation No. 999 dated December 20, 2021 "On approval of the Unified All-Russian Sports Classification (sports included in the Olympic Games Program)" (with amendments and additions)] URL: <https://base.garant.ru/403336703/> (data obrashcheniya: 26.03.2024). (In Russian).
11. *Rasporyazhenie Pravitel'stva RF ot 24 noyabrya 2020 g. № 3081-r «Ob utverzhdenii Strategii razvitiya fizicheskoi kul'tury i sporta v RF na period do 2030 goda»*. [Decree of the Government of the Russian Federation dated November 24, 2020 No. 3081-r On Approval of the Strategy for the Development of Physical Culture and Sports in the Russian Federation for the period up to 2030.] URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74866492/> (data obrashcheniya 30.01.2024). (In Russian).
12. Bauersfeld K. *Grundlagen der Leichtathletik: das Standardwerk für Ausbildung und Praxis*. Sportverl. 1992. 393 p. (In German).
13. Hollmann W. *Sportmedizin Arbeit— und Trainingsgrundlagen* / W. Hollmann, T. Hettinger. Stuttgart; N. Y., 1980. 773 p. (In German).
14. *IOC approves consensus with regard to athletes who have changed sex*. URL: https://translated.turbopages.org/proxy_u/en-ru.ru.b4381c73-65ba095e-5d84d16c-74722d776562/https://olympics.com/ioc/news/ioc-approves-consensus-with-regard-to-athletes-who-have-changed-sex-1 (data obrashcheniya 30.02.2024). (In English).
15. Jos M.F. ten Berge. *Tucker's Congruence Coefficient as a Meaningful Index of Factor Similarity*. University of Groningen. URL: <https://www.researchgate.net/publication/240483118> (data obrashcheniya 30.02.2024). (In English).
16. Luhmann N. *Soziologie des Risikos*. Berlin, New York: Walter de Gruyter, 1991. S. 252. (In German).
17. Teramoto M., Bungum T.J. *Mortality and longevity of elite athletes* // *Journal of Science and Medicine in Sport*. 2010. T. 13. No. 4. P. 410-416. (In English).
18. *Transgender Athletes Can Now Compete In Olympics Without Sex Reassignment Surgery*. URL: <https://www.buzzfeednews.com/article/lindseyadler/transgender-athletes-can-now-compete-in-olympics-without-sex> (data obrashcheniya 29.02.2024). (In English).

DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.004

УДК 316.344.4:378.12

ББК 60.543.132.1

Д.Ю. НАРХОВ

**ВУЗОВСКИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ
ОБЩНОСТИ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ КАРКАС
ИССЛЕДОВАНИЯ**

D. YU. NARKHOV

**UNIVERSITY EDUCATIONAL COMMUNITIES:
THE THEORETICAL FRAMEWORK
OF THE STUDY**

Обращение к теоретическим основаниям изучения основных вузовских образовательных общностей связано с необходимостью поиска способа решения проблем разрозненности вузовских образовательных общностей в сфере научной деятельности. Необходимость изучения взаимодействия вузовских образовательных общностей определила цель статьи — анализ теоретического каркаса изучения вузовских образовательных общностей и основной метод — анализ теорий среднего уровня, описывающих функционирование вузовских образовательных общностей, организации их научной деятельности, исследовательских практик и способов взаимодействия в научном пространстве. На этом основании предлагаются интерпретации ключевых терминов концепции оптимального взаимодействия вузовских образовательных общностей в университетском научном пространстве: научного капитала, научно-образовательной деятельности, общностей научно-педагогических работников, студенчества, административно-управленческих работников. Делается вывод о необходимости их дальнейшего изучения с позиций их действия и взаимодействия как самостоятельной научной задачи.

Turning to the theoretical foundations of studying the main university educational communities is associated with the need to find a way to solve the problems of fragmentation of university educational communities in the field of scientific activity. The need to study the interaction of university educational communities was determined by the purpose of the article — the analysis of the theoretical framework for the study of university educational communities and the main method — the analysis of middle-level theories that describe the functioning of university educational communities, the organization of their scientific activities, research practices and methods of interaction in the scientific space. On this basis, interpretations of the key terms of the concept of optimal interaction between university educational communities in the university scientific space are proposed: scientific capital, scientific and educational activities, communities of scientific and pedagogical workers, students, administrative and managerial workers. The conclusion is made about the need for their further study from the standpoint of their action and interaction as an independent scientific task.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: вузовская образовательная общность; научный капитал; научно-образовательная деятельность; научно-образовательное знание; общность научно-педагогических работников; студенческая общность; общность административно-управленческих работников; теоретический анализ.

KEYWORDS. university educational community; scientific capital; scientific and educational activities; scientific and educational knowledge; community of scientific and pedagogical workers; student community; community of administrative and managerial workers; theoretical analysis.

ВВЕДЕНИЕ. Социальные общности являются уникальными пространственно-временными структурами, в которых реально живут и взаимодействуют люди. Они, будучи центральным звеном современного общества, являются носителями самых разных общественных процессов — эволюции, трансформаций, революций общественного устройства, обнаруживают на себе их последствия.

На уровне общностей проявляются и функции социальных институтов. Их изучение важно не только с позиций управления большими группами людей, но и для понимания условий и возможностей включения общностей в устойчивое развитие страны, ее регионов и крупных территориальных образований (федеральных округов), поскольку именно общности являются носителями самых разных ресурсов (экономических, политических, культурных, научных, символических и других), создают их, распоряжаются ими и контролируют их.

Изменение модели общественного развития конца XX — начала XXI вв., связанное с формированием общества знания, общества глобальной коммуникации и инноваций, требует обратить внимание исследователей на роль системы высшего профессионального образования и науки в этих процессах.

Необходимость поиска новых ресурсов для развития университетской научной сферы российской высшей школы актуализирована логикой современного реформирования российской науки. Она заключается в смещении «центра тяжести» от академической к университетской науке, «выравнивании» позиций академических институтов и высшей школы в решении ключевых задач устойчивого развития страны.

Этот, пока еще только начавшийся, но не заверченный процесс, заставил обратить внимание на комплексы неравенств и противоречий, сложившихся в системе российской высшей школы и негативно влияющих на состояние и результативность вузовской научно-исследовательской деятельности. В научную деятельность высшей школы более всего включены три вузовские образовательные общности. К таковым автор относит общности научно-педагогических работников (НПР), студенчества и административных и управленческих работников (АУР) и считает их основными.

Новая проблема, требующая своего решения, видится в противоречии между состоянием ресурсного потенциала вузовских образовательных общностей макрорегиона и ограниченными условиями и возможностями реального и потенциального взаимодействия этих общностей для мобилизации их усилий в целях управления ресурсами развития университетской науки в сочетании с необходимостью решения задач устойчивого развития страны на макрорегиональном уровне.

Эта проблема отражается в форме состояния (не)готовности университетской науки и ее центрального актора, общности научно-педагогических работников, к осуществлению функции обеспечения научно-технологического суверенитета и других ключевых задач устойчивого развития страны, ее федеральных округов (макрорегионов) и регионов¹. Ситуация разрозненности вузовских образовательных общностей в сфере научной деятельности ставит вопрос о необходимости изучения их взаимодействия.

Тем самым актуализируется задача определить теоретический каркас исследования вузовских образовательных общностей как специфического ресурса развития науки в высшем образовании макрорегиона. Вторая, не менее важная задача, — предложить интерпретации базовых понятий, позволяющие теоретически зафиксировать эмпирически выявленные феномены и объяснить социальные процессы, происходящие в вузовской науке на уровне крупного территориального объединения, каким является федеральный округ.

ЦЕЛЬ статьи — анализ теоретического каркаса изучения вузовских образовательных общностей.

¹ О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации. Указ Президента Российской Федерации от 28.02.2024 № 145. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/document/0001202402280003> (дата обращения 03.03.2024)

ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. Значительный разброс проблем, касающихся функционирования вузовских образовательных общностей, организации их научной деятельности, исследовательских практик и способов взаимодействия в научном пространстве, обращает наш исследовательский интерес к широкому спектру теорий, связанных с их изучением. Специфика объектно-предметной области предопределила в качестве ведущих теории, лежащие в основе социологических дисциплин: образования и высшего образования, науки, профессий, образовательных общностей, молодежи и ряда других. Основным методом исследования — анализ теорий и концепций, раскрывающих теоретические характеристики современных образовательных общностей высшей школы.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ. В социологии сложился комплекс теорий и концепций, раскрывающих функции и виды социальных общностей, специфику их формирования и функционирования, пространственные и временные характеристики. Центральное место занимает теория социальной общности. Другими значимыми в этом комплексе являются теории социальных форм, социального пространства города, концепции социальной структуры, социальной мобильности и социокультурной динамики, социальных систем и структурного функционализма, социальных изменений.

Идея Ф. Тенниса [25] о необходимости достижения значимой цели как обязательного условия возникновения группы (совокупности) является концептуально значимой в отношении групп и общностей, признающих научно-исследовательскую деятельность (и результаты таковой) в качестве ценностного ориентира. Это — городские общности, и их повседневность связана со спецификой жизни урбанизированных территорий, традиции изучения которых заложены Чикагской социологической школой.

Теоретические положения П.А. Сорокина о горизонтальной и вертикальной мобильности [24], социальной и культурной динамике и интегральном типе общества дают нам основания проследить процессы социальной мобильности, происходящие в самих образовательных общностях и между ними в научно-образовательном пространстве высшей школы в едином хронотопе макрорегиона. и обнаружить «точки сближения» разобщенных общностей.

Представляются важным представления Т. Парсонса о стремлении социальной системы к равновесию, сбалансированности частей, сохранению собственной независимости [22]. В качестве такой системы можно рассматривать университет как социальный институт и социальную организацию, а его науку — как подсистему, неразрывно с ним связанную. Базовыми частями этой системы выступают вузовские общности, обладающие уникальным набором функций и ресурсов. В рамках этой теории можно будет выделить функции, подсистемы, институты, действующие в сфере университетской науки.

На важный компонент системы — коммуникации (связи) ее отдельных элементов, — обратил внимание Н. Луман [18]. Эта идея открывает возможность изучения научных коммуникаций системы в целом с окружающей ее средой (по Т. Парсонсу) и в самой системе как замкнутому самодостаточному социальному образованию (по Н. Луману).

В теории Я. Щепаньского социальная связь выступает как центральный общностно-образующий признак. В ней он видел смысл понятия «социальная общность» как термина «с широким объемом», описывающего все устойчивые формы совместной жизни: охватывающие «все объединения людей, в которых создана и сохраняется, хотя бы в течение очень короткого периода, определенная социальная связь» [32, с. 117]. Сопоставление этого понятия с выделяемыми Я. Щепаньским социальными «кругами коллег» или «обучающихся на одном курсе или в одном учебном заведении» [32, с. 122] дает основания для исследования профессиональных и образовательных общностей.

Теория структуризации Э. Гидденса [7] для нашего исследования полезна тем, что она конституирует интересующий нас анализ практик социального участия вузовских общностей в развитии университетской науки. Социальные практики как неперенный элемент

деятельности, приводящей к новым состояниям общества, исследовались П. Штомпкой в рамках теории социальных изменений. Положения этой теории о двух уровнях социальной реальности — индивидуальностей и абстрактных социальных целостностей, к которым он причислял общности; о закономерностях их изменений «в ходе их собственной практики» [31, с. 290] дает основания для конструирования динамических моделей взаимодействия образовательных общностей в социальном поле университетской науки.

Изучение возможностей мобилизации усилий образовательных общностей в интересах управления ресурсами развития университетской науки требует обращения к теориям капитала и ресурсов. Эти теории появились и длительное время развивались как способ объяснения социальной стратификации и место в ней социальных общностей в зависимости от обладания ресурсами (активами, капиталами).

Рассмотрение положений теории капиталов, изложенных в трудах ученых второй половины XX — начала XXI вв. (П. Бурдьё, Э. Гидденс, Н.Е. Тихонова [5; 7; 28] и др.) позволяет сделать заключение о том, что вузовские образовательные общности являются носителями многих видов капитала (экономический, политический, культурный, символический, административный, социальный, человеческий, личностный и другие). Для нас особо значимо в контексте нашего исследования научного капитала. Этот вид капитала рассматривается нами как система, процесс и правила взаимодействия (взаимоотношений) социальных субъектов в сфере производства (генерации, трансляции и монетизации) научного знания и его производных. Научный капитал базируется на ресурсном потенциале этих общностей и обмене ресурсами на разных уровнях — между индивидами, группами внутри общностей и между последними на уровне отдельного региона, макрорегиона и общества в целом в границах национального государства.

Такова теоретическая канва социальных процессов и явлений, влияющих на характеристики и условия деятельности вузовских образовательных общностей. Для определения их непосредственных теоретических характеристик необходимо обратиться к отечественным теориям социальной общности, научного и образовательного знания.

В отечественной социологии теория социальной общности получила развитие в трудах социологической школы исследования социальных общностей. В дальнейшем мы будем опираться на постулаты теории социальной общности, выделенные в издании [10, с. 175–176], общностнообразующие признаки [10, с. 188] и общее определение образовательной общности [11, с. 26].

Университетское социальное пространство неразрывно связано с концепцией знания. Вузовское профессиональное знание имеет свою особенность. В отличие от начального и специального профессионального оно носит продуктивный характер. Оно основано на тесной связи с наукой и внедрении ее продуктов в образовательный процесс. Научное и образовательное знание составляют ядро деятельности вузовских образовательных общностей и выступают в качестве «цементирующей основы» для их существования и взаимодействия. Однако, в структурах современных вузов часто присутствуют структуры, специализирующиеся на общем и средних уровнях образовательной деятельности. К таким структурам относятся действующие при вузах специализированные лицеи для одаренной молодежи, техникумы, подготовительные факультеты для иностранцев и им подобные. Они не являются объектом нашего исследования, а потому под вузовскими образовательными общностями *следует понимать общности, в разных формах включенные в процессы профессиональной подготовки специалистов высшей квалификации.*

Для таких общностей фундамент социального контекста их существования составляют научное, образовательное (эти два вида знания создаются преимущественно общностью НПП) и научно-образовательное знание как результат взаимодействия общностей студенчества и НПП «в ходе исследования научной (научно-практической) проблемы, поиске путей ее решения и получении научно обоснованного результата» [13, с. 22].

Эти три вида знания детерминируют разные формы и степень их включенности в научно-образовательное пространство высшей школы через соответствующие им виды деятельности. *Под научно-образовательной деятельностью вузовских образовательных общностей мы будем понимать все виды деятельности, связанные с созданием, трансляцией (распространением) и преобразованием научно-образовательного знания.*

Понятия научно-образовательного знания и научно-образовательной деятельности конституируют термин «научно-образовательная общность», введенный в качестве характеристики научно-педагогической общности. Он отражает все специфические черты образовательной общности, но отличается центральной характеристикой — «доминантой научно-образовательной деятельности в их образе жизни» [12, с. 155.] (Курсив авторов. — Д. Н.). Такое видение позволяет во всех исследуемых вузовских общностях выделять и изучать подгруппы студентов, НПП и АУР, вовлеченных в совместные научно-исследовательские практики.

Как и вузовские образовательные общности, научно-образовательные общности имеют объективно-субъективный характер формирования, поскольку участие в научно-образовательной деятельности предполагает потребность в ней, склонности, возможности и ее ресурсную обеспеченность.

Далее обратимся к характеристикам каждой из изучаемых общностей.

Необходимость изучения общности научно-педагогических работников и как социальной, и как профессиональной следует из очевидного факта, что научно-педагогическая деятельность является для ее участников профессиональной. Критерии отнесения общности к профессиональной являются устоявшимися [15, с. 109–120]. Мы полагаем, что изучаемая нами общность НПП соответствует как группе общих содержательных характеристик (единого содержания деятельности; общих представлений об условиях существования профессии, ее целях и средствах; специфических профессиональных интересов), так и специфических для каждой отдельно взятой общности (особенностях профессиональных ресурсов, включенных в социальный потенциал общности; профессиональных ценностях, нормах и стандартах профессионального поведения; профессиональной идентичности; профессиональной солидарности).

Важно, что для этой общности при доминировании в структуре профессиональной деятельности педагогической, научной и воспитательной функций «образовательные практики выступают чаще всего главными и занимают ведущее место в сравнении с научной деятельностью ее членов» [12, с. 155].

Обратим внимание и на отмеченную в этой же работе идентификацию членов общности с главным (одним из главных) субъектом высшего образования. Это позволяет поставить вопрос о содержательном наполнении ведущей роли НПП. Очевидно, что общность НПП является составной частью единой группы профессионалов — «субъектов постиндустриального прорыва» [28] в развитии обществ современного типа. Она входит в состав отраслевых подгрупп с самым высоким уровнем качества человеческого капитала в стране [28, с. 159].

Это означает, что главенствующая позиция НПП в университетском пространстве проявляется не только в генерации и трансляции научно-образовательного знания в вузе, но и в способности через научную деятельность занимать лидирующие позиции в решении задач социального развития как регионального, так и национального масштаба.

Таким образом, опираясь на положения рассмотренных теорий и концепций, а также содержательные характеристики этой группы, мы предлагаем следующее определение. *Общность научно-педагогических работников представляет собой социально-профессиональную общность сотрудников высшей школы, преподавательская и научная деятельность для которых является основными видами профессиональной деятельности. Спецификой этой общности выступают центральное положение в структуре университетского научно-образовательного пространства, неперенная включенность*

в производство научного знания и непосредственного внедрения его в образовательный процесс, а также наличие значительного по объему и качеству человеческого капитала, способного выступать как ресурс прорывных задач социального развития как регионального, так и национального масштаба.

Студенчество является одной из наиболее исследованных общностей уже в силу его доступности социологам в качестве объекта исследований.

Начало XXI в. стало своеобразной отправной точкой теоретического осмысления молодежи как специфической социальной общности. Особое место в этой работе принадлежит Вал. А. Лукову и его фундаментальной монографии [17], посвященной междисциплинарному анализу теорий молодежи. В круге детально рассмотренных им множества теорий необходимо выделить две концепции. Во-первых, социального развития молодежи В.И. Чупрова [29], в рамках которой возможно исследование требований общества к научно-исследовательским практикам, условиям, механизмам (инструментам) управления студенчеством в процессе приобщения к таким практикам. Во-вторых, это редко применяющаяся в социологии молодежи концепция самого Вал. А. Лукова [17, с. 317–341] о молодежном тезаурусе, выводящая на понятие тезауруса молодежной и студенческой науки как разновидности компонента конфигурации «ориентационной информации (знаний, установок), которая складывается под воздействием макро— и микросоциальных факторов и обеспечивает ориентацию человека в различных ситуациях и на различных уровнях социальности» [17, с. 318].

Концепции молодежных смыслов [23], саморегуляции и самоорганизации молодежи, предложенные ведущими авторами — В.И. Чупровым и Ю.А. Зубок [14], вполне отвечают и задачам исследования студенчества с позиций его научно-образовательной активности. Представляет интерес концепция трасс (сквозных идей) современного молодежного пространства России [19, с. 89]. Одной из таких идей может быть идея успешности научной карьеры для студенчества и молодежных групп общностей НПП и АУР.

В социологической литературе сохраняется интерес к теоретическим аспектам студенческой общности, характеризующим возможности и практики ее участия в научной деятельности. Это концепции человеческого капитала и образовательной успешности [27], научной культуры современного студенчества [4] и публикационных практик [30].

Анализ обозначенных и ряда других концепций позволил автору сделать вывод о соответствии студенческой общности комплексам преимущественно объективных и преимущественно субъективных признаков (содержательных характеристик), которые могут выступать в качестве фундамента для изучения специфики участия членов общности в научно-исследовательских практиках и их взаимодействия с другими общностями. На этом основании можно предложить следующее определение студенческой общности. Под ней предлагается понимать *эмпирически фиксируемую совокупность (взаимосвязь) людей, объединенных по признаку участия в научно-образовательном процессе высшей школы в качестве обучающихся по программам высшего профессионального образования. Последнее, лежащее на поверхности, свойство определяет характер внутреннего и межобщностного социального взаимодействия. Другим важным свойством студенческой общности является незавершенность общекультурной, научной и профессиональной социализации ее членов как будущих работников интеллектуального труда. Этим она кардинально отличается от двух других рассматриваемых общностей.*

Общность административно-управленческих работников составляют представители руководящего звена, специалисты-администраторы, менеджеры управленческих структур вузов. Эта общность в сравнении с другими вузовскими общностями получила существенно меньшее освещение в теоретическом плане.

Деятельность общности АУР анализировалась в контексте реформирования вузов [16], места и роли руководства в их осуществлении. Университетский менеджерский корпус

исследовался как участник определения стратегических целей вузов и механизмов их достижения [22], в ракурсе концепций управления качеством и эффективности управленческих кадров [8].

Значительное место в изучении управленцев вузов занимает теория управления организацией. В отечественной научной литературе необходимо выделить комплекс работ, осуществляемых на протяжении длительного периода под руководством профессора С.Д. Резника, в которых изучается система и функции управления вузами и их отдельными подсистемами, а управленцы высшего звена рассматриваются как «команда» [26]. Аналогичный подход использован при изучении групп основных руководящих работников — заведующих кафедрами, деканов, проректоров, ректоров, организации их управленческой деятельности, личного и социального пространства. В рамках перечисленных и сходных с ними исследований заложено основное понимание общности АУР как профессиональной и менеджерской.

Концепция самоорганизации университетского менеджмента, использованная С.Д. Резником и И.С. Чемезовым при изучении менеджеров университета [21] на персональном уровне, полезна для нашего исследования тем, что он через экономические термины — *продуктивность, производительность, результативность* выводит понятие эффективности (действенности, полезности) как итогового результата деятельности менеджера [21, с. 247–251] применительно к каждой «из трех основных сфер его профессиональной деятельности: управленческой, научной и педагогической» [21, с. 249]. Предложенная им схема оценки менеджера может быть использована для изучения состояния всей общности АУР: продуктивность соотносится с количественным измерением деятельности, производительность — с ее качеством (достигнутым уровнем), результативность — с признанием, репутацией (т.е. социальным капиталом). Выбранный авторами подход к сферам деятельности вузовских управленцев дает основания изучать их не только как менеджерские, но вместе с тем и научно-образовательные, а «функциональную тройственность» — как специфическую область социальной напряженности в университетском пространстве.

Еще один аспект изучения общности АУР связан с концепцией менеджериализма в университетском социальном пространстве, которая трактуется в виде «организационной теории и функционирования организаций исключительно с точки зрения менеджеров» [Цит. по: 1, с. 38], а университет предстает пространством «тотального менеджмента качества» и реинжиниринга под воздействием требований внешних по отношению к университету агентов (таких, как международные комиссии, попечительские советы и т.п.). Это неизбежно приводит к качественному изменению общности АУР в условиях, когда «роль профессиональной группы менеджеров с широкими экспертными и властными полномочиями только возрастает» [1, с. 40].

Данная концепция противостоит традиционной для университетской среды концепции академической автономии, согласно которой академическая свобода «уравновешивается» академической ответственностью [6, с. 47], а принципы управления университетом основаны на коллегиальности, что предполагает принцип формирования общности АУР на основе академической среды (то есть общности НПП).

Эти два последние направления тесно связаны с концепциями межобщностного конфликта и поиском путей его преодоления. Так, А.Р. Алавердов и Н.В. Громова изучают конфликт общностей НПП и АУР как несовпадение интересов [2].

Работы, в которых общность АУР изучается с позиций теории социальной общности, практически не встречаются. В этой связи необходимо обратить внимание на исследование университетских менеджеров С.Г. Ермолаевой, в котором подчеркивается наличие у этой группы используемых и в нашей работе общностнообразующих признаков. Автор указывает на такие специфические свойства общности, как наличие «управленческой должности, [...] властных полномочий, целей, определяемых выполнением обязанностей и необходимостью достижения результатов эффективности» [9, с. 238].

Наконец, применительно к характеристикам общности АУР необходимо обратиться к концепции университетского управления как особого феномена высшей школы и возможности оценки субъективных сторон управленческих практик в вузах. Такие оценки позволяют вскрыть уровень удовлетворенности университетского сообщества результатами деятельности общности АУР и выявить комплексы проблем [3, с. 106] в научно-образовательном пространстве.

Таким образом, мы можем рассматривать *общность административно-управленческих работников как социально-профессиональную общность работников, осуществляющих руководство и администрирование деятельности вузов в целом или его отдельных структур в качестве основной профессии. Преподавание и наука для этой общности является объектом управления и для ее части дополнительной профессиональной деятельностью.*

ВЫВОДЫ. Поиск способа разрешения противоречия между состоянием ресурсного потенциала вузовских образовательных общностей и ограниченными условиями и возможностями их взаимодействия в университетском научном пространстве потребовал обратиться к комплексу разнородных теорий и концепций, раскрывающих с разных сторон и в разной степени их пространственно-временные характеристики, специфику их генезиса и функционирования и позволяющие выделять научно-образовательные общности в качестве самостоятельных социальных акторов и изучать их содержательные характеристики. Центральное место в этом комплексе занимает теория социальной общности. Теории социальной мобильности, структурного функционализма, капитала, знания, ряд других теорий и концепций, подвергнутых анализу, дали возможность сформулировать комплекс определений, образующих каркас исследования основных образовательных общностей вузов с позиции их включенности в научно-образовательную деятельность.

Вместе с тем, разрозненность вузовских образовательных общностей в сфере научной деятельности требует их изучения с позиций их действия и взаимодействия, которое скажется на создании целостного университетского научного поля на уровне макрорегиона. Успешность формирования такого поля будет зависеть от создания условий, в которых вузовские образовательные общности смогут взаимодействовать сообща, а не в условиях противоречий и конфликтов. Реализация такого исследования представляется самостоятельной научной задачей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абрамов Р.Н. Менеджериализм и академическая профессия. Конфликт и взаимодействие // Социологические исследования. 2011. № 7. С. 37-47.
2. Алавердов А.Р., Громова Н.В. Научно-педагогические работники и административно-управленческий персонал: конфликт интересов или конструктивное взаимодействие? // Высшее образование в России. 2017. № 3. С. 5-16.
3. Амбарова П.А., Зборовский Г.Е. Управление университетами в оценках образовательных общностей // Университетское управление: практика и анализ. 2017. № 3 (21). С. 100-111.
4. Амбарова П.А., Шаброва Н.В., Кеммет Е.В., Михайлова А.Н. Научно-исследовательская культура студентов российских университетов // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. № 7. С. 96-116.
5. Бурдьё П. Формы капитала // Социологическое пространство Пьера Бурдьё. URL: <http://bourdieu.name/bourdieu-forms-of-capital> (дата обращения 12.02.24).
6. Волосникова Л.М. О принципе академической автономии // Университетское управление: практика и анализ. 2005. № 5. С. 44-49.
7. Гидденс Э. Устроение общества: Очерк теории структуризации. М.: Акад. проект, 2003. 525 с.
8. Демин М.В., Шушарина Н.Н. Модель повышения эффективности деятельности административно-управленческого персонала федерального университета // Высшее образование в России. 2020. Т. 29. № 11. С. 9-20.

9. Ермолаева С.Г. Университетские менеджеры как вузовская общность // XXIII Уральские социологические чтения. Личность, культура, общество: наследие Л.Н. Когана и современность: материалы Всероссийской научно-практической конференции (Екатеринбург, 17–18 марта 2023 г.). Екатеринбург: Изд-во Урал. Ун-та, 2023. С. 237–242.
10. Зборовский Г.Е. Избранное: 1972–2022. Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2023. 749 с.
11. Зборовский Г.Е. Образовательные общности и противоречия их темпоральных характеристик // Вестник Сургутского государственного педагогического университета. 2016. № 2(41). С. 25–34.
12. Зборовский Г.Е., Амбарова П.А. Научно-педагогические работники как социальная общность в меняющихся условиях академического развития // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 5. С. 147–180.
13. Зборовский Г.Е. Научно-образовательное знание как знаниевая основа нелинейной модели высшего образования // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2016. № 4. С. 19–31.
14. Зубок Ю.А., Чупров В.И. Культура в жизни молодёжи: потребность, интерес, ценность // Вестник Института социологии. 2018. Т. 9. № 4 (27). С. 170–191.
15. Кораблева Г.Б. Социология профессий. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2012. 176 с.
16. Курбатова М.В. Реформа высшего образования как институциональный проект российской бюрократии: содержание и последствия // Мир России. 2016. № 4. С. 59–82.
17. Луков Вал. А. Теории молодежи: междисциплинарный анализ. М.: «Ка-нон+»; ЗООИ «Реабилитация», 2012. 528 с.
18. Луман Н. Общество общества. В 2-х т. Т. 1. Кн. 1.: Общество как социальная система. Кн. 2: Медиа коммуникации. Кн. 3: Эволюция. М.: Логос, 2011. 640 с.
19. Молодежь в городе: культуры, сцены и солидарности / под ред. Е.Л. Омельченко. М.: НИУ ВШЭ, 2020. 504 с.
20. Парсонс Т. Понятие общества: компоненты и взаимоотношения // Американская социологическая мысль: тексты / под ред. В.И. Добренькова. М.: Изд-во Международного ун-та бизнеса и управления, 1996. С. 494–525.
21. Резник С.Д., Чемезов И.С. Менеджеры университета: теория, практика и эффективность организации личной работы. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2021. 306 с.
22. Розовски Г. Университет. Руководство для владельца. М.: НИУ ВШЭ, 2015. 328 с.
23. Селиверстова Н.А., Зубок Ю.А. Представления студенческой молодёжи о смыслах образования: социокультурные особенности саморегуляции // Социологическая наука и социальная практика. 2023. Т. 11. № 1. С. 44–69.
24. Сорокин П.А. Социальная мобильность / [пер. с англ. М.В. Соколовой]. М.: Academia: LVS, 2005. 608 с.
25. Теннис Ф. Общность и общество: основные понятия чистой социологии / [пер. с нем. Д.В. Складнева]. М.: Фонд Университет; СПб.: Владимир Даль, 2002. 451 с.
26. Управление высшим учебным заведением / Под ред. С.Д. Резника, В.М. Филиппова. 2-е изд. М.: ИНФРА-М, 2010. 768 с.
27. Учащаяся молодежь: от образовательной неуспешности к образовательной успешности / Г.Е. Зборовский, П.А. Амбарова, Б.Ю. Берзин [и др.]; под общ. ред. Г.Е. Зборовского. Екатеринбург: Гуманитарный университет, 2021. 328 с.
28. Человеческий капитал российских профессионалов: состояние, динамика, факторы / Н.Е. Тихонова, Ю.В. Латов, Н.В. Латова [и др.]; отв. ред. Н.Е. Тихонова, Ю.В. Латов. М.: ФНИСЦ РАН, 2023. 488 с.
29. Чупров В.И. Молодежь в общественном воспроизводстве // Социологические исследования. 1998. № 3. С. 93–105.
30. Шаброва Н.В., Амбарова П.А. Публикационная активность студентов российских вузов // Образование и наука. 2023. Т. 25, № 9. С. 171–196.
31. Штомпка П. Социология социальных изменений / [пер. с англ. под ред. В.А. Ядова]. М.: Аспект Пресс, 1996. 416 с.
32. Щепаньский Я. Элементарные понятия социологии. Общ. ред. и послесл. акад. А.М. Румянцева. М.: Прогресс, 1969. 237 с.

REFERENCES

1. Abramov R.N. *Menedzherializm i akademicheskaya professiya. Konflikt i vzaimodeystviye* [Managerialism and the academic profession. Conflict and interaction] // Sociological Studies. 2011. № . 7. S. 37–47. (In Russian).
2. Alaverdov A.R., Gromova N.V. *Nauchno-pedagogicheskiye rabotniki i administrativno-upravlencheskiy personal: konflikt interesov ili konstruktivnoye vzaimodeystviye?* [Scientific and Pedagogical Workers and Administrative Staff: Conflict of Interest or Constructive Interaction]. // Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia. 2017. № . 3 (210). S. 5–16. (In Russian).
3. Ambarova P.A., Zborovsky G.E. *Upravleniye universitetami v otsenkakh obrazovatel'nykh obshchnostey* [Management of universities in the assessments of educational groups] // Universitetskoye upravleniye: praktika i analiz [University management: practice and analysis]. 2017. № 3 (21). S. 100–111. (In Russian).
4. Ambarova P.A., Shabrova N.V., Kemmet E.V., Mikhailova A.N. *Nauchno-issledovatel'skaya kul'tura studentov rossiyskikh universitetov* [Research Culture of Russian University Students] // Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia. 2023. Vol. 32. № 7. S. 96–116. (In Russian).
5. Bourdieu P. *Formy kapitala* [Forms of capital] // Sotsiologicheskoye prostranstvo P'yera Burd'ye. [Sociological space of Pierre Bourdieu]. URL: <http://bourdieu.name/bourdieu-forms-of-capital> (data obrashcheniya 12.02.24). (In Russian).
6. Volosnikova L.M. *O printsipe akademicheskoy avtonomii* [On the principle of academic autonomy] // Universitetskoye upravleniye: praktika i analiz [University management: practice and analysis]. 2005. № 5. S. 44–49. (In Russian).
7. Giddens E. *Ustroyeniye obshchestva: Ocherk teorii strukturatsii*. [The Structure of Society: An Essay on the Theory of Structuration]. M.: Academic Project, 2003. 525 s. (In Russian).
8. Demin M.V., Shusharina N.N. *Model' povysheniya effektivnosti deyatel'nosti administrativno-upravlencheskogo personala federal'nogo universiteta* [Efficiency Improvement Model for Administrative and Management Personnel of the Federal University] // Vyssheye obrazovaniye v Rossii = Higher Education in Russia. 2020. T. 29. № 11. S. 9–20. (In Russian).
9. Ermolaeva S.G. *Universitetskiye menedzhery kak vuzovskaya obshchnost'* [University managers as a university community] // XXIII Ural'skiye sotsiologicheskiye chteniya. Lichnost', kul'tura, obshchestvo: naslediy L.N. Kogana i sovremennost' XXIII Ural Sociological Readings. Personality, culture, society: the legacy of L.N. Kogan and modernity: materials of the All-Russian scientific and practical conference (Ekaterinburg, March 17–18, 2023). Ekaterinburg: Ural Publishing House. Univ., 2023. pp. 237–242. (In Russian).
10. Zborovsky G.E. *Izbrannoye: 1972–2022*. [Selected: 1972–2022]. Ekaterinburg: Humanitarian University, 2023. 749 s. (In Russian).
11. Zborovsky G.E. *Obrazovatel'nyye obshchnosti i protivorechiya ikh temporal'nykh kharakteristik* [Educational communities and contradictions of their temporal characteristics] // Vestnik Surgut'skogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. 2016. № 2(41). S. 25–34. (In Russian).
12. Zborovsky G.E., Ambarova P.A. *Nauchno-pedagogicheskiye rabotniki kak sotsial'naya obshchnost' v menyayushchikhsya usloviyakh akademicheskogo razvitiya* [Scientific and pedagogical staff as a social community in the changing conditions of academic development] // Obrazovaniye i nauka [The Education and Science Journal]. 2022. T. 24, № 5. S. 147–180. (In Russian).
13. Zborovsky G.E. *Nauchno-obrazovatel'noye znaniye kak znaniyevaya osnova nelineynoy modeli vysshego obrazovaniya* [Scientific and educational knowledge as the knowledge basis of a nonlinear model of higher education] // Vestnik Permskogo natsional'nogo issledovatel'skogo politekhnicheskogo universiteta. Sotsial'no-ekonomicheskkiye nauki. 2016. № 4. S. 19–31. (In Russian).
14. Zubok Yu.A., Chuprov V.I. *Kul'tura v zhizni molodozhi: potrebnost', interes, tsennost'* [Culture in the life of young people: need, interest, value] // Bulletin of the Institute of Sociology (Vestnik Instituta sotsiologii). 2018. T. 9. № 4 (27). S. 170–191. (In Russian).
15. Korableva G.B. *Sotsiologiya professiy* [Sociology of professions]. Yekaterinburg: Ural University Publishing House, 2012. 176 s. (In Russian).

16. Kurbatova M.V. *Reforma vysshego obrazovaniya kak institutsional'nyy proyekt rossiyskoy byurokratii: soderzhaniye i posledstviya* [Reform of higher education as an institutional project of the Russian bureaucracy: content and consequences] // Mir Rossii [World of Russia]. 2016. № 4. S. 59–82. (In Russian).
17. Lukov Val. A. *Teorii molodezhi: mezhdistsiplinarnyy analiz* [Theories of youth: interdisciplinary analysis]. M.: «Kanon+»; ZOOI «Reabilitatsiya», 2012. 528 s. (In Russian).
18. Luman N. *Obshchestvo obshchestva* [Society of Society]. In 2 volumes. Vol. 1. Book. 1. Obshchestvo kak sotsial'naya sistema [Society as a social system]. Book 2: Media kommunikatsii [Media communications]. Book 3: Evolyutsiya [Evolution.]. M.: Logos, 2011. 640 s. (In Russian).
19. Omelchenko E.L. (ed.). *Molodezh' v gorode: kul'tury, stseny i solidarnosti* [Youth in the city: culture, scenes and solidarity]. M.: National Research University Higher School of Economics, 2020. 504 p. (In Russian).
20. Parsons T. *Ponyatiye obshchestva: komponenty i vzaimootnosheniya* [The concept of society: components and relationships] // Amerikanskaya sotsiologicheskaya mysl': teksty [American sociological thought: texts] / Dobrenkov V.I. (ed). M.: Publishing house of the International University of Business and Management, 1996. S. 494–525. (In Russian).
21. Reznik S.D., Chemezov I.S. *Menedzhery universiteta: teoriya, praktika i effektivnost' organizatsii lichnoy raboty* [University managers: theory, practice and effectiveness of organizing personal work]. 2nd ed., revised. and additional. M.: INFRA-M, 2021. 306 s. (In Russian).
22. Rozovsky G. *Universitet. Rukovodstvo dlya vladel'tsa* [University. Owner's Guide]. M.: National Research University Higher School of Economics, 2015. 328 s. (In Russian).
23. Seliverstova N.A., Zubok Yu.A. *Predstavleniya studencheskoy molodozhi o smyslakh obrazovaniya: sotsiokul'turnyye osobennosti samoregulyatsii* [Students' ideas about the meaning of education: sociocultural features of self-regulation] // Sotsiologicheskaya nauka i sotsial'naya praktika [Sociological science and social practice]. 2023. T. 11. № . 1. S. 44–69. (In Russian).
24. Sorokin P.A. *Sotsial'naya mobil'nost'* [Social mobility] Trans. from English M.V. Sokolov. M.: Academia: LVS, 2005. 608 s. (In Russian).
25. Tennis F. *Obshchnost' i obshchestvo: osnovnyye ponyatiya chistoy sotsiologii* [Community and society: basic concepts of pure sociology]. Trans. from German by D.V. Sklyadnaya. M.: University Foundation; St. Petersburg: Vladimir Dal, 2002. 451 s. (In Russian).
26. Reznik S.D., Filippov V.M. (ed.). *Upravleniye vysshim uchebnym zavedeniyem* [Management of a higher educational institution]. 2nd ed. M.: INFRA-M, 2010. 768 s. (In Russian).
27. Zborovsky G.E., Ambarova P.A., Berzin B.Yu. and others, Zborovsky G.E. (general ed.). *Uchashchayasya molodezh': ot obrazovatel'noy neuspeshnosti k obrazovatel'noy uspeshnosti* [Young students: from educational failure to educational success]. Ekaterinburg: Humanitarian University, 2021. 328 s. (In Russian).
28. Tikhonova N.E., Latov Yu.V., Latova N.V. and etc.; Tikhonova N.E. and Latov Yu.V. (resp. ed.). *Chelovecheskiy kapital rossiyskikh professionalov: sostoyaniye, dinamika, faktory* [Human capital of Russian professionals: status, dynamics, factors]. M.: FNIS RAS, 2023. 488 s. (In Russian).
29. Chuprov V.I. *Molodezh' v obshchestvennom vosproizvodstve* [Youth in social reproduction] // Sociological studies. 1998. № . 3. S. 93–105. (In Russian).
30. Shabrova N.V., Ambarova P.A. *Publikatsionnaya aktivnost' studentov rossiyskikh vuzov* [Publication activity of students of Russian universities] // Obrazovaniye i nauka [The Education and Science Journal]. 2023. T. 25, No. 9. S. 171–196. (In Russian).
31. Sztompka P. *Sotsiologiya sotsial'nykh izmeneniy* [Sociology of social changes]. Trans. from English edited by V.A. Yadov. M.: Aspect Press, 1996. 416 s. (In Russian).
32. Shchepansky J. *Elementarnyye ponyatiya sotsiologii* [Elementary concepts of sociology]. Gen. ed. and afterword by Academician A.M. Rumyantsev. M.: Progress, 1969. 237 s. (In Russian).

DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.008

УДК 316.7:37.015.4

ББК 60.561.9

Ю.С. СМИРНОВА

**БАРЬЕРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО УЧИТЕЛЯ**

YU.S. SMIRNOVA

**BARRIERS TO PROFESSIONAL
DEVELOPMENT MODERN TEACHER**

Реформирование системы образования — одно из ключевых направлений во внутренней политике Российской Федерации. Складывается новый взгляд на всех участников образовательного процесса. Особое внимание уделяется педагогу, его профессиональному росту и развитию. Формируются условия для обеспечения возможности непрерывного повышения квалификации педагогов на протяжении всей трудовой деятельности. Но возникает ряд барьеров и препятствий, ввиду которых у педагогов нет возможности совершенствовать свой профессиональный уровень.

Abstract. Reforming the education system is one of the key directions in the domestic policy of the Russian Federation. A new perspective is emerging on all participants in the educational process. Particular attention is paid to the teacher, his professional growth and development. Conditions are being created to ensure the possibility of continuous professional development for teachers throughout the career. But a number of barriers and obstacles arise, due to which teachers do not have the opportunity to improve their professional level.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональное развитие, профессиональный рост, профессиональное развитие педагога, современное учительство, барьеры профессионального развития, повышение квалификации.

KEY WORDS: professional development, professional growth, teacher professional development, modern teaching, barriers to professional development, advanced training.

ВВЕДЕНИЕ. Сегодня, в период глубоких социально-экономических изменений, происходит переоценка всей системы общественных отношений. Существенные изменения претерпевает и система образования. Формируется новый взгляд на всех участников образовательного процесса. Педагог как ключевой субъект образовательных отношений испытывает на себе влияние всех реформ, вследствие которых государство и общество предъявляют новые требования к его профессиональному развитию.

Во многом изменения требований к школьным учителям обусловлены приоритетами государственной образовательной политики. Повышение качества образования и вхождение Российской Федерации в число 10 ведущих стран по качеству общего образования может обеспечиваться за счет изменений педагогического образования и системы профессионального развития учителей. Неслучайно национальный проект «Образование» [12] ставит одной из своих задач обеспечение возможности профессионального развития и обучения педагогов. В состав национального проекта входит федеральный проект «Современная школа» [9], который направлен на обеспечение возможности профессионального развития педагогических работников.

Таким образом, классический тезис о том, что компетентные педагогические кадры, отвечающие потребностям и запросам государства и общества, появляются в результате их постоянного профессионального развития, остается актуальным и в современных условиях. Только сама система профессионального развития и условия ее функционирования сегодня существенно трансформируются.

Проблема заключается в том, что сегодня предъявляется множество требований к педагогу, к его уровню квалификации, и необходимо постоянное профессиональное обучение и развитие, но подходящих условий как на уровне образовательной организации, так и на уровне муниципалитета для этого не создано.

ЦЕЛЬ статьи — выявление барьеров профессионального развития педагогов и определение возможностей преодоления возникающих барьеров.

Исследовательские вопросы, задающие структуру статьи, состоят в следующем: 1) обобщить подходы к интерпретации понятий «профессиональное развитие педагога» и «барьеры профессионального развития педагога»; 2) классифицировать барьеры профессионального развития педагога; 3) рассмотреть проявления барьеров профессионального развития педагогов на материалах локального социологического исследования. Вопросу определения профессионального развития педагогов посвящены работы Л.М. Митиной [5], П.Г. Щедровицкого [13], О.Б. Даутовой [2], С.Е. Довбыш [3], А.Б. Берзина [1] и других. «Профессиональное развитие учителя — это рост, становление, интеграция и реализация в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, но главное — это активное качественное преобразование учителем своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности» [5].

Исследованию содержания и характеристик барьеров в педагогической деятельности посвящены работы ряда отечественных авторов (Е.Ю. Пономарева [8], Е.Г. Симонова [10], Л.М. Митина [5], Н.Н. Нечаев [6], Н.А. Подымов [7], Г.В. Митин [4] и др.). По мнению Г.В. Митина, одна из главных проблем личностного и профессионального развития субъектов образования состоит в том, чтобы изучить психологические барьеры — те негативные явления, которые оказывают влияние на личность и общество [4, с. 158]. Барьер — препятствие, которое мешает достижению результата, не позволяет выполнять определенные действия.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. Автором было проведено экспертное интервью, целью которого стало выявление экспертных оценок современной системы профессионального развития педагогов и управления ею. Интервью было проведено в период с апреля по июнь 2023 года на территории муниципального образования «город Екатеринбург».

Количество экспертов составило 20 человек. Информанты — представители управления образовательных организаций и управления образованием муниципального образования «город Екатеринбург». Критерии, которым должны были соответствовать эксперты, предполагали наличие:

- 1) по должности: заместителей директоров школ, директоров школ, руководителей управления образования;
- 2) по стажу: не менее 5 лет.

Задачи интервью были поставлены следующие:

1. Выявить мнение экспертов по поводу эффектов от конкретных мероприятий Федерального проекта «Учитель будущего» для профессиональной деятельности учителей и в целом для образовательных организаций.
2. Выявить экспертные оценки уровня мотивации педагогических работников на профессиональное развитие.
3. Оценить возможности реализации потребностей педагогов в профессиональном развитии, в том числе за счет мероприятий Федерального проекта «Учитель будущего».
4. Оценить готовность управления образованием к реализации новой системы профессионального развития учителей в г. Екатеринбурге.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ.

Подходы к интерпретации понятий «профессиональное развитие педагога» и «барьеры профессионального развития педагога»

Под профессиональным развитием педагога понимается процесс развития, интеграции и внедрения в педагогическую работу профессионально важных личностных качеств и спо-

собностей, профессиональных знаний и навыков; функциональная качественная трансформация педагогом своего внутреннего мира, что в результате ведет к сознательной организации нового образа жизни [2, с. 262].

Новое, неизвестное всегда настораживает, и многие относятся к этому с долей сомнения, особенно такая социально-профессиональная общность как учителя. Они, в силу своей инертности, менее открыто встречают нововведения в своей профессии.

На пути профессионального обучения и развития педагога может появиться ряд барьеров, которые способны стать труднопреодолимыми и привести к негативным результатам в работе.

Виды барьеров профессионального развития педагога

Выделяются следующие виды барьеров в педагогической деятельности:

- психологические (стресс, трудности самоопределения, коммуникации);
- социальные, спровоцированные внешними объективными причинами (низкий уровень оплаты труда, невнимание общественности к образованию и др.);
- профессиональные (отсутствие условий для профессионального роста, профессиональные затруднения и др.);
- эмоционально-личностные, вызванные внутренними субъективными причинами (низкая мотивация достижений, неуверенность в себе, разочарование, равнодушие, тревожность, нестабильность психоэмоционального состояния, потеря чувства нового и др.) [11, с. 137-144].

Барьеры профессионального развития педагогов: кейс Екатеринбург

Для определения проблем и трудностей в профессиональном развитии педагогов было запущено исследование. Исследование еще не закончено, но можно выделить некоторые промежуточные результаты. Причины, по которым педагоги не удовлетворены существующей системой профессионального роста, включают в себя:

- чрезмерное количество курсов повышения квалификации. Интересно, что курсы являются самой популярной формой профессионального обучения среди учителей;
- нет возможностей для профессионального саморазвития из-за большой нагрузки на работе;
- отсутствие эффективных мер стимулирования профессионального роста.

Ввиду большой нагрузки у большинства педагогов не хватает времени на повышение своей квалификации. Зачастую обучение на курсах происходит по инициативе работодателя, оплачивается за счет администрации школы, в которой работает педагог, и работодатель заинтересован в том, чтобы педагоги повышали свой профессиональный уровень. Но стоит отметить, что необходимые условия для обучения не создаются.

Педагоги прикладывают усилия для того, чтобы успешно совмещать основную деятельность и обучаться самим, но большинство опрошенных на данный момент педагогов не получают никаких мер поощрения после участия в мероприятиях по профессиональному развитию. По мнению большинства респондентов, наиболее стимулирующей и поддерживающей мерой является премия. Из-за большой нагрузки педагогов мотивация на профессиональное развитие становится тем, с чем необходимо работать руководителям конкретных образовательных организаций и местным властям.

По вопросу мотивации педагогов на собственное профессиональное развитие было высказано несколько различных мнений. «Я считаю, что это [мотивация на профессиональное развитие] зависит от атмосферы в образовательной организации, от той атмосферы, которую создали непосредственно руководители и ИХ административная команда. Мы достаточно активны в конкурсном движении, а для нас конкурсное движение — это профессиональное развитие, и поэтому мы сначала погружаемся в конкурсное движение, которое организовано в самой школе, и победители школьных конкурсов выходят дальше на городские, региональные и последующие этапы. У меня в данном случае проблем нет» (информант № 1, жен., стаж 21 год).

Но была высказана и другая точка зрения на данный вопрос: *«На самом деле у меня педагоги считают, что они сильно загружены, и участвовать в КПК, они, конечно, участвуют, но из-под палки. Почему так происходит? Потому что многие курсы, на которых они сейчас учатся, для них бесполезны. Мало того, чего бы они не знали. Вот молодежь, с удовольствием учатся и новые фишечки использует в своей работе, а вот стажисты, если возьмем в целом систему образования, то у меня педагогический коллектив — консерваторы, они на классической педагогике. Реформисты и те, кто сейчас под современными трендами, — молодежь. Молодежи — 29% в коллективе, ЭТО говорит о том, что сложно моих людей вывести на активную позицию повышения своей профессиональной компетентности. Я как руководитель — мне учиться нравится»* (информант № 5, жен., стаж 23 года).

«Я считаю, что учителя недостаточно мотивированы. Почему? Они очень нагружены. Приходится брать много уроков, и они очень сильно устают. И когда ты с утра до ночи работаешь, то не до мотивации. Кто имеет меньше нагрузки, они развиваются больше. И зависит от человека, для кого-то важная только внутренняя, для кого-то внешняя мотивация. Кому-то важно повысить свои компетенции, квалификацию, поработать в сообществе, выступить на семинарах, объединениях. А у кого-то важно другое — материальная мотивация. Вот я это сделаю — получу стимулирующие выплаты. Более эффективной по моей школе является внешняя мотивация» (информант № 3, жен., стаж 35 лет).

По мнению экспертов, самими эффективными формами профессионального развития являются: участие в профессиональных конкурсах, наставничество, работа в профессиональном сообществе (семинары, дискуссии, обмен опытом).

«Конкурсы — это очень эффективно. Ты прорабатываешь свои внутренние компетенции, стараешься правильно выразить свою позицию. Конкурсы — это хорошо, но не для всех. Для молодежи — хорошо» (информант № 2, жен., стаж 21 год).

«Наиболее эффективными я считаю активные формы: фасилитационные сессии, сессии стратегического планирования, кейс-технологии, когда люди слышат вопрос и сами для себя дают ответ и сравнивают с якобы образцом. Берем, например, стандарт или закон об образовании и ответы, которые они дали, либо соответствуют, либо противоречат» (информант № 7, жен., стаж 22 года).

Интересно, что в поле экспертов курсы повышения квалификации не попали как наиболее эффективная форма профессионального развития. Большинство курсов бесполезны и неинтересны педагогам, отнимают много времени, а практического результата, к сожалению, не наблюдается. Это — одно из высказанных мнений экспертов.

Таким образом, ведущим барьером профессионального обучения и развития педагогических работников является большая нагрузка учителей на основной работе. У педагогов нет временных возможностей повышать свой уровень квалификации, и у них складывается отрицательная мотивация на развитие.

ВЫВОДЫ. Профессиональное развитие педагогов — комплекс мероприятий, направленных не только на обеспечение возможностей такого развития, но и удовлетворение собственной заинтересованности педагогов в росте и развитии, в мотивации и новом подходе к трудовой деятельности. Но на данном пути встречается ряд барьеров, которые препятствуют активному включению учителя в процесс повышения своей квалификации. К таким барьерам относятся психологические, социальные, профессиональные, эмоционально-личностные. Исходя из данных исследования, на примере кейса муниципального образования «город Екатеринбург» мы отмечаем, что барьерами в профессиональном развитии педагогов является чрезмерное количество предлагаемых курсов, которые не всегда отвечают требованиям качества. Это также большая нагрузка педагогических работников, отсутствие мер стимулирования профессионального развития, мотивации у педагогов. Экспертами были высказаны разные мнения по вопросу профессионального развития педагога. Многое зависит от руководителя образовательной организации, который способен показать на своем собственном

примере возможности и важность профессионального развития. Часть экспертов отмечает мотивацию каждого педагога на профессиональный рост: у кого-то это внутренняя мотивация, собственные стремления и желания, для кого-то — внешняя, выраженная, по мнению экспертов, в материальном эквиваленте.

Возможности преодоления обозначенных барьеров следует искать на уровне конкретной организации и муниципалитета. Работа по устранению барьеров должна вестись на уровне школы и при активной поддержке ответственного муниципального органа образования. В образовательной организации педагогам, желающим повысить свой профессиональный уровень, необходимо создание подходящих для этого условий, снижение учебной или внеучебной нагрузки. Муниципальный орган власти, в ведении которого находятся вопросы образования, должен выстроить соответствующую траекторию развития и создать для учителей ряд необходимых финансовых и территориальных условий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Берзин А.Б. Профессиональная общность «учительство» в условиях трансформации российского образования // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: материалы VIII Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 18–19 апреля 2022 г.): в 2 т. Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2022. Т. 1. С. 328–333.
2. Даутова О.Б. Инновации в учебно-познавательной деятельности // Инновации и образование: Сборник материалов конференции. Серия «Symposium». Вып. 29. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургское философское общество, 2019. С. 262–264.
3. Довбыш С.Е. Профессиональное развитие педагогов: Проблемы и решения // Управление образованием: теория и практика. 2019. № 1(33). С. 46–52.
4. Митин Г.В. Проблемы и технологические решения преодоления барьеров личностного и профессионального развития субъектов образования // Мир психологии. 2023. № 2(113). С. 157–165.
5. Митина Л.М. Психология труда учителя / 2-е изд. М.: Издательство Юрайт, 2023. 337 с.
6. Нечаев Н.Н. Психология: избранные психологические труды / М.: Московский психолого-социальный ун-т; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2014. 392 с.
7. Подымов Н.А. Кризис профессионального развития и факторы его преодоления // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. 2022. № 2(62). С. 307–313.
8. Пономарева Е.Ю. Психологические барьеры профессионального становления и развития педагога // Педагогический вестник. 2019. № 9. С. 48–50.
9. Приложение к протоколу заседания проектного комитета по основному направлению стратегического развития Российской Федерации от 07 декабря 2018 г. № 3 «Паспорт федерального проекта «Современная школа» URL: <http://kremlin.ru/events/president/transcripts/58894> (дата обращения: 23.12.2023 г).
10. Симонова Е.Г. Психотехнологии преодоления психологических барьеров профессионального развития педагогов // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2014. № 20. С. 34–38.
11. Симонова Е.Г. Психологическое сопровождение преодоления барьеров профессионального развития педагогов // Педагогическое образование в России. 2021. № 5. С. 137–144.
12. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». URL: <https://base.garant.ru/71937200/> (дата обращения: 23.12.2023 г).
13. Щедровицкий П.Г. Очерки философии образования / М.: Педагогический центр «Эксперимент», 1993. 154 с.

REFERENCES

1. Berzin A.B. *Professional'naya obshchnost' «uchitel'stvo» v usloviyah transformacii rossijskogo obrazovaniya* [Professional community "teaching" in the conditions of transformation of Russian education] // Strategies for the development of social communities, institutions and territories: materials of the VIII International

- Scientific and Practical Conference (Yekaterinburg, April 18–19, 2022): in 2 vols. Yekaterinburg: Publishing House of the Ural University, 2022. Vol. 1. S. 328–333. (In Russian).
2. Dautova O.B. *Innovacii v uchebno-poznavatel'noj deyatel'nosti* [Innovations in educational and cognitive activity] // Innovations and education: A collection of conference materials. Series "Symposium". Issue 29. St. Petersburg: St. Petersburg Philosophical Society, 2019. S. 262–264. (In Russian).
 3. Dovbysh S.E. *Professional'noe razvitiye pedagogov: Problemy i resheniya* [Professional development of teachers: Problems and solutions] // Education management: theory and practice. 2019. No. 1(33). S. 46–52. (In Russian).
 4. Mitin G.V. *Problems and technological solutions to overcome barriers to personal and professional development of subjects of education* // World of Psychology. 2023. No. 2(113). S. 157–165/ (In Russian).
 5. Mitina, L.M. *Psihologiya truda uchitelya* [Psychology of teacher's work] / 2nd ed. Moscow: Yurait Publishing House, 2023. 337 s. (In Russian).
 6. Nechaev N.N. *Psihologiya: izbrannye psihologicheskie trudy* [Psychology: selected psychological works] / M.: Moscow Psychological and Social University; Voronezh: Publishing house of NPO MODEK, 2014. 392 s. (In Russian).
 7. Podymov N.A. *Krizis professional'nogo razvitiya i faktory ego preodoleniya* [Crisis of professional development and factors of its overcoming] // Scientific notes. Electronic scientific journal of Kursk State University. 2022. No. 2(62). S. 307–313. (In Russian).
 8. Ponomareva E. Yu. *Psychological barriers to professional formation and development of a teacher* // Pedagogical Bulletin. 2019. No. 9. S. 48–50. (In Russian).
 9. *Prilozhenie k protokolu zasedaniya proektnogo komiteta po osnovnomu napravleniyu strategicheskogo razvitiya Rossijskoj Federacii ot 07 dekabrya 2018 g. № 3 «Pasport federal'nogo proekta «Sovremennaya shkola»* [Appendix to the minutes of the meeting of the project committee on the main direction of strategic development of the Russian Federation dated December 07, 2018 No. 3 "Passport of the federal project "Modern School"] URL: <http://kremlin.ru/events/president/transcripts/58894> (date of application: 12/23/2023). (In Russian).
 10. Simonova E.G. *Psychotechnologies for overcoming psychological barriers to the professional development of teachers* // Collections of conferences of the National Research Center Sociosphere. 2014. No. 20. S. 34–38. (In Russian).
 11. Simonova E.G. *Psihologicheskoe soprovozhdenie preodoleniya bar'erov professional'nogo razvitiya pedagogov* [Psychological support for overcoming barriers to professional development of teachers] // Pedagogical education in Russia. 2021. No. 5. S. 137–144. (In Russian).
 12. *Ukaz Prezidenta Rossijskoj Federacii ot 7 maya 2018 g. № 204 «O nacional'nyh celyah i strategicheskikh zadachah razvitiya Rossijskoj Federacii na period do 2024 goda»* [Decree of the President of the Russian Federation No. 204 dated May 7, 2018 "On National Goals and Strategic Objectives for the Development of the Russian Federation for the period up to 2024"] URL: <https://base.garant.ru/71937200/> (date of application: 12/23/2023). (In Russian).
 13. Shchedrovitsky P.G. *Ocherki filosofii obrazovaniya* [Essays on the philosophy of education] / M.: Pedagogical center "Experiment", 1993. 154 s. (In Russian).

DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.012

УДК 316.334.2:371.12

ББК 60.543.132.1

Е.В. ШАЛАГИНА,
О.Н. ШИХОВА**КАК ОСТАТЬСЯ В ПРОФЕССИИ:
ВЗГЛЯД МОЛОДОГО ШКОЛЬНОГО
ПЕДАГОГА (НА ПРИМЕРЕ СВЕРДЛОВСКОЙ
ОБЛАСТИ)**E.V. SHALAGINA,
O.N. SHIKHOVA**PROBLEMS OF PROFESSIONAL ADAPTATION
OF A YOUNG TEACHER IN MODERN
CONDITIONS OF THE EDUCATIONAL SPACE
(BY THE EXAMPLE OF THE SVERDLOVSK
REGION)**

*Статья подготовлена по результатам прикладного социологического исследования на тему
«Современное наставничество: способы профессиональной поддержки молодых учителей
в общеобразовательных школах Свердловской области» (УрГПУ, 2022 год).*

Авторы выражают благодарность Е.В. Прямиковой, доктору социологических наук, профессору кафедры философии, социологии и культурологии, И.В. Шапко, кандидату философских наук, доценту кафедры философии, социологии и культурологии за совместную работу в рамках временного научного коллектива, активное участие в проведении и обработке результатов прикладного социологического исследования, помощь в написании статьи.

В условиях кадрового дефицита в уральском регионе поднимается тема актуальных вопросов функционирования и развития образовательного пространства в части закрепления молодых специалистов в педагогической среде, их адаптации в учительской профессии. Целью статьи выступает анализ жизненных планов, профессионального самочувствия, оценка дефицитов и ресурсов молодых педагогов. Авторы обращаются к результатам оригинального прикладного исследования, разработчиками которого они являются. В рамках реализованных в данном проекте качественной и количественной исследовательских стратегий представляются полученные данные, которые описывают отношение группы молодых учителей к различным механизмам организации адаптационных процессов в современной образовательной организации, их оценку эффективности данных условий вхождения в профессию, а также потребности и ориентации этой социальной группы на альтернативные формы и методы построения систем адаптации в образовании как профессиональной среде.

In conditions of human resources (personnel) shortage in the Ural region, the topic of issues of the functioning of the educational space is raised in terms of keeping young specialists in the teaching environment, their adaptation in the teaching profession. The purpose of the article is analyze life plans, professional well-being, and assess the deficits and resources of young teachers. The authors refer to the results of original applied research of which they are the developers. The authors realized qualitative and quantitative research strategy. They describe the attitude of a group of young teachers to various mechanisms for organizing adaptation processes in a modern educational organization, their assessment of the effectiveness of these conditions for entering the profession. Also the authors research the needs and orientations of this social group towards alternative forms and methods of building adaptation systems in education as a professional environment.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: молодой педагог, профессиональная адаптация, наставничество.

KEY WORDS: young teacher, professional adaptation, mentoring.

ВВЕДЕНИЕ. О кадровом голоде сегодня много говорят работодатели во всех отраслях российской экономики. Ведущие сайты поиска работы и работников предлагают к замещению вакансии, которые по своему количеству превосходят заявленные резюме соискателей. Эта тема становится особенно важной в последние годы. Она становится центральной для научно-практических конференций, круглых столов, стратегических сессиях на всех уровнях управления вопросами трудоустройства и занятости. Какова же реальная кадровая ситуация в современной системе образования?

Согласно информации, представленной НИУ ВШЭ в сборнике «Индикаторы образования: 2024», укомплектованность штатов педагогических работников школ к началу 2024 года достаточно высока. Она составляет 96,3%. Уточним, что под «укомплектованностью штатов» понимается «соотношение числа занятых должностей к количеству ставок согласно штатному расписанию, в процентах» [3, с. 268]. Если учителями-предметниками школы комплектуются более активно и целенаправленно, ведь без этого невозможен сам образовательный процесс как таковой (учителя — предметники: 97,1%), то специалисты психолого-педагогического сопровождения оказываются в большем дефиците (тьюторы укомплектованы в 85,4%, учителя-дефектологи — в 86,5%, учителя-логопеды — в 90,3%, педагоги-психологи — в 91,1%) [3, с. 269-273].

Однако эти данные показывают лишь общую картину, в которой нет дифференциации по механизмам занятости педагогических работников, например, таких как совмещение по должностям, расширение обязанностей и др. А ведь именно о них говорят сегодня педагоги, отмечая свою высокую рабочую нагрузку, и — следующие за ней процессы профессионального выгорания [6, с. 261].

В этой связи проблемы текучести кадров в лице ухода молодых учителей из школы становятся стратегическим исследовательским вопросом, который должен актуализировать анализ профессиональных рисков, определяющих деформированный и затяжной характер их адаптации, а также — фасилитирующие управленческие системы, реализующиеся в современной образовательной организации для более эффективного вхождения в профессиональную деятельность и закрепления в профессии [2].

ЦЕЛЬЮ данной статьи выступает изучение процессов закрепления молодого педагога в профессии через рассмотрение динамики его адаптации в образовательном пространстве, и определить те зоны риска, которые затрудняют их [1].

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. В данной статье мы использовали результаты комплексного исследования «Современное наставничество: способы профессиональной поддержки молодых учителей в общеобразовательных школах Свердловской области». Проект осуществлен в 2022–2023 гг. социологами Уральского государственного педагогического университета (состав научного коллектива: Прямикова Е. В., доктор социологических наук, профессор; Шапко И. В., кандидат философских наук, доцент; Шалагина Е. В., кандидат социологических наук, доцент; Шихова О. Н., кандидат социологических наук, доцент) в сотрудничестве со специалистами Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников «Учитель будущего» УрГПУ.

В наши задачи входило изучение профессионального самочувствия молодых педагогических кадров, определение зон их профессиональных дефицитов, выявление ресурсов и механизмов системы поддержки деятельности молодых педагогов в условиях школы на этапе их адаптации.

В ходе полевого этапа прикладного социологического исследования реализованы следующие методы сбора первичной социальной информации:

— групповые интервью с педагогами, имеющими стаж педагогической деятельности более 15 лет;

— фокус-группы с молодыми педагогами.

Качественная стратегия прикладного исследования представлена результатами двух фокус-групп с педагогами-наставниками из городских и сельских населенных пунктов Свердловской области. Их высказывания будут представлены в кодировке ФГ1 и ФГ2. А также — две сессии групповых интервью с молодыми педагогами, имеющими опыт работы в настоящее время в образовательных организациях Свердловской области в качестве учителей-предметников (история, русский язык и литература) и учителей начальных классов (код — ГИ1 и ГИ2). Всего в них приняли участие 22 информанта. Также был реализован метод онлайн опроса молодых педагогов Свердловской области (N-720).

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ. Если вчерашний выпускник педагогического вуза принимает решение связать свою дальнейшую судьбу с системой образования, то в первые годы своей работы в школе он настроен на освоение основных профессиональных моделей, ролей, регламентов и правил [8]. Как показывают результаты проведенных нами фокус-групп, ориентация на новую социально-профессиональную роль в данной социальной группе достаточно ярко выражена.

По итогам анализа полученных результатов, информанты продемонстрировали свою готовность преодолевать барьеры и противоречия, которые сопровождают их в начале карьеры и о которых они достаточно осведомлены. Ведь их интересует собственно сама профессия учителя, ее творческие возможности, гуманистическая миссия, специфика работы с детскими коллективами.

И если говорить про социальное самочувствие молодых, то его можно охарактеризовать в целом как весьма благополучное. Информанты уверены в том, что когда-то сделали правильный выбор, придя в педагогический вуз и решив после его окончания связать свою судьбу со школой. Однако, вместе с тем, вполне определенно по истечении нескольких лет педагогической практики они демонстрируют отсутствие уверенности в своих профессиональных перспективах и долгосрочном планировании карьеры учителя.

Так, например, репетиторство становится той новой институцией в системе образования, которая выступает альтернативной формой трудовой занятости учителя. Именно в ней сегодня молодежь находит способы увеличения своего заработка через профессиональные ресурсы. Отмечая высокую заинтересованность в услугах репетиторов со стороны как семьи обучающихся, так и самих школьников, информанты делились тем, что иногда работа «из дома» в рамках комфортного графика с высокой результативностью в итоге оказывается более привлекательной для них, по сравнению с работой в школе. И они практикуют эти виды профессиональной деятельности уже в первые годы своей карьеры на условиях не институционального совмещения («подработки»).

Особым предметом дискуссий стали вопросы, связанные с описанием внутрикорпоративных коммуникаций. Оказалось, что, как показывают результаты обсуждений в процессе фокус-групп, для молодых педагогов быть принятым коллективом профессионалов — весьма важный вопрос. Недаром коллектив ими рассматривается в качестве ресурсной составляющей процессов вхождения и закрепления в профессии. Доброе слово от коллег, эмоциональная поддержка, дружеский совет и участие — все это оказывается очень важным, по их мнению. Помимо возможности «обнять, когда хочется плакать», востребованной оказывается методическая и организационная помощь опытного педагога. И, таким образом, в круг обсуждаемых вопросов попадает тема наставника.

В решении проблем адаптации молодых учителей для минимизации их профессиональных дефицитов, по мнению их самих, сегодня значимую роль продолжает играть организация системы наставничества и соответствующие ей адаптационные мероприятия в конкретной образовательной организации.

Одной из форм адаптации к образовательному пространству, по мнению молодых учителей, действительно в современных условиях остается работа с наставником. Большинство

начинающих специалистов Свердловской области (66% опрошенных молодых учителей) отмечает наличие наставника, который был прикреплен к ним на старте профессиональной карьеры в школе. Эта практика оказывается достаточно полезной, как указывают участники опроса: им было важно иметь возможность получить помощь от опытных педагогов как в организационном, так и методическом плане (например, анализ уроков, формирование технологических карт, особенности взаимодействия с различными категориями обучающихся).

Формы осуществления наставничества различны, однако чаще всего — это консультации, присутствие на уроках для сопровождения учебно-методической составляющей. Но, вместе с тем, наши информанты подчеркивают и противоречивость подобных практик. С одной стороны, нам удалось зафиксировать восприятие процессов наставничества как контроль, а не профессиональную поддержку (58% респондентов указали на такой эффект). А с другой стороны, педагоги с большим стажем педагогической деятельности не всегда позитивно настроены делиться своим опытом, поскольку в условиях высоко конкурентной среды они оказываются в ситуации истощения и расходования собственных ресурсов, которых им «просто жалко» (ФГ1, учитель русского языка, ж., стаж 20 лет). Кроме того, они осознают, что эта деятельность формирует новое поколение профессионалов, способное выступить на локальных рынках образовательных услуг для них конкурентным риском, и они склонны эти риски отодвигать во времени.

Вот как описывают эту позицию информанты: «...я всю жизнь «гребу сама» (ФГ2, учитель истории, ж, стаж 27 лет); «..пока — наставничество выступает средством «вуалирования» проблем» (ФГ1, заместитель директора, ж, стаж 14 лет); «...на опытных и сильных ложится еще и эта нагрузка — «дотягивать» молодых. А я что... волонтер? Час работы с наставляемым или час репетиторства, который решает мои финансовые вопросы, — вот из чего выбираем!» (ФГ1, учитель начальных классов, ж, стаж 17 лет).

Итак, наставник в системе образования сегодня в представлениях начинающих специалистов оказывается и тем, кто в реальности фасилитирует процессы освоения профессиональных компетенций, и тем, кто, осуществляя функцию контроля, создаёт у молодого педагога определенное напряжение [5]. Причем зачастую повышение требований к молодому учителю происходит без сопутствующей моральной, психологической, методической поддержки со стороны сообщества опытных педагогов [7, с. 116].

Прежде всего, сегодня это сопровождается увеличением учебной и внеучебной нагрузки по мере все большего вхождения педагога в практическую деятельность, стрессовыми проявлениями в эмоционально-психологическом состоянии в коммуникациях с современными родителями, спецификой взаимодействия с различными категориями обучающихся, особенностями ведения документации и отчетности. Все это позиционируется респондентами в качестве зон, вызывающих особый фон напряжения.

Жизненные планы современных молодых учителей — важный индикатор успешности адаптационных процессов и вхождения в профессию [9]. Согласно проведенным нами исследованиям, результаты вызывают обеспокоенность, ведь 38% респондентов вполне определенно поделились планами сменить место работы, оставаясь в системе образования, а 34% молодых школьных педагога вообще намерены перейти в другую сферу деятельности.

Отметим, что наставничество в образовательной организации сегодня является важной, но не единственной формой управленческой системы адаптации молодого педагога и его профессиональной поддержки. Однако 20% респондентов не смогли вспомнить о таких мероприятиях, которые проводились бы в рамках конкретной образовательной организации, а 39% молодых учителей указали, что таких мероприятий с ними совершенно точно не проводили (см. Рис. 1):

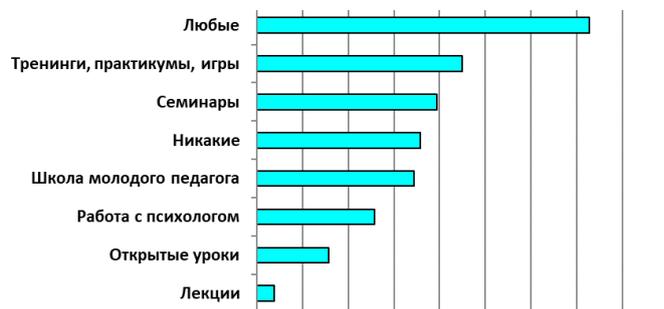


Рис. 1. Проводятся ли сейчас в Вашей образовательной организации специальные мероприятия для адаптации молодых педагогов?

Вместе с тем, молодые педагоги все-таки привели примеры некоторых адаптационных механизмов, в которые они оказались включены: это были как весьма традиционные формы — семинары, курсы, Школа молодого учителя, профессиональные конкурсы, Неделя молодого специалиста, консультации, беседы, работа с психологом, так и оригинальные — слеты молодых специалистов, тренинги сплочения коллектива, диагностики профессиональных затруднений, клубная деятельность.

Таким образом, 40% молодых учителей Свердловской области, по результатам нашего исследования, смогли рассказать о реальных практиках, организованных для них системой образования и призванных решать вопросы их эффективной профессиональной адаптации. Данные формы адаптационных программ могут реализовываться на уровне образовательной организации, административных городских районов, на уровне муниципального образования.

И снова мы сталкиваемся с ситуацией, когда только 23% респондентов оказались осведомлены о них и стали их активными участниками.

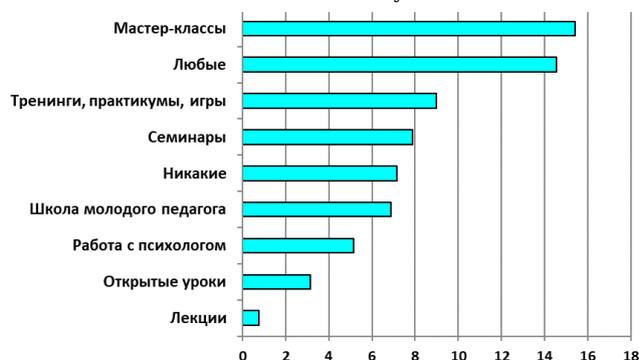


Рис. 2. Проводятся ли в Вашем городе, районе мероприятия по поддержке молодых педагогов?

Итак, пятая часть респондентов, указывая на свою осведомленность, реально не принимают участия в адаптационных мероприятиях. Конечно, это можно объяснить высокой рабочей нагрузкой, характерной сегодня для образовательного пространства в целом [4]. Другое дело, что 44% молодых педагогов указывают на то, что они не обладают в полной мере самим доступом к такой информации, которая ориентировала бы их на потенциальные ресурсы в профессиональном поле. Это означает, что коммуникация между молодыми педагогами и инициаторами таких мероприятий на сегодняшний день либо нарушена, либо требует дополнительных организационных усилий со стороны последних.

Мы попытались выяснить, какие формы и направления адаптационной работы наши респонденты хотели бы видеть в современных условиях осуществления профессиональной деятельности на ее начальном этапе.

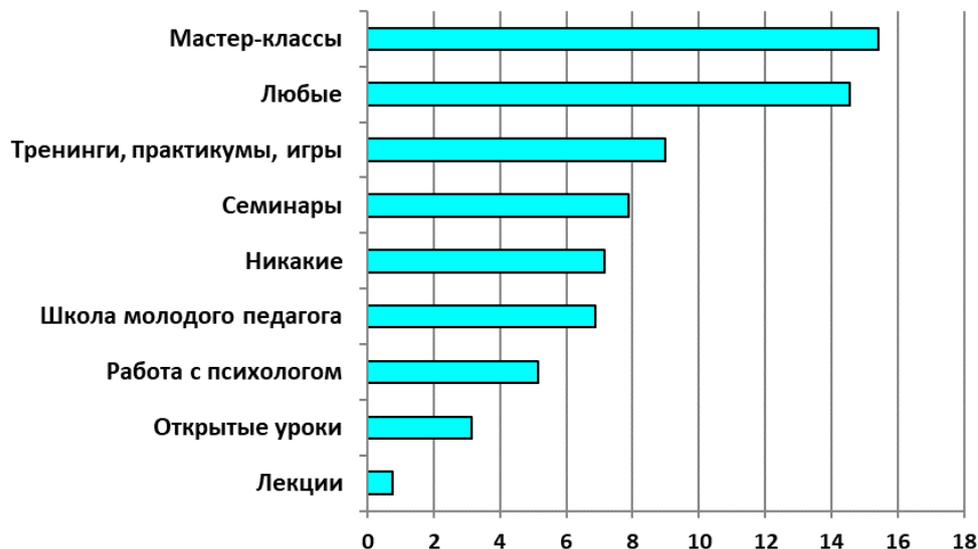


Рис. 3. Мероприятия, которые молодые педагоги готовы были бы посещать

Таким образом, наши респонденты указали на самые традиционные форматы, опыт которых и был представлен их реальным включением в практики адаптации (мастер-классы, семинары, школа молодого педагога). Это, скорее всего, означает, что у молодых педагогов пока не вполне сформирован личный запрос на них.

Вероятно, дефицитные зоны слабо дифференцируются молодыми учителями, либо актуальность закрепления в профессии не подкреплена мотивационной составляющей [6, с. 263]. Кроме того, на наш взгляд, высокая психологическая и дополнительная учебная нагрузка молодого педагога способны выступать демотивирующими факторами к участию в разного рода мероприятиях, которые по своей сути предназначены фасилитировать процессы адаптации. Интересным, в этой связи, является заявление о том, что подобные «...занятия не направлены на снятие эмоций, это опыт другого педагога в работе с детьми» (ГИ2, учитель, 3 года работы).

Рассуждая на эту тему, информант говорил об актуальности иного рода поддержки — эмоциональной, психологической. А также — о том, что сегодня зачастую возникают такие педагогические ситуации, при которых были бы более уместны подходы, связанные с анализом и коррекцией субъективных переживаний учителя, личностной ресурсной терапией и пр. Одним словом, речь может идти о неких формах работы, например, супервизорских группах, в которых молодые педагоги могли бы обсуждать реальные кейсы и получать ответы на конкретные вопросы.

Таким образом, рассуждая о специфике организации системы наставничества и адаптационных мероприятиях в рамках нее, а также о тех практиках, в которых происходят данные процессы сегодня, мы приходим к необходимости выделения ряда противоречий, которые нам удалось зафиксировать.

ВЫВОДЫ. В ходе анализа результатов прикладного социологического исследования по вопросам закрепления молодых педагогов в профессии можно сформулировать несколько важных, на наш взгляд выводов:

Наиболее эффективными, с точки зрения адаптации к профессиональной деятельности, по мнению молодых учителей, которые способны фасилитировать процессы их вхождения и закрепления в профессии, выступают достаточно традиционные формы. Однако для их успешной реализации следует сделать акцент на индивидуальном запросе специалиста и персонализированном подходе в компенсации его дефицитов. Выбор формы, технологий и частоты (объема помощи) должен осуществляться с учетом готовности и потребностей самого адаптанта.

Наставничество рассматривается как потенциально ресурсное профессиональное взаимодействие «мастера» и начинающего, но на фоне высокой рабочей нагрузки и психологической напряженности в деятельности современного учителя у молодого специалиста усиливается потребность в эмоционально-психологической и личностной поддержке, которую способен оказывать не только формально назначенный наставник, но и педагогический коллектив с его принимающей позицией, в целом.

В современных условиях функционирования образовательного пространства существуют риски развития межпоколенческих противоречий в отношениях молодых специалистов и опытных педагогов, которые могут проявляться в процессах организации наставничества через формализацию этого ресурса и снижения его эффективности.

ЛИТЕРАТУРА

1. Андрущенко Т. Ю., Аржаных Е. В., Виноградов В. Л., Минюрова С. А., Федекин И. Н., Федоров А. А. Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов // Психологическая наука и образование psyedu.ru («Психолого-педагогические исследования») 2017. Том 9. № 2. С. 1-16
2. Даутова О. В., Игнатьева Е. Ю. Сопровождение интеграции молодых педагогов в профессию как управленческая задача // Человек и образование. 2018. № 4 (57). С. 210-216.
3. Индикаторы образования: 2024: статистический сборник / Н. В. Бондаренко, Т. А. Варламова, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: ИСИЭЗ ВШЭ, 2024. — 416 с
4. Основные итоги социологического исследования «Особенности привлечения и закрепления молодых специалистов в школах СО» // ГАОУ ДПО СО «ИРО». URL: <https://www.irro.ru/index.php?id=4191>. (дата обращения 15.03.2024)
5. Прямикова Е. В., Шапко И. В. Социальное и профессиональное самочувствие педагогических работников в системе общего образования Свердловской области // Вестник социально-гуманитарного образования и науки. 2014. № 2. С. 24-29
6. Прямикова Е. В., Шалагина Е. В., Шихова О. Н. Молодые педагоги между «Сциллой» и «Харибдой»: о профессиональных дефицитах в социологическом ракурсе (на примере Свердловской области) // Социологическая наука и социальная практика. 2023. Т. 11, № 4. С. 248-272.
7. Шалагина Е. В., Прямикова Е. В. Проблемы профессиональной адаптации и интеграции молодых педагогов: способы поддержки // Педагогическое образование в России. Екатеринбург. 2022, № 1. С. 111-120
8. Ingersoll R. M. Beginning teacher induction: WHAT THE DATA TELL US Induction is an education reform whose time has come // Phi Delta Kappan. 2012. Vol. 93(8). P. 47-51//URL: <http://www.kappanmagazine.org/content/93/8/47> (дата обращения: 16.03.2024).
9. Keigher A. Teacher Attrition and Mobility: Results from the 2008-09 Teacher Follow-up Survey. U.S. Department of Education // URL: <http://nces.ed.gov/pubs2010/> (дата обращения: 16.03.2024).

REFERENCES

1. Andrushchenko T.YU., Arzhanyh E.V., Vinogradov V.L., Minyurova S.A., Fedekin I.N., Fedorov A.A. *Problemy professional'noj adaptacii molodyh pedagogov* [Problems of professional adaptation of young teachers] // Psihologicheskaya nauka i obrazovanie psyedu.ru («Psihologo-pedagogicheskie issledovaniya») 2017. Tom 9. № 2. S. 1-16. (In Russian).

2. Dautova O.V., Ignat'eva E.YU. *Soprovozhdenie integracii molodyh pedagogov v professiyu kak upravlencheskaya zadacha* [Supporting the integration of young teachers into the profession as a management task] // *Chelovek i obrazovanie*. 2018. № 4 (57). S.210–216. (In Russian).
3. *Indikatory obrazovaniya: 2024: statisticheskij sbornik* [Education indicators: 2024: statistical collection] / N.V. Bondarenko, T.A. Varlamova, L.M. Gohbergi dr.; Nac. issled. un-t «Vysshaya shkola ekonomiki». M.: ISIEZ VSHE, 2024. S.416. (In Russian).
4. *Osnovnye itogi sociologicheskogo issledovaniya «Osobennosti privlecheniya i zakrepleniya molodyh specialistov v shkolah SO»* [The main results of the sociological study "Features of attracting and retaining young specialists in secondary schools"] // GAOU DPO SO «IRO». URL: <https://www.irro.ru/index.php?id=4191> (data obrashcheniya 15.03.2024). (In Russian).
5. Pryamikova E.V., SHapko I. V. *Social'noe i professional'noe samochuvstvie pedagogicheskikh rabotnikov v sisteme obshchego obrazovaniya Sverdlovskoj oblasti* [Social and professional well-being of teaching staff in the general education system of the Sverdlovsk region] // *Vestnik social'no-gumanitarnogo obrazovaniya i nauki*. 2014. № 2. S.24–29. (In Russian).
6. Pryamikova E.V., Shalagina E.V., Shihova O.N. *Molodye pedagogi mezhdru «Scilloj» i «Haribdoj»: o professional'nyh deficitah v sociologicheskom rakurse (na primere Sverdlovskoj oblasti)* [Young teachers between "Scylla" and «Charybdis»: about professional deficits from a sociological perspective (by the example of the Sverdlovsk region)] // *Sociologicheskaya nauka i social'naya praktika*. 2023. T. 11, № 4. S. 248–272. (In Russian).
7. Shalagina E.V., Pryamikova E.V. *Problemy professional'noj adaptacii i integracii molodyh pedagogov: sposoby podderzhki* [Problems of professional adaptation and integration of young teachers: ways of support] // *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*. Ekaterinburg. 2022, № 1. S.111–120. (In Russian).
8. Ingersoll R.M. *Beginning teacher induction: WHAT THE DATA TELL US Induction is an education reform whose time has come* // *Phi Delta Kappan*. 2012. Vol. 93(8). P. 47–51 // URL: <http://www.kappanmagazine.org/content/93/8/47> (data obrashcheniya: 16.03.2024). (In English).
9. Keigher A. *Teacher Attrition and Mobility: Results from the 2008–09. Teacher Follow-up Survey. U.S. Department of Education* // URL: <http://nces.ed.gov/pubs2010/> (data obrashcheniya: 16.04.2024). (In English).

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА**SOCIOLOGY OF WORK**

DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.002

УДК 316.346.32:378.12

ББК 60.543.132+60.561.9

Т.В. ДЕВЯТАЕВА,
В.П. ЗАСЫПКИН**ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ
ТИПОВ МОТИВАЦИЙ РАБОТНИКОВ
УНИВЕРСИТЕТА: РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОБНОГО
РАЗВЕДЫВАТЕЛЬНОГО ОПРОСА**T.V. DEVYATAEVA,
V.P. ZASYPKIN**EXPERIMENTAL STUDY OF TYPES
OF MOTIVATION OF UNIVERSITY
EMPLOYEES: RESULTS OF A TEST
INTELLIGENCE SURVEY**

В статье рассматривается понятие типов мотиваций, приводятся данные разведывательного исследования типов мотиваций работников Сургутского государственного педагогического университета в возрасте до 35 лет, относящихся к двум профессиональным группам: административно-финансовые работники и научно-педагогические работники, основанного на использовании теста Мотипе российского социолога В.И. Герчикова. При проведении исследования особое внимание уделялось трем возрастным группам: работники 35 лет и младше, работники от 35 до 50 лет и работники старше 50 лет. Полученные результаты могут использоваться при формировании модели мотивации определенной профессиональной группы с учетом выявленных потребностей работников.

The article examines the concept of motivation types, provides data from an intelligence study of the types of motivations of employees of Surgut State Pedagogical University under the age of 35, belonging to two professional groups: administrative and financial workers and scientific and pedagogical workers, based on the use of the Motype test by Russian sociologist V.I. Gerchikov. During the study, special attention was paid to three age groups: employees 35 years old and younger, employees 35 to 50 years old and employees over 50 years old. The obtained results can be used in the formation of a motivation model for a certain professional group, taking into account the identified needs of employees.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: типы мотиваций, мотивационный профиль, тест Мотипе В.И. Герчикова, элементы модели мотивации.

KEY WORDS: types of motivations, motivational profile, V.I. Gerchikov's Motype test, elements of the motivation model.

ВВЕДЕНИЕ. Анализ мотивации труда широко используется в организациях для определения потребностей работников, а также степени их удовлетворенности трудовой деятельностью. В настоящее время проводимые исследования показывают, что на мотивацию труда работников организация может повлиять в рамках использования трудового ресурса. По мнению исследователей, основная цель мотивации труда заключается в создании условий, при которых качества сотрудников развиваются и эффективно реализуются, а также создаются реальные возможности увеличения вклада каждого работника в общее дело [1, с. 13].

По нашему мнению, существующие системы мотивации в организациях не всегда в одинаковой степени могут быть адресованы всем работникам и дадут желаемый результат. Это связано с тем, что разные профессиональные общности могут различаться набором и степенью потребностей в стимулировании. Для одной категории работников достаточно материального стимулирования, например, в виде денежного вознаграждения, для другой требуется нематериальное стимулирование в виде «похвалы», для третьей необходимо признание коллег в профессиональной сфере и чувство принадлежности к профессиональному сообществу, что говорит о наличии определенного набора индивидуальных факторов, стимулирующих человека на выполнения трудовых функций — мотивационных профилей.

Правильно выстроенная система мотивации труда в организации решает ряд задач, являющихся стратегически важными для деятельности любой организации: достижение целей самой организации, используя человеческий ресурс, привлечение новых кандидатов на работу, соответствующих требованиям к профессии (должности), предотвращение текучести кадров и достижения постоянства высококвалифицированных работников. В то же время уровень мотивации труда работников влияет на трудовую деятельность, отношение к труду и как факт удовлетворенность или неудовлетворенность от профессиональной деятельности, что в дальнейшем может влиять на смену работодателя в поисках «лучшей организации» для дальнейшего развития и реализации трудового потенциала.

Исследования, проводимые учеными-исследователями с целью изучения мотивационной структуры, типов мотивации, мотивационных профилей основаны на использовании множества методик. Некоторые методики подходят для изучения мотивационной структуры на основе выделения типов мотивации, другие методики позволяют провести социологические опросы на предмет выявления, определенных тенденции в обществе, путем выявления мотивов труда и отношения к труду [2, с. 54]. Существующие методики определения типов мотивации работников организации, а также определения мотивационных профилей позволяют работодателям уже на этапе приема работника выявить потребности кандидатов, для дальнейшего создания системы мотивирования работников.

По нашему мнению, необходимо учитывать, что потребности работников зависят как от профиля организации, территориального месторасположения организации, так и от степени принадлежности работников к определенной профессиональной группе.

Как и в любых учреждениях, в организациях высшего образования организационная структура предполагает наличие в штатном составе различные профессиональные группы, основными из которых являются профильные научно-педагогические кадры, трудовые обязанности которых модернизируются в зависимости от инноваций в образовании.

Инновации в образовании модернизируют образование как систему в целом. По мнению исследователей, инновации возникают закономерно, опираются на традиции и на определенный педагогический опыт, в то же время инновации и многолетние традиции несовместимы, хаотичны и могут быть разрушительны [6].

ЦЕЛЬЮ проведения разведывательного исследования являлось определение типов трудовой мотивации работников Сургутского государственного педагогического университета, выявление общих критериев мотивации труда в зависимости от профессиональной сферы с учетом возраста и стажа работы в университете.

Объектом исследования вступили работники Сургутского государственного педагогического университета. Предмет исследования — типы мотивации труда работников педагогического вуза.

Гипотеза — типы мотивации труда работников могут отличаться в зависимости от принадлежности к профессиональной группе.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ. Для выявления типов трудовой мотивации работников нами была использована методика российского социолога, доктора социологических наук В.И. Герчикова. В основе концепции лежат пять типов трудовой мотивации: инструменталь-

ный, профессиональный, патриотический, хозяйский и избегательный. По мнению В.И. Герчикова, мотивационные типы устойчивы в течение продолжительного периода времени, они не зависят от быстро меняющихся потребностей сотрудника [7, с. 145].

Разведывательное исследование было проведено в декабре 2023 года на базе бюджетного учреждения высшего образования Ханты-Мансийского автономного округа — Югры «Сургутский государственный педагогический университет», регионального динамично развивающегося педагогического вуза, расположенного на Севере Западной Сибири и имеющего свою миссию, стратегию развития и кадровую политику.

Разведывательное исследование включало опрос специалистов Сургутского государственного педагогического университета двух профессиональных групп: работников административно-правового и финансово-экономического управлений (далее по тексту — работники административно-финансовой сферы) и научно-педагогических работников, отнесенных к научным работникам и педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава двух факультетов — социально-гуманитарного и филологического (далее по тексту — научно-педагогические работники). Исследование проводилось методом сплошного отбора.

Разведывательное исследование проводилось с помощью метода онлайн-анкетирования. Респондентам был направлен тест Мотуре В.И. Герчикова, содержащий 23 основных вопроса, которые дают возможность определить специфику мотивации работников через отношение к работе. Онлайн-анкетирование прошли 52 работника, 26 из которых работники административно-финансовой сферы, 26 — научно-педагогические работники.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. Учеными-исследователями трудовой мотивации было установлено, что стабильность как ведущий положительный мотив трудовой деятельности присуща двум возрастным когортам работников (работники в возрасте до 40 лет и от 41 до 50 лет). Для возрастной когорты работников от 51 до 60 лет характерна целая группа ключевых мотивов, именно для них важно различать положительные и отрицательные стороны трудовой деятельности, они более избирательны в карьере [5, с. 122]. В связи с этим при проведении нашего исследования мы выделили три возрастные категории работников: (1) молодежь до 35 лет, рассматриваем данную возрастную категорию как молодых специалистов, не имеющих большого профессионального опыта и, возможно, не имеющих ещё полного представления о потребностях; (2) работники в возрасте от 35 до 50 лет как стабильная категория, по мнению исследователей; (3) работники старше 50 лет как опытные и избирательные в профессиональной деятельности специалисты.

По возрастному признаку респонденты распределились следующим образом: работники административно-финансовой сферы первой возрастной группы (до 35 лет) — 11 человек; вторая группа (от 35 до 50 лет) — 11 человек; третья группа (старше 50 лет) — 4 человека; в возрастных группах научно-педагогических работников — 7, 12 и 7 опрошенных соответственно. Из представленных данных можно сделать вывод, что преобладающим большинством в обеих сферах деятельности являются работники в возрасте от 35 до 50 лет, имеющие стабильность в мотивации.

По стажу работы в университете респонденты распределились следующим образом: работники административно-финансовой сферы, имеющие стаж менее 5 лет — 12 человек, от 5 до 10 лет — 2 человека, от 10 до 20 лет — 10 человек, более 20 лет — 2 человека; научно-педагогические работники: менее 5 лет — 5 человек, от 5 до 10 лет — 6 человек, от 10 до 20 лет — 6 человек, более 20 лет — 9 человек. Полученные данные указывают на более частую смену работников административно-финансовой сферы, по сравнению с научно-педагогическими работниками.

По половому признаку имеется следующее распределение респондентов: работники административно-финансовой сферы: 22 человека женского пола, 4 — мужского; научно-педагогические работники: 19 человек женского пола, 7 — мужского.

Полученные результаты онлайн-анкетирования были сгруппированы по типам мотиваций труда, по рекомендациям исследователей в данной области [3, с. 1061], на пять основных групп ответов, относящихся к инструментальному типу трудовой мотивации (ИН) — ответы, в которых главная цель доход; к профессиональному типу (ПР) — ответы в которых первично содержание работы, а не денежное вознаграждение; патриотическому (ПА) — ответы, в которых респондент чувствует или желает быть причастным к успеху организации, к общему делу, к результатам команды; хозяйский (ХО) — ответы в которых респондент выражает отрицательное отношение к контролю и детальным указаниям; избегательному, люмпенизированному (ЛЮ) — ответы в которых респондент отмечает нежелание выполнять дополнительный объем работы (избегание лишней работы).

Полученные данные дали возможность рассмотреть типы мотиваций работников вышеуказанных профессиональных групп в зависимости от стажа работы в университете при отнесении к определенной возрастной категории. Результаты показали, что в первой возрастной группе научно-педагогических работников (до 35 лет), имеющих стаж работы от 5 до 10 лет (далее по тексту — категория 1), 50% имеют инструментальный тип мотивации. Этот же тип мотивации демонстрируют 34% работников этой же возрастной группы, но имеющих стаж работы менее 5 лет (далее по тексту — категория 2). Для этой категории работников заработная плата является значимой ценностью, и для достижения своей цели работник, имеющий инструментальный тип мотивации, готов трудиться с максимальной отдачей, ожидая справедливого оценивания его работы. Таким образом, можно выделить один из элементов мотивационной модели — доход, а также материальное стимулирование работника, которое, по мнению исследователей, является основным направлением усиления мотивации труда [4, с. 130]. 18% работников категории 1 и 26% работников категории 2 имеют профессиональный тип мотивации, при котором сотрудник ценит содержание своей работы. Для работника важна самореализация, саморазвитие, повышение профессионального уровня. Работники, имеющие профессиональный тип мотивации, выступают лидерами в профессиональной общности и полностью вовлекаются в работу. Элементом мотивационной модели для работников с профессиональным типом мотивации может выступать организация его повышения квалификации за счет средств работодателя. 13% научно-педагогических работников категории 1 и 19% категории 2 имеют хозяйский тип мотивации. При таком типе мотивации отрицательным моментом может являться промежуточный контроль его деятельности, в то же время работник готов брать на себя полную ответственность за выполнение трудовых обязанностей. Для 11% научно-педагогических работников категории 1 и 15% категории 2, имеющих патриотический тип мотивации, важно быть в коллективе, важно и требуется признание коллег. Элементом для такой мотивационной модели могут являться профессиональные встречи, круглые столы, нематериальное стимулирование в присутствии коллектива. 8% научно-педагогических работников категории 1 и 6% категории 2 имеют люмпенизированный тип мотивации, характеризующийся стремлением минимизировать работу, отсутствием мотивации к профессиональному росту, саморазвитию (рис. 1).

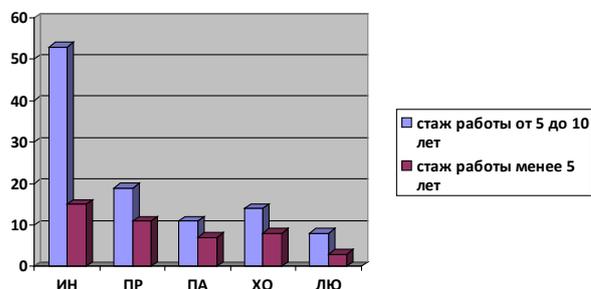


Рис. 1. Типы мотивации НПР в возрасте до 35 лет.

Анализ ответов респондентов из профессиональной группы работников административно-финансовой сферы в возрасте до 35 лет, полученных по результатам теста Motype, показывает, что единственный работник, имеющий стаж работы от 5 лет до 10 лет, имеет инструментальный тип мотивации, хотя при этом дает отрицательный ответ на вопросы о дополнительном объеме работы, что говорит также о люмпенизированном типе мотивации. Большинство работников в этой профессиональной группе относятся к инструментальному типу мотивации, что составило 44%. 20% ответивших имеют профессиональный тип мотивации, 6% — патриотический, 15% — хозяйский, 12% — избегательный (люмпенизированный). По представленным данным можно сделать вывод о том, что существующая система мотивации не направлена на патриотизм работников административно-финансовой сферы и требует изменения существующей мотивационной модели, путем включения компонентов, влияющих на развитие корпоративной культуры и патриотизма, вовлечение работников в коллективную работу. Компонентами могут выступать коллективные встречи, взаимозаменяемость работников, нематериальное стимулирование целого структурного подразделения без выделения индивида из группы.

Анализ полученных данных категории работников научно-педагогического состава Сургутского государственного педагогического университета в возрасте от 35 до 50 лет (вторая возрастная когорта опрошенных), имеющих стабильную положительную мотивацию, показал, что большинство работников данной группы чувствуют себя полезными и имеют возможность проявить то, что они знают и умеют. Так, работники, имеющие стаж работы от 10 до 20 лет, относятся к следующим типам мотивации: к инструментальному типу мотивации — 47% научно-педагогических работников; 39% административно-финансовых работников; к профессиональному типу мотивации — 24% научно-педагогических работников, 23% — административно-финансовых; к хозяйскому типу — 13% научно-педагогических работников, 17% — административно-хозяйственных; 13% научно-педагогических работников и 13% административно-хозяйственных работников имеют патриотический тип мотивации; 3% научно-педагогических работников и 8% административно-хозяйственных работников имеют — люмпенизированный тип мотивации (рис. 2).

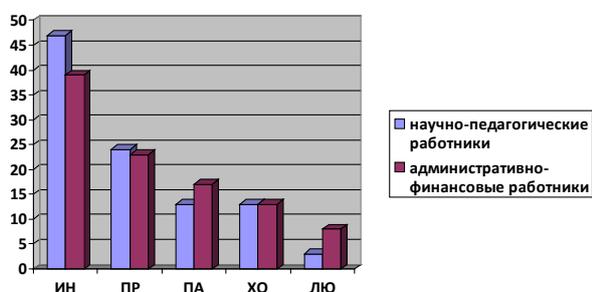


Рис. 2. Типы мотиваций работников Сургутского государственного педагогического университета в возрасте от 39 до 50 лет, имеющие стаж работы от 10 до 20 лет.

Согласно представленным выше данным, количество научно-педагогических работников с люмпенизированным типом мотивации сократилось вдвое с 6% до 3%, т.е. наблюдается снижение количества научно-педагогических работников, не готовых выполнять дополнительный объем работы, что в период инновационных изменений в образовании может стать положительным фактором.

Категория работников в возрасте от 50 лет обеих профессиональных групп отмечает значимость своих знаний и умений, возможность самостоятельно принимать решения, возможность саморазвития и самореализации в университете.

Учитывая тот факт, что большая часть работников Сургутского государственного педагогического университета имеют инструментальный и профессиональный типы мотивации, можно предположить, что данные профессиональные группы работников имеют потребность в постоянной самореализации и саморазвитии.

Возможными механизмами мотивационной модели могут выступать следующие компоненты: стабильный доход, материальное и нематериальное стимулирование, карьерный рост, повышение квалификации, публичное признание заслуг, включение в участие в управлении организацией.

ВЫВОДЫ. Проблема мотивации труда работников организации на сегодняшний день остается актуальной. Несмотря на то, что в данной области проводятся значительное количество исследований, в том числе и в контексте междисциплинарных исследований, особенности и механизмы мотивации труда требуют более глубокого изучения и проведения исследования с использованием разных методик.

Определение типов мотивации по методике В.И. Герчикова дает возможность выявить преобладающие типы мотивации работников организации. Построение мотивационной модели может основываться на определении типов мотивации труда в организации.

В ходе проведения разведывательного исследования с разделением работников университета на две профессиональные группы выявлено существенное отличие между ними: процент работников с типом мотивации «патриотический» значительно ниже в профессиональной административно-финансовой группе, чем у научно-педагогических работников.

Исследование показало, что преобладающее большинство работников Сургутского государственного педагогического университета обеих профессиональных групп имеют инструментальный и профессиональный типы мотиваций.

Полученные данные в ходе проведения разведывательного исследования дали возможность выделить основные компоненты, которые могут быть использованы в ходе построения мотивационной модели Сургутского государственного педагогического университета для двух профессиональных групп: работников административно-финансовой сферы и научно-педагогических работников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гуцу Е.Г., Няголова М.Д., Рунова Т.А. Исследование мотивации трудовой деятельности преподавателя вуза // Вестник Мининского университета, 2018. Т. 6. № 3. С. 13.
2. Залуцкая Н.С. Сравнительная характеристика методик исследования мотивации трудовой деятельности // Национальная ассоциация ученых, 2015. № 5-1 (10). С. 54-56.
3. Ниденталь С.В. Анализ мотивации сотрудников на основе методологии В.И. Герчикова // Экономика и социум, 2017. № 6-2 (37). С. 1059-1062.
4. Покшиванова О.П. Мотивация персонала: основные виды и методы // Экономика и бизнес: теория и практика, 2020. № 8. С. 129-131.
5. Прохорова М.В. Возрастные особенности мотивации трудовой деятельности работников коммерческих организаций // Акмеология, 2016. № 1 (57). С. 119-125.
6. Томова М.Б., Дедушева Л.А. Инновационное развитие Российской Федерации в сфере образования. Интернет-журнал «Науковедение», 2016. Т. 8. № 1. URL: <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol8-1>. (дата обращения: 27.03.2024).
7. Хандус М.Ю. Применение концепции В.И. Герчикова в системе мотивации персонала // Вестник магистратуры, 2017. № . 2-2 (65). С. 144-146.

REFERENCES

1. Gutsu E.G., Nyagolova M.D., Runova T.A. *Issledovanie motivacii trudovoj deyatel'nosti prepodavatelya vuz* [Study of motivation of a university teacher's work] // Vestnik Mininskogo universiteta, 2018. V 6. № .3. S. 13. (In Russian).

2. Zalutskaya N.S. *Sravnitel'naya harakteristika metodik issledovaniya motivacii trudovoj deyatel'nosti* [Comparative characteristics of research methods of motivation of labor activity] // Nacional'naya associaciya uchenyh, 2015. № . 5-1 (10). S. 54-56. (In Russian).
3. Niedenthal S.V. *Analiz motivacii sotrudnikov na osnove metodologii V.I. Gerchikova* [Analysis of employee motivation based on the methodology of V.I. Gerchikov] // Ekonomika i socium. 2017. № .6-2 (37). S. 1059-1062. (In Russian).
4. Pokshivanova O.P. *Motivaciya personala: osnovnye vidy i metody* [Staff motivation: main types and methods] // Ekonomika i biznes: teoriya i praktika. 2020. № .8. S. 129-131. (In Russian).
5. Prokhorova M.V. *Vozrastnye osobennosti motivacii trudovoj deyatel'nosti rabotnikov kommercheskih organizacij* [Age-related features of motivation of labor activity of employees of commercial organizations] // Akmeologiya. 2016. № . 1 (57). S. 119-125. (In Russian).
6. Tomova M.B., Dedusheva L.A. *Innovacionnoe razvitie Rossijskoj Federacii v sfere obrazovaniya* [Innovative development of the Russian Federation in the field of education] // Internet-zhurnal «Naukovedenie». 2016. V 8. № 1 (2016). URL: <http://naukovedenie.ru/index.php?p=vol8-1> (data obrashcheniya: 27.03.2024). (In Russian).
7. Khandus M.Y. *Primenenie koncepcii V.I. Gerchikova v sisteme motivacii personala* [Application of V.I. Gerchikov's concept in the personnel motivation system] // Vestnik magistratury. 2017. № . 2-2 (65). S. 144-146. (In Russian).

DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.005

УДК 316.334.2:331.1

ББК 60.561.23

Т.В. ОКУНЕВА,

О.Н. ШЕСТОПАЛОВА

УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ

ПЕРСОНАЛА: СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ
И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ

T.V. OKUNEVA,

O.N. SHESTOPALOVA

SATISFACTION WITH THE WORK

OF THE STAFF: MODERN APPROACHES
AND EVALUATION INDICATORS

Нестабильные условия функционирования современных организаций серьезно влияют на подходы, инструменты и практики работы с персоналом. От менеджмента требуется не только учет интересов бизнеса, повышается значимость анализа и удовлетворения всего комплекса потребностей и интересов персонала. Показатель удовлетворенности трудом становится обобщающим индикатором эффективности организационного взаимодействия.

Материалами для анализа послужили результаты авторского исследования удовлетворенности трудом работников шестнадцати предприятий промышленной, транспортной отрасли и сферы медицины, здравоохранения г. Екатеринбурга и Свердловской области, проведенных в 2021–2023 гг.

Авторы выявили недостаточный уровень согласованности интересов работников и работодателей, связанный с нереализованными социальными потребностями, в первую очередь признания заслуг, соучастия в делах организации и самореализации. В заявленных сферах управленческая практика недостаточно четко учитывает интересы всех сторон трудового взаимодействия. Возможности повышения квалификации распределены неравномерно, на тех предприятиях, где они максимально доступны есть смещение в пользу формирования знаний и умений, которые не получают своего применения в реальной трудовой практике. Мнение работников при принятии управленческих решений учитывается в большей степени номинально, уровень доверия со стороны менеджмента невысок, делегирование властных полномочий ограничено страхом потери контроля над процессом и результатом труда. Возможности признания заслуг и оценки работников со стороны руководства ограничены отсутствием однозначных критериев успешности в условиях недостаточно четко обозначенных организационных ценностей и норм.

Unstable operating conditions of modern organizations have a serious impact on approaches, tools and practices of working with staff. Management is required not only to take into account the interests of the business, but also to increase the importance of analyzing and meeting the entire range of needs and interests of the staff. The job satisfaction index becomes a generalizing indicator of the effectiveness of organizational interaction.

The materials for the analysis were the results of the author's study of the satisfaction with the work of employees of sixteen enterprises of the industrial, transport industry and the field of medicine, healthcare in Yekaterinburg and the Sverdlovsk region, conducted in 2021–2023.

The authors have identified an insufficient level of coherence between the interests of employees and employers associated with unrealized social needs, primarily recognition of merit, complicity in the affairs of the organization and self-realization. In the stated areas, management practice does not clearly take into account the interests of all parties to labor interaction. Professional development opportunities are unevenly distributed, in those enterprises where they are most

accessible, there is a bias in favor of the formation of knowledge and skills that do not receive their application in real work practice. The opinion of employees in making managerial decisions is taken into account to a greater extent nominally, the level of trust on the part of management is low, the delegation of authority is limited by the fear of losing control over the process and the result of work. Opportunities for recognition and evaluation of employees by management are limited by the lack of unambiguous criteria for success in conditions of insufficiently clearly defined organizational values and norms.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: труд, персонал организации, оценка работы, трудовая мотивация, потребности работников, согласование интересов, соучастие в управлении.

KEY WORDS: labor, organization personnel, job evaluation, work motivation, employee needs, coordination of interests, participation in management.

ВВЕДЕНИЕ. Удовлетворенность трудом персонала неизменно является значимым показателем успешности работы организации в части реализации трудового потенциала отдельных сотрудников и предприятия в целом. Роль человеческого ресурса как наиболее важного для реализации целей и задач организации все более возрастает. Этому способствует и сложная демографическая ситуация, выраженная в нехватке работников¹, и появление новых технологий, требующих постоянного развития человеческого капитала и актуализации кадровой политики предприятия, удержания ключевых и привлечения новых работников.

Негативные тенденции демографической ситуации становятся причиной высокой конкуренции работодателей за трудовые ресурсы, что приводит к увеличению срока и стоимости закрытия вакансии, а также «зарплатным гонкам» особенно в быстро развивающихся отраслях². Перспективы роботизации, автоматизации, использования искусственного интеллекта могут освободить работников от рутинных операций, как правило, требующих большого объема рабочего времени, что поможет предприятию снизить риск нехватки персонала в условиях кадрового голода и создать более привлекательные рабочие места. С другой стороны, может возникнуть угроза стабильности коллектива, связанная с сопротивлением работников изменениям, что потребует поддержания их высокого уровня квалификации, обучения, переобучения новым и/или смежным специальностям. В перспективе менеджменту потребуется уделять внимание более сложным, творческим задачам, что повысит требования к квалификации

Сегодня на первый план выходят не просто комфортные условия труда, возможность карьерного роста и размер вознаграждения — сферы, в которых традиционно конкурировали работодатели, но ряд других, отражающих сложную структуру потребностей и мотивов современных работников. В этом контексте оценка удовлетворенности трудом персонала выступает важным показателем, определяющим качество трудовой жизни в организации и выбора стратегии ее развития при принятии управленческих решений. При ее анализе необходимо сопоставлять общий уровень настроения трудового коллектива и учитывать разнонаправленные интересы отдельных категорий персонала, расширить параметры оценки удовлетворенности, которые коррелируют с реализацией вторичных потребностей. Внимание стоит также уделять учету управленческих, в дополнение к финансовым и организационным, ресурсов для создания оптимальных условий труда.

¹ 88% компаний в 2023 году столкнулись с кадровым дефицитом. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/social/658443919a794780d8dfb3c6> (дата обращения 28.03.2024); Рынок труда в середине 2023 года: никто не виноват, но что делать? Анализ данных, тренды и прогнозы от hh.ru. URL: <https://ekaterinburg.hh.ru/article/31716> (дата обращения 28.03.2024).

² Эксперты заявили о пройденном пике «зарплатной гонки» в России Как изменились кадровые стратегии компаний. URL: <https://www.rbc.ru/economics/01/12/2023/65686eac9a7947f071c3e924> (дата обращения 23.03.2024); Эксперты по рынку труда признали пик «зарплатной гонки» пройденным. URL: <https://www.forbes.ru/biznes/501581-eksperty-po-rynku-truda-priznali-pik-zarplatnoj-gonki-projdenным> (дата обращения 23.03.2024).

ЦЕЛЬ статьи — основываясь на результатах конкретных социологических исследований, показать уровень удовлетворенности работников отдельными параметрами трудовой жизни, выявить противоречия и возможности использования данной оценки при работе с персоналом и реализации инструментов управления в деятельности руководителя.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ. Исследования удовлетворенности трудом составляют важные направления научных изысканий многих отечественных и зарубежных авторов. С начала XX века в различных социальных областях знания ведутся дискуссии относительно содержания и эмпирической интерпретации данной категории, выявления структуры, показателей ее оценки, степени и характера связи с трудовой деятельностью. Теоретико-методологические основы исследований были заложены Э. Мэйо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегором, Л. Мак-Клелландом, Е. Локком, Ф. Херцбергом, Л. Портером, Б.Ф. Скиннером, Р. Штольбергом и др. В отечественной социологической науке теории удовлетворенности и концепции благополучия в сфере труда представлены в работах В.А. Ядова и А.Г. Здравомыслова, Г.П. Бессокирной, А.Я. Долгих, А.А. Киссель, Ф.Н. Ильясова, Н.Ф. Наумовой, И.М. Поповой, Г.Г. Татаровой, А.Л. Темницкого и др. Анализ публикаций по данной теме показал, что в большинстве случаев проблема удовлетворенности трудом рассматривается в контексте адаптации работника к организационным условиям, вовлеченности в работу, трудовой дисциплины и мотивации, а также оценке эффективности трудовой деятельности.

В прикладных исследованиях фокус внимания авторов сосредоточен на изучении факторов формирования и повышения удовлетворенности трудом персонала [1; 5, 10–11, 13]. В частности, исследуются социокультурные факторы, влияние особенностей стиля жизни на уровень удовлетворенности трудом [4], в работе Н.Г. Чевтаевой рассматриваются традиционные для российской практики управления демотивирующие факторы, связанные с субъективизмом и произволом руководителей в отношении сотрудников [12]. Широко распространены работы, посвященные социально-демографическим и организационным факторам [3; 7; 9], в том числе связанные с кадровой политикой и выстраиванием системы мотивации персонала в организации [8]. По мнению Н.В. Яндыбаевой, значимость исследования фактора мотивации важна не только на микроуровне (отдельной организации), но и на макроуровне, поскольку удовлетворенность трудом выступает одним из значимых показателей качества жизни населения [14].

Как видим, сегодня в наличии достаточно большой объем данных о факторах удовлетворенности трудом, однако исследования в большей степени акцентируют внимание на внешних факторах и на социально-психологических характеристиках производственной среды. В меньшей степени авторы уделяют внимание тому, насколько обеспечение высокого уровня удовлетворенности трудом в целом и отдельными показателями трудовой жизни влияет на реализацию целей и задач предприятия. Чаще всего «за кадром» остаются и организационные аспекты измерения возможностей использования результатов оценки удовлетворенности трудом при принятии управленческих решений.

Обобщая результаты исследований, отметим, что удовлетворенность трудом — комплексное понятие, которое охватывает все аспекты труда и отражает ряд субъективных и объективных факторов. Исследование удовлетворенности трудом персонала позволяет оценить эффективность управленческой практики в организации и выявить, насколько кадровая политика способствует реализации потребностей сотрудников, целей их профессионального развития, а также определить желаемые для персонала направления улучшения качества их трудовой жизни. При этом важен не столько поиск влияния фактора на отношение человека к труду и построение иерархии мотивационных факторов, сколько процедура сравнения одного аспекта с изменяемыми значениями другого, что дает возможность рассматривать факторы удовлетворенности трудом как некую систему [6, с. 137]. Исходя из этого, понятие «удовлетворенность трудом» можно рассматривать как интегральный показатель организационной эффективности и согласованности интересов работников и работодателя.

Для изучения не только уровня удовлетворенности трудом и отдельными ее составляющими, но также оценки используемых и востребованных организационных стимулов к труду авторами в 2021–2023 гг. проведено социологическое исследование на предприятиях г. Екатеринбурга и Свердловской области, относящихся к промышленной (N=569 чел.) и транспортной (N=239 чел.) отрасли, а также сфере медицины и здравоохранения (N=191 чел.). Использовались количественный и качественный методы сбора и анализа данных. В глубинных интервью приняло участие 28 руководителей среднего и высшего звена предприятий Свердловской области.

Таблица 1. Характеристика выборки исследования

	Промышленность N=569	Транспорт N=239	Медицина, здравоохранение N=191
Распределение персонала по категориям, в %			
Руководитель	15,3	15,1	16,1
Специалист, служащий	44,5	45,2	52,1
Рабочий	40,2	39,7	31,8
Распределение персонала по полу, в %			
Мужской	61,2	31,3	2,1
Женский	38,8	68,8	97,9

В выборке присутствуют работники всех возрастов, наиболее многочисленной является категория работников в возрасте 30–50 лет, что соответствует общероссийскому распределению трудовых ресурсов.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ. Традиционные индикаторы удовлетворенности трудом, составляющие основу исследования характеристик трудовой жизни, как правило, показывают реализацию запросов, отвечающих на первичные потребности работников (оплата труда, льготы и привилегии, условия труда и отдыха, распределение обязанностей, график работы и т.п.). В целом, высокая оценка этих показателей характерна для всех категорий персонала и не зависит от специфики деятельности, организационных отношений, стиля управления и формы организации труда (рис. 1).



Рис. 1. Индекс удовлетворенности отдельными показателями труда

Удовлетворенность гигиеническими факторами, такими как «график работы», «условия труда», «условия отдыха и приема пищи» традиционно выше, чем теми, которые связанными с вознаграждением. В среднем лишь каждый второй работник удовлетворен заработной платой, премией, системой нематериального стимулирования. При этом, работники высоко оценивают справедливость в оплате труда, средний показатель составил 3,2 из 5 баллов для всех исследуемых предприятий. Денежные выплаты являются неоднозначным мотиватором формирования требуемого организационного поведения и удовлетворенности, так как эффект от их увеличения действует непродолжительное время, требует постоянного повышения, что невозможно в связи с ограниченными организационными ресурсами.

Анализ причин снижения производительности труда на предприятиях показывает, что первичные потребности работников получают удовлетворение вне зависимости от места работы, но акцентирует внимание на потребностях более высокого уровня (рис. 2).

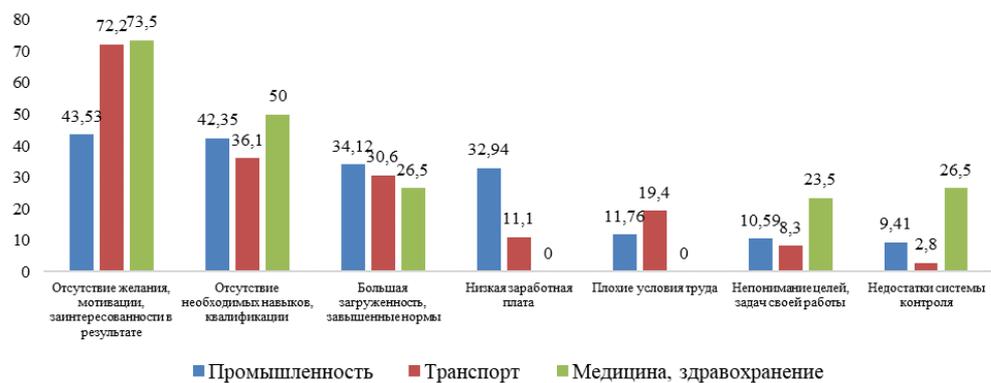


Рис. 2. Причины снижения работниками производительности труда, в % к числу ответов

Стоит отметить, трудовое поведение в большей степени определяют такие параметры, как отсутствие мотивации, заинтересованности в результате труда, недостаточное развитие профессиональных навыков, компетентность, а также большая загруженность, что может свидетельствовать не только о реальных проблемах организации и формирования рабочих условий, но и о неудовлетворенной потребности в оценке и признании заслуг. Подтверждает данный вывод и анализ предпочтительных стимулов, мотиваторов трудовой деятельности работников (рис. 3).



Рис. 3. Факторы мотивации работников промышленного предприятия, (в % к числу ответивших, N=569)

Как видим, в большей степени опрошенные сотрудники ориентированы (помимо увеличения дохода) на карьерный и профессиональный рост (41,1%), признание трудовых заслуг и уважение коллег (21,3%), возможность проявить свои способности (21,3%), а также внедрить предложения, улучшить производственный процесс (17%). Наиболее значимыми являются потребности в самореализации и профессиональном развитии, признании заслуг, соучастии в делах организации. Рассмотрим возможности удовлетворения каждой из этих потребностей подробнее. Потребность в самореализации и профессиональном развитии, связанная с поддержанием актуальных и приобретением новых знаний и умений, получает свое удовлетворение через использования возможностей корпоративного обучения. Такие условия на предприятиях созданы, но распределены неравномерно по категориям персонала: большую возможность участвовать в программах обучения и повышения квалификации, переподготовки имеют руководители, для специалистов и рабочих они ограничены. Так, на предприятиях транспортной отрасли каждый третий рабочий заинтересован в повышении квалификации хотя бы раз в год, но фактически более половины из них (61,8%) реализует эту возможность раз в три года и реже. Противоположная ситуация складывается на предприятиях в сфере медицины и здравоохранения. Повышать квалификацию раз в год и чаще стремятся не более трети работников, фактически — каждый второй опрошенный указал, что проходит обучение ежегодно. Это может приводить к снижению удовлетворенности работой из-за дублирования информации, либо получения знаний и навыков, которые не применяются в реальной практике. В тоже время в условиях большого объема программ повышения квалификации качество и полезность обучения оценивается выше (3,86 из 5), чем на предприятиях транспортной и промышленной отрасли (3,59). Можно говорить о том, что работники ценят предоставленные организацией возможности поддержания и развития профессиональных навыков даже в условиях их некоторой избыточности.

Реализация потребности работника в признании заслуг и связанных с ней индикаторов удовлетворенности трудом, а именно оценки значимости работы в его жизни и наличия обратной связи от руководителя, требует сопоставления фактически полученных результатов и моделей поведения с заранее установленными параметрами и ориентирами, ими выступают организационные нормы и ценности. Для промышленной и транспортной отраслей в большей степени свойственны жесткая иерархия и дистанция власти, сложно организованный технологический процесс с высоким риском для здоровья и жизни работника, что в меньшей степени характерно для сферы медицины и здравоохранения, между тем, уровень ответственности последних перед клиентами чрезвычайно высок. Работники предприятия транспортной отрасли с длительной историей и сложившейся культурой труда, имеют возможность соотнести результаты своей деятельности с корпоративными ценностями и оценивают работу более значимо, чем работники предприятия сферы медицины и здравоохранения, которые такой системы ценностей не имеет (рис. 4).

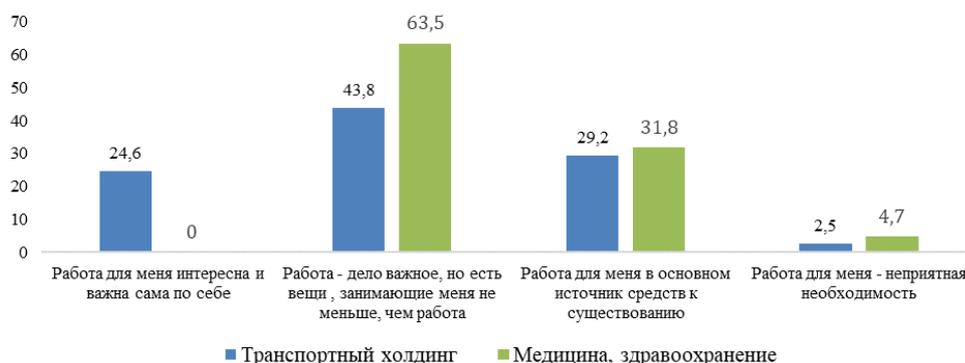


Рис. 4. Оценка респондентами значимости работы, в % к числу ответивших

Признание заслуг работника осуществляется посредством установления обратной связи руководителя с подчиненными на основе системы показателей эффективности и оценки результатов труда, принятой на предприятии. Между тем, руководители затруднились назвать критерии профессионализма, которые бы позволили с одной стороны определить уровень успешности (помимо размера вознаграждения и должности), а с другой — задать ориентиры степени реализации трудового потенциала. Участники интервью оценивали профессионализм подчиненных через выполнение целей и задач, стоящих перед работником, например, способность достигать финансовых результатов, или совершать минимум ошибок при работе с документами. Там, где в силу различных причин не сформирована четкая система организационных и трудовых ценностей руководители не включали качественные критерии, хотя необходимость их учета при оценке работников подчеркивалась. В то же время на предприятиях со сложившимися традициями взаимодействия руководители не отделяли количественные критерии от качественных: «Если работник может достигать высоких результатов и оценивать их влияние на работу коллектива и организации в целом, то я могу назвать такого сотрудника профессионалом» (женщина, 53 года, транспорт, опыт управления 23 года).

Удовлетворение потребности вовлеченности в организационные процессы и соучастия, на наш взгляд, зависит от стиля управления и сложившихся отношений подчиненных как с непосредственным, так и с вышестоящим руководством. Влиять на происходящие события и предлагать свои решения в среднем могут чуть более половины опрошенных работников при реализации демократического стиля и партисипативного подхода, каждый второй сотрудник — в условиях более авторитарного стиля управления и около трети работников — в условиях ограниченного взаимодействия с непосредственным руководителем. Барьером для включенности в процесс принятия решений является отсутствие доверия руководителей к подчиненным, а также их неготовность учитывать мнение работников при принятии управленческих решений [2; 13], что формирует нежелание высказывать свое мнение в дальнейшем, либо формально подходить к процессу соучастия.

ВЫВОДЫ. Большой объем теоретических и прикладных исследований в сфере удовлетворенности трудом работников говорит о чрезвычайной важности этой области для понимания основ и закономерностей трудового поведения. Фокус внимания переносится на уровень удовлетворения вторичных потребностей, а также организационных и управленческих условий трудовой деятельности. Можно говорить о том, что приоритет установлен на потребности работников в признании, принадлежности, соучастии в управлении, а также самореализации.

Профессиональное обучение, поддержание и повышение квалификации и связанные с ним потребности самореализации удовлетворены неравномерно, преимущество имеют руководители, в меньшей степени — специалисты и рабочие. С одной стороны, обеспечение высокого уровня квалификации менеджеров — основа качества принимаемых решений, с другой — это снижает удовлетворенность остальных работников, так как не дает в полной мере реализоваться их трудовому потенциалу.

Стиль управления в меньшей степени оказывает влияние на удовлетворенность работой, большее значение имеет выстроенная система ценностей, позволяющая установить ориентиры оценки результатов, критерии успешности и профессионализма, определить смысл и значимость трудовой деятельности и ее результата как для организации, так и работника. Исследование показало, что именно это отличает организации с более высоким уровнем удовлетворенности работников процессом и результатами труда.

Соучастие в организационных процессах, с одной стороны, для работников актуально, они видят возможности высказать свое мнение, а также мотивированы на изменения в организации. В то же время, руководители не готовы в полной мере учитывать мнение работников, что связано как с отсутствием доверия к квалификации подчиненных, так и сложностями при делегировании полномочий.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белехова Г.В. Удовлетворенность работой в крупных городах и районах в условиях кризисных процессов 2020–2022 гг. // Проблемы развития территории. 2023. Т. 27. № 3. С. 79–98.
2. Зелюкова Е.В., Караваева Л.П., Онипко А.А. Механизм формирования и поддержания организационного доверия на предприятиях транспортной отрасли // Вестник Уральского государственного университета путей сообщения. 2023. № 3 (59). С. 56–66.
3. Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И. Социально-демографические и организационные факторы удовлетворенности трудом // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 6. С. 49–52.
4. Институт публичной службы: социокультурное измерение / Г.А. Банных, Л.И. Воронина, Е.В. Зайцева [и др.]. Монография. Екатеринбург: УрФУ им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2019. 124 с.
5. Коптякова С.В., Гафурова В.М., Захарова Я.М. Совершенствование управленческого инструментария повышения эффективности использования трудового потенциала на предприятиях нефтедобывающей отрасли // Вопросы управления. 2022. № 4 (77). С. 47–60.
6. Костина А.Н. Удовлетворенность трудом персонала компании // Стратегии развития социальных общностей, институтов и территорий: [Сб. ст.]: в 2 т. Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2023. Т. 1. С. 136–141.
7. Леонидова Г.В. Социально-демографический портрет успешного работника (на материалах социологического опроса) // Социальное пространство. 2022. Т. 8. № 2. URL: <http://socialarea-journal.ru/article/29292> (дата обращения 28.03.2024).
8. Мортиков В.В. Макроэкономические аспекты принятия решений в области управления персоналом // Вопросы управления. 2023. № 1(80). С. 61–73.
9. Пономарева О.Я., Шкурин Д.В. Особенности взаимосвязи социальной структуры персонала и удовлетворенности трудом на предприятиях крупного бизнеса // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. Т. 12. № 2. С. 54–64.
10. Устинова К., Гордиевская А.Н. Удовлетворенность работой и параметры, ее определяющие // Проблемы прогнозирования. 2019. № 1. С. 123–130.
11. Ферапонтова М.В., Шах О.А. Особенности удовлетворенности трудом персонала при различных стилях руководства // Коллекция гуманитарных исследований. 2023. № 1 (35). С. 45–52.
12. Чевтаева Н.Г. Патримониализм в служебных отношениях российского чиновничества (по материалам дореволюционных эмпирических исследований) // Социологические исследования. 2022. № 6. С. 143–147.
13. Чевтаева Н.Г., Окунева Т.В. Вовлеченность сотрудников в управление как фактор повышения удовлетворенности работой // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные науки. 2023. Т. 23. № 1. С. 81–88.
14. Яндыбаева Н.В. Методика анализа качества жизни в регионе // Вопросы управления. 2024. № 1(86). С. 21–34.

REFERENCES

1. Belehova G.V. *Udovletvorennost' rabotoj v krupnyh gorodah i rajonah v uslovijah krizisnyh processov 2020–2022 gg.* [Job satisfaction in large cities and districts in the context of crisis processes in 2020–2022] // *Problemy razvitija territorii*. 2023. T. 27. № 3. S. 79–98. (In Russian).
2. Zelyukova E.V., Karavaeva L.P., Onipko A.A. *Mehanizm formirovanija i podderzhanija organizacionnogo doverija na predprijatijah transportnoj otrasli* [The mechanism of formation and maintenance of organizational trust at enterprises of the transport industry] // *Vestnik Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta putej soobshhenija*. 2023. № 3 (59). S. 56–66. (In Russian).
3. Ivanova T. Ju., Rasskazova E.I. *Social'no-demograficheskie i organizacionnye faktory udovletvorennosti trudom* [Socio-demographic and organizational factors of job satisfaction] // *Psihologicheskij zhurnal*. 2013. T. 34. № 6. S. 49–52. (In Russian).

4. *Institut publichnoj sluzhby: sociokul'turnoe izmerenie* [Institute of Public Service: socio-cultural dimension] / G.A. Bannyh, L.I. Voronina, E.V. Zajceva [i dr.]. Monografija. Ekaterinburg: UrFU im. pervogo Prezidenta Rossii B.N. El'cina, 2019. 124 s. (In Russian).
5. Koptyakova S.V., Gafurova V.M., Zaharova Ja.M. *Sovershenstvovanie upravlencheskogo instrumentarija povyshenija jeffektivnosti ispol'zovanija trudovogo potenciala na predpriyatijah nefte dobyvajushhej otrasli* [Improvement of management tools to increase the efficiency of using labor potential at enterprises of the oil industry] // *Voprosy upravlenija*. 2022. № 4 (77). S. 47–60. (In Russian).
6. Kostina A.N. *Udovletvorennost' trudom personala kompanii* [Satisfaction with the work of the company's staff] // *Strategii razvitija social'nyh obshhnostej, institutov i territorij*: [Sb. st.]: v 2 t. Ekaterinburg: Izd-vo Ural'skogo universiteta, 2023. T. 1. S. 136–141. (In Russian).
7. Leonidova G.V. *Social'no-demograficheskij portret uspehnogo rabotnika (na materialah sociologicheskogo oprosa)* [Socio-demographic portrait of a successful employee (based on the materials of a sociological survey)] // *Social'noe prostranstvo*. 2022. T. 8. № 2. URL: <http://socialarea-journal.ru/article/29292> (data obrashheniya: 28.03.2024). (In Russian).
8. Mortikov V.V. *Makroekonomicheskie aspekty prinjatija reshenij v oblasti upravlenija personalom* [Macroeconomic aspects of decision-making in the field of personnel management] // *Voprosy upravlenija*. 2023. № 1(80). S. 61–73. (In Russian).
9. Ponomareva O.Ja., Shkurin D.V. *Osobennosti vzaimosvjazi social'noj struktury personala i udovletvorennosti trudom na predpriyatijah krupnogo biznesa* [Features of the relationship between the social structure of staff and job satisfaction in large business enterprises] // *Upravlenie personalom i intellektual'nyimi resursami v Rossii*. 2023. T. 12. № 2. S. 54–64. (In Russian).
10. Ustinova K.A., Gordievskaja A.N. *Udovletvorennost' rabotaj i parametry, ee opredelajushhie* [Job satisfaction and the parameters that define it] // *Problemy prognozirovanija*. 2019. № 1. S. 123–130. (In Russian).
11. Ferapontova M.V., Shah O.A. *Osobennosti udovletvorennosti trudom personala pri razlichnyh stiljah rukovodstva* [Features of staff job satisfaction in different management styles] // *Kollekcija gumanitarnyh issledovanij*. 2023. № 1 (35). S. 45–52. (In Russian).
12. Chevtaeva N.G. *Patrimonializm v sluzhebnyh otnoshenijah rossijskogo chinovnichestva (po materialam dorevoljucionnyh jempiricheskikh issledovanij)* [Patrimonialism in the official relations of the Russian bureaucracy (based on the materials of pre-revolutionary empirical research)] // *Sociologicheskie issledovanija*. 2022. № 6. S. 143–147. (In Russian).
13. Chevtaeva N.G., Okuneva T.V. *Vovlechennost' sotrudnikov v upravlenie kak faktor povyshenija udovletvorennosti rabotaj* [Employee engagement in management as a factor in increasing job satisfaction] // *Vestnik Juzhno-Ural'skogo gosudarstvennogo universiteta. Serija: Social'no-gumanitarnye nauki*. 2023. T. 23. № 1. S. 81–88. (In Russian).
14. Yandybaeva N.V. *Metodika analiza kachestva zhizni v regione* [Methodology for analyzing the quality of life in the region] // *Voprosy upravlenija*. 2024. № 1(86). S. 21–34. (In Russian).

СОЦИОЛОГИЯ МОЛОДЕЖИ**SOCIOLOGY OF YOUTH**

DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.015

УДК 316.334.56:316.4.066

ББК 60.546.21-41

Е.А. ШУКЛИНА,
М.В. ПЕВНАЯ**СОВМЕСТНОЕ ПРОИЗВОДСТВО
В СОЦИОКУЛЬТУРНОМ РАЗВИТИИ
ГОРОДСКОЙ СРЕДЫ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ
ПОДХОДЫ И ПОТЕНЦИАЛ УЧАСТИЯ
СТУДЕНЧЕСТВА**E.A. SHUKLINA,
M.V. PEVNAYA**CO-PRODUCTION IN THE SOCIO-CULTURAL
DEVELOPMENT OF THE URBAN
ENVIRONMENT: THEORETICAL
APPROACHES AND THE POTENTIAL
OF STUDENT PARTICIPATION**

Исследование студенчества как субъекта совместного производства в социокультурном развитии городской среды является одной из актуальных современных проблем. Совместное производство подразумевает, что граждане и другие социальные агенты могут включаться в процесс создания общественного блага, вносить реальный вклад, делиться знаниями, опытом, ресурсами, чтобы повысить эффективность предоставляемых публичных услуг в городском пространстве, создавать более богатую и разнообразную социокультурную среду.

Целью данной статьи является анализ потенциала студенческой молодёжи Свердловской области как субъекта совместного производства в социокультурном развитии городов, рассмотрение организационных условий в виде конкретных кейсов.

Материал и методы. Эмпирической базой статьи стали результаты исследования социального участия студенческой молодежи с использованием методов: 1) анкетного опроса молодежи Свердловской области, реализованного в 2020 г. (N=1105, тип выборки — квотная); 2) онлайн-анкетирования студенческой молодежи постсоциалистических стран (2020 г.) вузов региональных городов России, Армении, Польши, Румынии (тип выборки: целевая. Объем — 1276 респондентов, в том числе из городов Свердловской области N=465); 3) кейс-стади организационных условий социального участия молодежи Свердловской области в социокультурном развитии городов, предполагающий комплексный анализ городских проектов по развитию социокультурной среды.

Результаты и научная новизна. Анализ материалов исследования показал, что в настоящее время уровень развития совместного производства социокультурных услуг в городской среде с участием студенчества не высок. Основным его маркером является степень активности участия в социокультурных проектах, наличие индивидуальных и коллективных инициатив, готовности к осознанному сотрудничеству с городскими сообществами, общественными организациями, культурными институциями, муниципальными администрациями. Организационной проблемой является недооценка муниципальными властями, НКО, лидерами молодежных организаций специфики совместного производства для решения социокультурных проблем города. Выявлена недостаточная готовность этих субъек-

тов (организационная, кадровая и пр.) к осуществлению управления сферой культуры в таком режиме. Осмысление реальных практик студенческого участия в контексте идей совместного производства ставит новые управленческие задачи при формировании элементов молодежной политики на муниципальном уровне.

The research of students as an actors of co-production in the socio-cultural development of the urban environment is the most actual problem. Co-production interpreted as involvement of citizens and other social actors in the process of creating a public good for a real contribution, share knowledge, experience, and shearing of resources in order to improve the efficiency of public services provided in urban space. This leads to create a richer and more diverse socio-cultural environment.

The purpose of this article is to analyze the potential of the student youth in the Sverdlovsk region as an actors of co-production in the socio-cultural development of cities. Organizational conditions in the specific cases are consider in this research.

Material and methods. The empirical basis of the article is the research of the students social participation by some sociological methods: 1) a questionnaire survey of the youth in the Sverdlovsk region (2020; N =1105, sample type — quota); 2) an online survey of the student youth from universities in regional cities of Russia, Armenia, Poland, Romania (2020; N = 1276, sample type — target); 3) a case study of the organizational conditions for the social participation of the youth in the socio-cultural development of cities of the Sverdlovsk region.

Results and scientific novelty. The analysis of the research materials proved that the participation of students for co-production in sphere of socio-cultural services for an urban environment is ineffective. This conclusion is based on an assessment of youth participation in socio-cultural projects, the availability of individual and collective initiatives, and readiness for informed cooperation with urban communities, public organizations, cultural institutions, and officials. The municipal authorities, NGOs, and leaders of youth organizations underestimate the concept of the co-production for solving of the socio-cultural problems in the city. They are not ready to manage the sphere of culture according to principles of co-productiveness. The study of cases of student participation in the logic of ideas of co-production highlights new management tasks in the implementation of youth policy in municipalities.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: совместное производство, городская среда, социальное участие, студенчество

KEY WORDS: co-production, urban environment, social participation, students

ВВЕДЕНИЕ. Совместное производство (или со-производство) в разных научных источниках — это концепция и практический подход (способ, инструмент, технология, метод и пр.) к конструированию, разработке и предоставлению общественных услуг, при котором граждане как конечные потребители взаимодействуют с ключевыми стейкхолдерами (органами государственной власти, бизнес-структурами, организациями третьего сектора и др.) на правах активного субъекта проектирования, управления, доведения, реализации и потребления услуг, относящихся к категории общественного блага.

Актуализация в настоящее время концепции, разработанной еще в 80-е годы прошлого столетия, связана с демократизацией управления процессом производства общественного блага, позволяющей включать в него различных социальных субъектов, представляющих гражданское общество — граждан, группы волонтеров, неправительственных партнеров [5]; трендом на оптимизацию расходов на общественные услуги и повышение их эффективности благодаря участию широкого круга социальных агентов [4; 6]; углубляющимися процессами урбанизации, ростом городов, миграции в них, усложнением структуры жизнедеятельности и трансформации образа жизни городских сообществ.

Дискуссии по поводу понятия сопроизводства центрируются вокруг нескольких аспектов его рассмотрения: объекта (сферы деятельности, масштаба деятельности, конечного

«продукта»), субъектов (их набора, классификации, распределения ролей, взаимодействия и координации) и процесса (цели и результатов, организационных форм, выделения разных стадий сопроизводства, включения либо невключения их содержания в базовое понятие и др. [1]).

Вне зависимости от этих дискуссий, молодежь, в том числе студенческая, — один из групповых субъектов со-производства. Совместное производство является одной из форм социального участия студенческой молодежи в социокультурном развитии городов. Оно предполагает активное взаимодействие различных заинтересованных сторон: студентов, городских сообществ, общественных организаций, государственных инстанций в создании и развитии культурной среды города.

Целью данной статьи является анализ потенциала студенческой молодежи Свердловской области как субъекта совместного производства в социокультурном развитии городов.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Концептуальные подходы к феномену совместного производства

В социальных науках существует ряд концепций, выступающих теоретической базой исследования совместного производства и роли граждан в процессе создания общественного блага, разработки и предоставления общественных услуг. Прежде всего, к ним следует отнести концепции социального конструирования и социального конструкционизма, описывающие как социальная реальность формируется через взаимодействие и согласование действий субъектов (П. Бергер, Т. Лукман, К. Герген, Дж. Сёрль и др.). В контексте совместного производства они подчеркивают, что общественные услуги конструируются совместными усилиями граждан и других заинтересованных сторон через язык, общие убеждения и институциональные практики. В концепциях социологии знания и социологии науки актуализируются представления о совместном производстве как процессах со-производства знания обыденного и теоретического.

Акторно-сетевая теория (Actor-Network Theory, ANT) описывает совместное производство как воспроизводство социальными субъектами горизонтальных связей, подчеркивает взаимосвязь между людьми и технологиями в создании социальной реальности, рассматривает участников сети как активных субъектов в процессе совместного производства знания и деятельности (Б. Латур, М. Кальон, Дж. Лоу, А. Мол и др.).

Концепция сотворчества или совместного создания благ (Co-creation) характеризует совместное создание ценности производителями и потребителями общественного блага (К.К. Прахалад, В. Рамасвами и др.). В концепции общественных услуг сотворчество подразумевает вовлечение граждан в процесс разработки и предоставления услуг, обеспечивающее лучшие результаты и ориентацию на удовлетворение потребностей пользователей. Co-creation как теоретический подход имеет непосредственный выход на технологии создания (co-designing, collaborating, tinkering и submitting) и практику реализации общественной услуги.

Концепции совместного производства также связаны с теориями общественного блага (А. Смит, Дж. Ст. Милль, Э. Самуэльсон, А. Шеффле, Т. Веблен и др.). Общественное благо — благо, приносящее пользу обществу в целом, способствующее общему благосостоянию, улучшению качества жизни, решению общественных проблем. Концепция общественного блага подразумевает, что социальный эффект достигается путем вовлечения и сотрудничества всех заинтересованных сторон, учета их потребностей и ценностей. Связь между этими концепциями заключается в том, что совместное производство может быть способом достижения общественного блага, когда вовлечение всех заинтересованных сторон в процесс совместного производства позволяет привлечь разнообразные знания, опыт и ресурсы для достижения значимого социального эффекта, способствовать удовлетворению широкого спектра общественных потребностей, улучшению общего благосостояния. Таким образом, совместное производство становится инструментом для достижения общественного блага.

Концепция участия граждан в процессе принятия решений и управления общественными услугами (С. Верба, Н. Ней) является основополагающим принципом совместного производства [2]. Она подразумевает активное включение граждан во все стадии производства общественных услуг от конструирования, проектирования, планирования до реализации и оценки их эффективности.

Применительно к исследуемой нами проблематике охарактеризуем основные теоретические подходы к анализу совместного производства в социокультурной сфере города. Поскольку городская проблематика является многогранной и во многом требующей комплексных подходов, то отметим лишь несколько актуальных направлений, которые целесообразно рассматривать в контексте совместного производства. К ним относятся комплекс теорий:

- 1) устойчивого развития города и создания гармоничной среды, где социальные, экономические и экологические аспекты взаимосвязаны и взаимодействуют с целью обеспечения благополучия жителей города на долгосрочной основе (Дж. Джейкобс, С. Сассен и др.);
- 2) городской культуры и социокультурной идентичности, подчеркивающих важность воспроизводства и сохранения культурного наследия, традиций и идентичности города, развития культурных институтов, общественных пространств, событий, способствующих созданию уникальной городской атмосферы и ее привлекательности для жителей и посетителей (К. Гирц, Мишель де Серто, Д. Харви, Я. Гел, Р. Флорида, Ш. Зукин и др.);
- 3) городских инноваций, фокусирующихся на процессах развития и реализации новых идей в городской среде, поддержке интеллектуального капитала, предпринимательства, технологического развития, создания благоприятной среды для креативности (Р. Флорида, Ч. Ландри, Э. Фильд, Дж. Эванс-Каффи и др.);
- 4) концепций равенства и социальной справедливости в городе, ставящих целью обеспечение равных возможностей и доступа к ресурсам для всех жителей, борьбу с дискриминацией и социальным исключением, создание справедливого и инклюзивного общества как минимум в пределах городской среды (Р. Сеннетт, Д. Харви и др.);
- 5) концепций городских сообществ и их участия в процессах принятия решений, планирования развития, создания партнерских отношений между городскими властями, организациями и жителями для совместного выявления, определения проблем, потребностей и приоритетов в развитии города (Р. Парк, У. Томас).

Совместное производство и участие в социокультурном развитии городов: критерии различия

Участие в социокультурном развитии городов — широкий термин, который описывает включенность индивидов, социальных групп (в том числе студенческой молодежи) и организационных структур в преобразование социокультурной среды городов. Участие предполагает широкое разнообразие форм деятельности социальных субъектов, в частности, таких как посещение культурных мероприятий, волонтерскую деятельность разного типа, организацию и реализацию различных городских инициатив, сотрудничество с городскими администрациями и культурными учреждениями города, направленное на активное влияние на культурную жизнь и развитие города [3].

Совместное производство и участие в развитии городской среды — различающиеся понятия, последнее охватывает более широкий спектр явлений, хотя по содержанию они могут пересекаться в контексте анализа социальных процессов или реализации конкретных городских проектов. Выделим несколько критериев, которые зафиксируют их отличия:

- *Активное сотрудничество и взаимодействие.* Совместное производство подразумевает активное взаимодействие и сотрудничество различных заинтересованных сто-

рон. Оно предполагает участие в планировании и организации, совместном выполнении задач и достижении конкретных результатов. В совместном производстве все участники действуют активно и равноправно во всех стадиях процесса производства или создания услуги. В концепциях участия могут учитываться также и пассивные формы включенности в городские события (например, присутствие на мероприятиях, высказывание мнений и предложений), т.е. делается акцент и на вовлечении в проекты людей, выполняющих пассивные роли, например, выступающих в качестве объекта получения информации в процессе консультирования и не принимающих участия в стратегическом этапе разработки проекта или в его реализации. Здесь не обязательно активное сотрудничество на всех этапах процесса взаимодействия.

- *Соотношение ролей профессионалов и горожан.* В понятии «участие» фиксируется, как правило, отличие ролей профессионалов (или экспертов), занимающих ведущие позиции в разработке городских проектов, от ролей горожан как пользователей услуг. В совместном производстве подчеркиваются элементы более равноправного сотрудничества профессионалов и граждан, вносящих в него разнообразные знания, опыт и ресурсы. В участии взаимодействие между профессионалами и гражданами может быть организационно ограничено формами консультаций, открытых диалогов или обратной связи (т.е. предполагать ситуативные роли участника). В совместном производстве взаимодействие предполагает активное и долгосрочное партнерство между социальными субъектами участия (т.е. как правило, постоянные роли).
- *Цели и результат.* Участие может иметь целью сам процесс вовлечения граждан или пользователей в конкретный городской проект. Совместное производство — технология комплексного решения задач, ориентированных на достижение конечных результатов, связанных с созданием ценности для всех участников. Его целью не может быть только сам факт участия, оно ориентировано на активное содействие акторов в создании и развитии конкретных услуг, социальных проектов или инициатив. В участии и социальном производстве может быть задействован широкий спектр целей (образовательных, воспитательных, информационных, социально-психологических, мотивационных и пр.), связанных с преобразованием самих участников. В социальном производстве комплекс этих целей обязательно подчинен достижению конкретного конечного результата, связанного с обеспечением большей эффективности и качества общественных услуг.
- *Объект.* Участие может быть организовано в контексте широкого спектра различных сфер жизни города. Совместное производство, как правило, имеет дело с производством или предоставлением конкретных общественных услуг или товаров.
- *Равноправие и взаимовыгодность.* Совместное производство предполагает равноправие участников и поиск взаимовыгодных решений и результатов. Различные стороны вносят свой вклад, совместно принимают решения, достигают компромисс, учитывая интересы всех участников процесса. Понятие «участие», фиксируя более широкий и разнообразный уровень вовлеченности, не всегда предполагает такую же степень взаимовыгодности и равноправия.
- *Инклюзивность.* При совместном производстве городской культуры в большей степени могут быть учтены реальные потребности и интересы различных слоев населения, включая меньшинства и уязвимые группы.
- *Тип управления и распределение ответственности.* В участии управление и принятие решений, как правило, остаются прерогативой профессионалов или организаций. В совместном производстве фундаментальным организационным принципом становится вопрос о перераспределении прав и ответственности между различными участниками, совместно принимающих решения и управляющих городскими проектами. Здесь можно говорить о доминанте принципов сетевого типа управления.

- *Долгосрочное партнерство и устойчивость.* Совместное производство часто основано на долгосрочных партнерских отношениях и стремится к устойчивости в достижении результатов в развитии социокультурной среды города. Феномен участия может быть временным и фокусироваться на отдельных активностях или мероприятиях, без необходимости в долгосрочном партнерстве.

Субъекты совместного производства в социокультурной сфере города

Классификация субъектов совместного производства в социокультурной сфере города, как правило, включает несколько базовых акторов. Прежде всего это:

Жители и городские сообщества. Они являются ключевыми субъектами совместного производства, их активное участие и вовлеченность способствуют разработке и реализации проектов, соответствующих их потребностям и интересам. Жители могут выступать в качестве инициаторов проектов, участников, консультантов или волонтеров, способствуя развитию города и созданию благоприятной социокультурной среды.

Городские организации и учреждения. Городские администрации, культурные центры, образовательные учреждения, туристические организации и другие городские институции могут играть активную роль в совместном производстве. Они предоставляют ресурсы, экспертизу и координацию для реализации проектов и инициатив, сотрудничают с другими участниками в достижении общих целей развития города.

Студенты и академические учреждения. Студенты могут играть значимую роль в совместном производстве в развитии города, вносить свежие идеи, энергию и творческие решения, а академические учреждения, например, университеты, выполняя третью (социокультурную) функцию, предоставлять знания, исследовательские ресурсы и партнерство для различных городских проектов и инициатив, являться их активными разработчиками и реализаторами.

Некоммерческий сектор и общественные организации. Некоммерческие организации, общественные объединения и волонтерские группы также могут быть активными субъектами совместного производства, предоставлять специализированную экспертизу, доступ к финансированию и ресурсам, а также широкую сеть контактов и связей в городском сообществе. Сотрудничество с некоммерческим сектором может способствовать успешной реализации различных проектов и обеспечить включение различных групп населения и, прежде всего молодежи, в развитие города.

Бизнес-сектор также играет роль субъекта совместного производства в развитии городской среды и ее социальной инфраструктуры. Бизнес-организации могут участвовать в создании рабочих мест, финансировании проектов, спонсорстве и партнерстве с городскими инициативами. Сотрудничество с бизнес-сектором может способствовать экономическому развитию креативного кластера в городе, созданию благоприятной предпринимательской среды.

В зависимости от типа субъекта совместное производство может быть индивидуальным и коллективным. Индивидуальное совместное производство предполагает активность и вклад отдельных лиц, действующих независимо друг от друга. Они могут вносить свой вклад в улучшение качества или количества предоставляемых услуг, но действовать в рамках своих индивидуальных возможностей и ресурсов. Коллективное совместное производство, напротив, предполагает сотрудничество и совместную деятельность группы людей, объединенных общими целями и ресурсами, работающих вместе для достижения лучших результатов или повышения их эффективности.

В индивидуальном совместном производстве акцент делается на индивидуальной выгоде и улучшении услуг или результатов для отдельных участников, которые могут получать личные преимущества от своего вклада в совместное производство. В коллективном совместном производстве участники стремятся к достижению коллективных результатов

и созданию публичной ценности, которая распространяется на широкую группу людей или общество в целом.

Индивидуальное совместное производство может быть осуществлено отдельными лицами, действующими независимо друг от друга. Они принимают участие в процессе совместного производства на своих условиях и с использованием собственных ресурсов. В коллективном производстве требуется сотрудничество и, соответственно, организация взаимодействия между участниками, объединяющих свои усилия, ресурсы и компетенции. Здесь важным элементом является координация действий участников, которые вместе работают над достижением общих целей, делятся идеями, информацией, ресурсами.

В индивидуальном совместном производстве каждый участник несет ответственность за свои действия и результаты, может самостоятельно определять свою роль и вносить свой вклад в процесс. В коллективном совместном производстве необходимо распределение ролей и задач между участниками, их согласование для обеспечения совместной деятельности и сотрудничества.

Индивидуальное и коллективное совместное производство представляют разные подходы к процессу разработки и предоставления общественных услуг. Они могут дополнять друг друга и использоваться в различных контекстах в зависимости от целей и условий. Эти формы производства, будучи поддержаны городскими органами власти, общественными организациями и другими заинтересованными сторонами, должны быть гибко использованы для стимулирования развития социокультурной сферы города.

Студенческая молодежь как субъект совместного производства в социокультурном развитии городов

Студенческая молодежь как субъект совместного производства имеет большой ресурсный потенциал, может внести значительный вклад в социокультурное развитие городов. Анализ литературы дал возможность выявить некоторые формы и способы участия студенческой молодежи в совместном производстве. Как правило, это разработка, организация, доведение и реализация социокультурных услуг для города совместно с городскими администрациями, прежде всего социальных, культурных и event-проектов (мероприятий, фестивалей, выставок, концертов, массовых театральных представлений и других событий). Студенты, в рамках долгосрочных программ активно участвуя в их организации, могут быть ответственными не только за планирование, продвижение, координацию и проведение таких проектов, но и брать на себя ключевую роль в реализации со-продуктивности, решая задачи включения жителей в процессы совместного производства общественной услуги. В ходе организационной деятельности студенты могут активно участвовать в публичных консультациях, диалогах и обсуждениях важных вопросов развития города, предлагать свои идеи и решения, выступать с предложениями по улучшению общественных услуг, принимать участие в их разработке и доведении. При этом их основная роль — обеспечение партисипативности в создании услуги, привлечение граждан к этому процессу на правах со-участника.

Еще одной формой является развитие культурных инициатив во взаимодействии с общественными организациями, местными сообществами, коллаборации с бизнес-структурами. Это могут быть социальные проекты, направленные на помощь местным сообществам, или проекты по развитию городской культуры и туризма, привлечению посетителей в город. Это и активное участие в благоустройстве города, восстановлении и преобразовании городских ландшафтов, улучшении общественных мест, создании зеленых зон и культурных пространств. И здесь студент — соучастник, осуществляющий со-производство общественного блага совместно с горожанами и местными общественными структурами.

Разновидностью совместного производства является и сотрудничество студенческих сообществ с культурными учреждениями, такими как театры, музеи, библиотеки

и художественные галереи. Они могут предлагать свои идеи, оказывать помощь в организации мероприятий, проводить экскурсии и мастер-классы для посетителей, организовывать интерактивные культурные мероприятия, которые будут расширять сферы социокультурного участия горожан, обеспечивая обмен опытом и творческими идеями. Студенты могут совместно с учреждениями культуры заниматься сохранением и промоцией культурного наследия города, реставрацией и сохранением исторических зданий, созданием музеев и архивов, разработкой туристических маршрутов, организацией экскурсий и пр.

Важной составляющей совместного производства студенческой молодежи является ее вовлеченность в образовательные проекты и мероприятия, направленные на создание условий и повышение образовательных возможностей для различных групп городского населения. Сюда же могут быть включены проекты по цифровой трансформации. Студенческая молодежь, обладая цифровой грамотностью, вносит свой вклад в разработку цифровых решений для улучшения качества общественных услуг, образования и культурных мероприятий.

Еще одна форма со-творчества — активное и инициативное участие в городских инициативах, связанных с социокультурным развитием, когда студенты инициатируют и развивают собственные эксклюзивные культурные проекты на базе образовательных организаций. Например, студенческие театральные группы, художественные студии, литературные клубы, музыкальные ансамбли, которые способствуют повышению разнообразия культурной среды города. Организуя собственные культурные и творческие проекты, выставки, литературные вечера, театральные постановки и другие мероприятия, они привлекают внимание к различным аспектам культуры и искусства в городе.

Основным способом реализации совместного производства для студенческой молодежи является волонтерская деятельность, реализуемая на долгосрочной основе в различных социокультурных, общественных, спортивных и других инициативах. При этом уровень субъектности студенческого сообщества как участника совместного производства во многом зависит от его организационных возможностей. Студенты могут создавать молодежные советы и организации, которые будут представлять интересы молодежи перед органами власти и влиять в той или иной мере на разработку молодежной, культурной, социальной политики и программ, касающихся молодежной сферы.

МЕТОДИКА И РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Методы исследования

Для исследования потенциала студенчества как субъекта совместного производства в социокультурном развитии городской среды была выбрана методика исследования, предполагающая характеристику: 1) уровня активности участия студенчества в культурных городских проектах, который является одним из критериев включения индивида и/или группы в совместное производство; 2) степени вовлеченности молодежи в модели управления социальным участием в социокультурных городских проектах; 3) наличных организационных условий для реализации совместного производства в сфере социокультурного развития городов Свердловской области в форме типичных наиболее актуальных востребованных молодежью городских проектов (кейсов).

Эмпирической базой статьи стали результаты 3-х этапов исследования социального участия студенческой молодежи с использованием методов:

- 1) анкетного опроса молодежи Свердловской области, реализованного в 2020 г. (N=1105, тип выборки — квотная, ошибка не более 3,5%; квоты по половозрастной структуре молодежи; уровню образования (школа, ссуз, вуз); управленческому округу с учетом типа города по численности населения; уровню вовлеченности в работу общественных объединений и организаций);

- 2) онлайн-анкетирования студенческой молодежи постсоциалистических стран (2020 г.) вузов региональных городов России, Армении, Польши, Румынии (тип выборки: целевая. Объем — 1276 респондентов, в том числе из городов Свердловской области N=465);
- 3) кейс-стади организационных условий социального участия молодежи Свердловской области в социокультурном развитии городов, предполагающий комплексный анализ городских проектов по развитию социокультурной среды.

Потенциал и актуальные кейсы совместного производства студенчества Свердловской области в развитии городской социокультурной среды

Данные реализованного исследовательской группой исследования позволили охарактеризовать потенциал городской студенческой молодежи для включенности в такую модель взаимодействия с городскими организационными структурами и сообществами как совместное производство общественной услуги.

Для опроса учащейся и работающей молодежи Свердловской области (с 14 лет по 24 года) был сформирован комплекс вопросов об их опыте участия в городских культурных проектах. В соответствии с полученными данными 12% опрошенных имели опыт событийного волонтерства в сфере культуры, безвозмездно за последний год помогли в проведении спектаклей, выставок, концертов, кинопоказов и пр. 11% молодых жителей региона являлись членами общественного движения «Волонтеры культуры». Среди студентов доля «формальных» волонтеров культуры несколько выше — 12,4%. Рассчитанная вторичная переменная, объединяющая организованные и неорганизованные формы добровольчества показала, что 29% студенчества имели опыт культурного волонтерства. Студенты в два раза чаще, чем другие группы молодежи отмечают что волонтерство дает им перспективы профессиональной карьеры (12%), что подтверждает гипотезу о том, что в эту сферу добровольческой деятельности включается молодежь прямо и/или косвенно связанная со сферой культуры и рассматривающая ее как область профессионального и личностного развития — постоянные посетители институций культуры (музеев, театров, филармоний и пр.), ценители искусства, лица, включенные в той или иной мере в их деятельность. Студенты региона с опытом добровольчества в области культуры в два раза чаще, чем другие группы молодежи работают волонтерами на регулярной основе (не реже 1 раза в месяц) — 34%. Среди них существенно больше тех, кто собирается заниматься этим в будущем (73%).

Для оценки потенциала развития социального участия в культурной сфере была сформирована подвыборка студентов, имеющих какой-либо опыт добровольчества не обязательно в сфере культуры (47%). Вовлеченные в различные волонтерские проекты молодые люди более активно проявляют интерес к таким культурным проектам как День города (65%), Ночь музыки (65%), Библионочь (42%). Они с большей вероятностью готовы заниматься городскими культурными проектами: помогать в проведении публичных мероприятий (46%), благоустройстве общественных пространств города (36%), разработке, продвижении и реализации культурных событий в городе (34%). Они чаще проявляют интерес к культурному волонтерству в учреждениях культуры на постоянной основе (30%), мероприятиям по сохранению культурного наследия, охраны и восстановления памятников (31%), работе по оцифровке и каталогизации архивов (25%).

Потенциал городской студенческой молодежи для включения в такую модель взаимодействия с городскими организационными структурами и сообществами как совместное производство общественной услуги рассчитывался на основе реальной вовлеченности студентов в социокультурную деятельность (на основе трех показателей участия в городских проектах просветительского, культурно-досугового типа и проектах социальной направленности) и их готовности в дальнейшем участвовать в культурных городских мероприятиях и социальных инициативах (см. табл. 1).

Таблица 1. Потенциал реализации социокультурной активности студенческой молодежи в городских проектах совместного производства (в %)

Опыт реального участия в социокультурной добровольческой деятельности	Готовность к участию в дальнейшем	Неготовность к участию в дальнейшем
Есть	25	22
Нет	17	36

Можно констатировать, что 25% студенческой молодежи, имеющей опыт культурного волонтерства и готовность продолжать эту деятельность в дальнейшем, представляет собой реальный ресурс для реализации совместного производства в сфере социокультурного развития городов. 17% можно рассматривать как резерв для формирования и развития социокультурной активности студенческой молодежи в городских проектах совместного производства, раскрывающийся в процессе приобретения ими реального опыта культурного волонтерства. 58% студенческой молодежи демонстрируют эскапистскую модель в сфере социального участия и практически не могут быть задействованы в совместном производстве общественной услуги в городской среде в настоящее время.

Таблица 2. Организационные стадии вовлеченности молодежи в систему управления социальным участием в социокультурных городских проектах

Организационные стадии вовлеченности молодежи в социокультурные проекты	Вид участия
Пассивной включенности	Пассивные роли участника мероприятий по реализации социальной помощи и взаимопомощи, серьезного досуга, жертвователя материальных средств (денежных, предметов первой необходимости и т. д.)
Информационного участия	Активное участие в роли распространителя информации о своем участии в решении проблемы, проекте среди своего ближайшего окружения
Сотрудничества	Активное участие по созданию и распространению информационного контента о проблеме, организации или ее благополучателях; помощь в разработке и оказании услуг, проведении публичных мероприятий, нацеленных на реализацию управленческих решений; взаимодействие с институтами и социальными субъектами, включенными в проект
Инициативности	Активное участие по проведению новых мероприятий, в том числе информационных и фандрайзинговых, а также разработка новых направлений и проектов, инициативное обращение к органам публичной власти в разных форматах

Представляется, что в полной мере ресурсными для совместного производства являются уровни «сотрудничества» и «инициативности», характеризующие наиболее интенсивную вовлеченность молодежи в модели управления социальным участием в социокультурных городских проектах. Анализ этих уровней в рамках кейс-стади позволил охарактеризовать особенности активности разных групп студенческой молодежи Свердловской области. Студенты разбиваются на два кластера активных (профессионально— и карьерно-ориентированных) и пассивных (безучастных). Выявлено, что в уровни «сотрудничества» и «инициативности» включается крайне ограниченное число просоциально настроенной студенческой молодежи из профессионально— и карьерно-ориентированных групп. Степень их вовлеченности объясняется комплексом факторов:

- 1) уровнем своей личной ответственности за город (дом, двор, микрорайон и пр.), пониманием значимости личного вклада в улучшение состояния городской среды;
- 2) связанностью с городом (планирование своего будущего в родном городе, наличие значимых для себя культурно-исторических объектов, знание, интерес к истории города, стремление узнавать о нем новое);
- 3) оценкой текущего состояния городской среды (культурно-исторических мест, достопримечательностей и объектов города, его привлекательность для туристов);
- 4) личными временными и материальными ресурсами.

Характеризуя организационные условия, существующие в Свердловской области для реализации совместного производства студенчеством в социокультурной сфере городов, отметим ряд особенностей и проблем.

В Екатеринбурге достаточно много потенциально сильных и перспективных культурных и социальных проектов, в которые студенческая молодежь активно вовлекается на правах совместного производства социокультурной среды города. В качестве одной из лучших практик можно выделить «Дом Маклецкого» — совместный проект музея истории Екатеринбурга и Фонда городских инициатив (<http://dom-makletskogo.ru/>). Данный проект реализуется при поддержке управления культуры Администрации муниципального образования «город Екатеринбург». Данный проект нацелен на создание среды для формирования осознанного сообщества, которое готово менять мир вокруг себя. Уникальность и перспективность данного проекта для социокультурного развития городов заключается в его вариативности и ситуативной адаптируемости к изменениям событийной повестке, что обеспечивает включение в различные виды креативной, образовательной, предпринимательской, досуговой активности разных молодежных групп, сообществ, отдельных молодых людей и девушек с различными интересами. Задачи проекта позволяют городской молодежи принимать участие в исследовании города, мероприятиях, которые позволяют улучшать общественные пространства, общаться с другими горожанами; продвигать бренд города. Большинство мероприятий, проводимых в «Доме Маклецкого» бесплатны и молодежь, включаясь в их проектирование, организацию и реализацию является основной движущей силой данной площадки.

Другой своего рода уникальный и в то же время типичный для культурного ландшафта России проект, реализуемый в Екатеринбурге — проект «Уральская ночь музыки», который перешел в формат ежегодно проводимого фестиваля (<https://uralmusicnight.ru/>). В мероприятии задействовано огромное количество музыкантов, партнеров фестиваля, волонтеров и площадок, на которых одновременно в этот день можно было послушать музыку в разных частях города. Организатором является автономная некоммерческая организация «Ассоциация музыкантов Урала», проект поддержан Министерством образования и молодежной политики Свердловской области, а также Фондом президентских грантов. Параллельно с этим проектом она реализует сопутствующий проект «Команда волонтеров Уральской ночи музыки — Ural Music Volunteer Crew», который направлен на подготовку волонтеров в сфере культурного и музыкального event-менеджмента, создание постоянной команды. Он является образовательной площадкой для реализации совместного производства социокультурной услуги для горожан. Студенческая молодежь составляет значительную группу, которая на время проекта обучается, погружаясь в специфику работы музыкальных фестивалей, посещая лекции, мастер-классы, семинары, квесты, которые проходят на различных площадках Екатеринбурга. «Ural Music Volunteer Crew» широко освещается в СМИ и социальных сетях, имеет свой собственный сайт (<http://umvcREW.ru/>). Он ориентирован на студентов университетов и колледжей Свердловской области, молодых специалистов, старших школьников, предполагает работу с 500 волонтерами и вовлечение не менее 100 человек волонтеров-новичков проекта, при этом формируется группа волонтеров, работающая на постоянной основе на принципах совместного производства. Значимым результатом проекта является развитие

волонтерского движения в культурной, музыкальной сферах, которые молодежи наиболее интересны; развитие профессиональных и творческих компетенций у волонтеров проекта; формирование у молодых волонтеров навыков справляться со сложными управленческими и организационными задачами; создание и развитие площадки для самореализации, коммуникаций и взаимодействия волонтеров разного уровня; ресурсная поддержка волонтерских проектов; формирование базы потенциальных волонтеров.

В рамках исследовательского кейс-стади было выявлено ряд типичных организационных проблем в реализации совместного производства со студенческим волонтерским сообществом. Остановимся на наиболее существенных, к ним относятся:

- 1) недооценка муниципальными властями специфики совместного производства для решения социокультурных проблем города; недостаточная готовность (организационная, кадровая и пр.) осуществлять управление сферой культуры в таком режиме;
- 2) узость понимания лидерами молодежных организаций политики регулирования городской культуры, особенностей и места в ней совместного производства общественных благ и услуг, ориентированных на город; высокая конкуренция за малочисленную, но инициативную и активно соучаствующую часть студенчества в организационной среде молодежной активности, что часто приводит к разобщенности инициаторов молодежных проектов;
- 3) для студенческой молодежи городов Свердловской области характерен ограниченный уровень представлений о направлении, масштабах, формах, целях городских культурных инициатив; ограниченное число просоциально настроенной молодежи готовой работать на долгосрочной основе в рамках проектов совместного производства. Чаще всего их участие в социальных и культурных проектах, инициированных вузами, характеризует ситуативность и ограниченный уровень осознанности своих целей и задач;
- 4) НКО пока не предпринимают каких-либо существенных попыток реализовать свои проекты в рамках модели совместного производства, при этом далеко не всегда ориентируются на студенчество как их со-участника.

В целом перспективность проектов совместного производства определяется прежде всего уровнем заинтересованности разных молодежных групп во включении в актуальную проблематику. Ядро молодых участников-волонтеров существенно расширяется, когда организаторы учитывают мотивацию молодых людей и девушек, целенаправленно работают с ней.

ВЫВОДЫ. Совместное производство общественной услуги (англ. co-production of public services) — это подход к концептуализации, разработке и предоставлению общественных услуг, в котором граждане и другие заинтересованные стороны активно участвуют в процессе ее создания и реализации. Вместо традиционной модели, где государство или другие организации полностью ответственны за предоставление услуг, совместное производство предполагает более равноправное партнерство между государством, гражданским обществом и частным сектором.

Основные идеи и принципы совместного производства общественной услуги включают активное участие граждан, которые имеют возможность вносить свой вклад в принятие решений, организацию и предоставление услуг; использование разнообразных ресурсов, среди которых профессиональные знания и опыт специалистов, а также опыт и знания самих пользователей услуг; ориентацию на потребности и приоритеты граждан, способствующую более эффективной и адаптированной к нуждам общества работе; партнерство и сотрудничество между государственными органами, неправительственными организациями, частным сектором и сообществами для совместной разработки и предоставления услуг и, наконец принцип проектности в организации совместного производства.

Иногда термины «совместное производство» и «участие» в социокультурном развитии городов могут быть использованы как синонимы, особенно когда речь идет о различных

формах сотрудничества между гражданами и профессионалами в общественных проектах. Однако важно понимать, что совместное производство подразумевает более активное и равноправное сотрудничество в процессах принятия решений и реализации проектов, выраженную ориентацию на конечный результат, более продвинутый уровень организации и иную управленческую модель регулирования демократических процессов сотрудничества и выстраивания горизонтальных связей, значительно более серьезные усилия по организации взаимодействия всех акторов проекта. Понятие участия в социокультурном развитии городов охватывает более широкий спектр действий и может включать самые различные формы сотрудничества и влияния на развитие культурной среды города.

Нами выделены некоторые критерии различения совместного производства от участия. В реальных ситуациях границы между этими понятиями могут быть размытыми и зависеть от конкретного контекста и особенностей процесса, его целей и задач.

Совместное производство является конкретным подходом или методом, который может быть использован в исследовании и организации участия студенчества в социокультурном развитии городов. Участие студенческой молодежи в совместном производстве городской культуры и социокультурном развитии является важным фактором как для саморазвития студенчества, так и обогащения культурной жизни города, создания позитивной и динамичной обстановки и улучшения общественных услуг. Будучи реализовано в форме совместного производства, оно является значимым условием формирования гражданского общества, развития городской среды, социальной общности студенчества.

Анализ материалов исследования показал, что в настоящее время уровень развития совместного производства социокультурных услуг в городской среде с участием студенчества невысок. Основным маркером является степень активности участия в социокультурных проектах, наличие индивидуальных и коллективных инициатив, готовности к осознанному сотрудничеству с городскими сообществами, общественными организациями, культурными институтами, муниципальными администрациями.

Реальные проекты совместного производства студенчества в развитии городов разнообразны и специфичны для каждого региона, конкретного города и университета. Приведенные примеры демонстрируют типичные модели участия студентов в развитии города через совместное производство, которые вносят значительный вклад в социокультурную среду и общественную жизнь. Дальнейшие исследования целесообразно связывать с изучением факторов, успехов и неудач в формировании субъективных предпосылок совместного производства с участием студенческой молодежи. Другим значимым направлением является анализ конкретных успешных практик обеспечения организационных условий для формирования, раскрытия и реализации творческих инициатив студенческой молодежи в развитии социокультурной среды городов. Осмысление данных практик в контексте идей совместного производства ставит новые управленческие задачи при формировании элементов молодежной политики на муниципальном уровне и разработке конкретных проектов с участием студенческой молодежи.

ЛИТЕРАТУРА

1. Большакова Ю.М. Концепция совместного производства публичных услуг: вопросы интерпретации и эволюции // *Власть*. 2021. Т. 29. № 5. С. 72–78.
2. Никовская Л.И., Скалабан И.А. Гражданское участие: особенности дискурса и тенденции реального развития // *Полис. Политические исследования*. 2017. № 6. С. 43–60.
3. Социальное участие молодежи в социокультурном развитии городов России и постсоветских стран: потенциал и модель управления: монография / М.В. Певная, Е.А. Шуклина [и др.]. Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2023. 305 с.
4. Alford J. *Engaging Public Sector Clients: From Service-delivery to Co-production*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. 2009. 272 p.

5. Alford J. The Multiple Facets of Co-production: Building on the Work of Elinor Ostrom // *Public Management Review*. 2014. Vol. 16. № 3. P. 299–316.
6. Bovaird T. Beyond Engagement and Participation: User and Community Coproduction of Public Services // *Public Administration Review*. 2007. Vol. 67. № 5. P. 846–860.

REFERENCES

1. Bol'shakova Ju.M. *Koncepcija sovmestnogo proizvodstva publicnyh uslug: voprosy interpretacii i jevoljucii* [The concept of joint production of public services: issues of interpretation and evolution] // *Vlast'*. 2021. Tom 29. № 5. S. 72–78. (In Russian).
2. Nikovskaja L.I., Skalaban I.A. *Grazhdanskoe uchastie: osobennosti diskursa i tendencii real'nogo razvitija* [Civic participation: features of discourse and trends in real development] // *Polis. Politicheskie issledovanija*. 2017. № 6. S. 43–60. (In Russian).
3. *Social'noe uchastie molodezhi v sociokul'turnom razvitii gorodov Rossii i postsovetskih stran: potencial i model' upravljenija: monografija* [Social participation of youth in the socio-cultural development of cities in Russia and post-Soviet countries: potential and management model] / M.V. Pevnaja, E.A. Shuklina [i dr.]. Ekaterinburg: Izdatel'stvo Ural'skogo universiteta, 2023. 305 s. (In Russian).
4. Alford J. *Engaging Public Sector Clients: From Service-delivery to Co-production*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. 2009. 272 p. (In English).
5. Alford J. *The Multiple Facets of Co-production: Building on the Work of Elinor Ostrom* // *Public Management Review*. 2014. Vol. 16. Is. 3. P. 299–316. (In English).
6. Bovaird T. *Beyond Engagement and Participation: User and Community Coproduction of Public Services* // *Public Administration Review*. 2007. Vol. 67. Is. 5. P. 846–860. (In English).

DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.006

УДК 316.346.32-053.6

ББК 60.543.172-4

Д.С. ПЕТРОВА

**РОЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМООПРЕДЕЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ
СОЦИАЛЬНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ
СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ
СЕВЕРНОГО РЕГИОНА**

D.S. PETROVA

**THE ROLE OF PROFESSIONAL
SELF-DETERMINATION IN THE SOCIAL
WELL-BEING SYSTEM STUDENTS
OF THE NORTHERN REGION**

Статья посвящена анализу факторов, определяющих связь профессионального самоопределения студенческой молодежи с представлениями молодых людей об их потенциальном профессиональном будущем и субъективном социальном благополучии. Исследование проводилось в период с 2020 по 2023 гг. среди студентов вузов ХМАО-Югры.

В статье акцент сделан на определении места труда в системе ценностей студенческой молодежи, ее удовлетворенности выбранной специальностью, а также готовности обучающихся к профессиональной деятельности по окончании высшего учебного заведения.

The article is devoted to the analysis of factors that determine the connection between the professional self-determination of students and young people's ideas about their potential professional future and subjective social well-being. The study was conducted between 2020 and 2023 among university students in Khanty-Mansi Autonomous Okrug-Yugra.

In the article focuses on determining the place of work in the value system of students, their satisfaction with the chosen specialty, as well as the readiness of students for professional activities upon graduation from a higher educational institution.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональное самоопределение, социальное благополучие, студенческая молодежь.

KEY WORDS: professional self-determination, social well-being, student youth.

ВВЕДЕНИЕ. Исследовательский интерес к роли профессионального самоопределения в системе социального благополучия обучающейся молодежи обусловлен усложнением процесса интеграции молодежи в социально-профессиональную структуру общества. Необходимость профессионального самоопределения как многоуровневого, поэтапного процесса профессионального становления молодежи приобретает особую актуальность в свете событий, происходящих на рубежах первого-третьего десятилетия XXI века.

Усложнение процесса интеграции молодежи в социально-профессиональную структуру общества, как заявленный нами тезис, связан с процессами глобализации и объективно наблюдаемыми трансформациями в сфере труда. Речь идет о появлении новых специфических видов трудовой деятельности, всё чаще предпочитаемых молодежью, но не обеспечивающих стабильного заработка, профессионального роста, социальных гарантий. Прекариатизация как вызов современности [6; 7] оказывает влияние на понимание молодежью места труда в своей жизни. Объективно это не может не влиять на механизмы их

профессионального самоопределения, особенно с учетом активного развития цифровых технологий и процессов цифровизации и, в связи с этим, появления новых профессий и форм занятости.

Один из основоположников уральской социологии Л.Н. Коган в качестве сущностной характеристики молодежи выделял «субъектность». Она, согласно позиции автора, позволяет молодёжи выполнять воспроизводственную, инновационную и трансляционную функции [8].

С нашей точки зрения, в контексте рассматриваемого вопроса стоит обратить особое внимание на положения самореализационной теории культуры. Так, согласно её установкам, именно культура определяет меру реализации (применения) сущностных сил человека в различных сферах жизнедеятельности. В этом случае профессиональное самоопределение молодежи должно рассматриваться с позиции акцентирования смысла на приставку «само-», что подразумевает проявление активной деятельности самого человека в социальном мире с целью самоактуализации, саморазвития, самореализации [1, с. 168]. Различение субъективного представления человека о своем профессиональном призвании и объективной оценки достижения такого признания дает основание рассматривать профессиональное самоопределение как социальную проблему, а значит, и как проблему для социологического анализа.

Пересечение субъективных и объективных показателей нами берется во внимание при рассмотрении влияния профессионального самоопределения на социальное благополучие обучающейся молодежи. Это также взято в основу методологического подхода, заключающегося в применении теорий социального пространства и капитала, разработанных французским исследователем П. Бурдьё [5]. При применении такого подхода можно обнаружить, что именно в этот период, т.е. во время получения высшего образования, молодежь как субъект образовательного процесса активно накапливает свой капитал [4, с. 198].

Как отмечает Я.В. Дидковская, с поступлением в высшее учебное заведение вопросы профессионального выбора, поиска своего профессионального пути не только не перестают интересовать молодежь, а напротив, студенты переосмысливают свой выбор, оценивают его с учетом новых знаний, полученного опыта учебы в вузе по выбранной профессии, взаимодействия с преподавателями, студентами старших курсов, одногруппниками [2, с. 57-61]. В связи с этим особое значение приобретает деятельность высших учебных заведений в вопросе профессионального самоопределения и становления молодежи. Именно этот социальный институт призван сыграть роль посредника между абитуриентом и будущим работодателем, а также выступить в качестве регулятора социально-профессиональной структуры российского общества, создавая условия для профессионального самоопределения молодежи.

Таким образом, исследовательская проблема определяется тем, что, с одной стороны, за счет глобализационных процессов происходит трансформация в сфере труда, выражающаяся в появлении новых специфических видов трудовой деятельности, нестабильности рынка труда, стремительном росте спроса государства на профессии сферы информационных технологий и недостаток внимания к социально-гуманитарной сфере, с другой — остается вопрос, как сама обучающаяся молодежь видит свое профессиональное будущее, можно ли говорить об устойчивости ее профессиональных ориентаций и определить роль труда в системе оценок социального благополучия.

Таким образом, объектом исследования в рамках статьи является студенческая молодежь, которая рассматривается нами как образовательная общность. Предметом анализа выступает профессиональное самоопределение как фактор социального благополучия студенчества.

ЦЕЛЬ статьи обозначена нами как анализ факторов, определяющих связь профессионального самоопределения студенческой молодежи с представлениями молодых людей об их потенциальном профессиональном будущем и субъективном социальном благополучии.

Исследовательскими вопросами, определяющими структуру статьи, являются определение:

- 1) Места труда в системе ценностей студенческой молодежи;
- 2) Удовлетворенности обучающейся молодежи, выбранным направлением подготовки, специальностью, профессией и получаемым образованием;
- 3) Удовлетворенности перспективами трудоустройства и готовности молодежи к профессиональной деятельности по окончании высшего учебного заведения.

МАТЕРИАЛЫ ИССЛЕДОВАНИЯ. Эмпирическая рамка статьи представлена результатами трёх исследований (2020, 2022, 2023 гг.), посвященных изучению студенческой молодежи Югры, в том числе изучению устойчивости её профессиональных ориентаций, влияния образовательной деятельности на представление молодежи о будущей профессионально-трудовой жизни.

С целью изучения факторов, влияющих на профессиональное самоопределение студенческой молодежи, в 2020 году нами было проведено социологическое исследование среди обучающихся высших учебных заведений Ханты-Мансийского автономного округа — Югры. В качестве метода сбора информации применялось анкетирование. В исследовании была использована стратифицированная выборка с пропорциональным размещением. Для расчета объема выборочной совокупности в целом и выборки по стратам была использована статистическая информация о численности обучающихся образовательных организаций Югры.

Выборка составила 294 человека из общей совокупности студентов бакалавров обучающихся на первом и выпускном курсах Ханты-Мансийского автономного округа — Югры. Далее была реализована двухступенчатая выборка. На первой ступени случайным образом были отобраны вузы из общего списка учебных организаций в выбранных населенных пунктах. На второй ступени отбирались курсы (первый и выпускной), был осуществлен гнездовой отбор. Зависимость объема выборки от объема генеральной совокупности и ошибки выборки +5%. Результаты анкетирования были обработаны в программе SPSS Statistics.

В 2022 и 2023 годах сотрудниками лаборатории региональных исследований БУ «Сургутский государственный педагогический университет» был проведен массовый онлайн-опрос обучающихся вузов Ханты-Мансийского автономного округа — Югры, посвященный теме «Динамика социального благополучия молодежи в условиях Севера: югорский срез в контексте общероссийских тенденций». Исследование было проведено с применением сервиса «Анкетолог» (anketolog.ru). В выборку попали квотно только студенты очных отделений вузов. Данные были обработаны в программе Vortex. Всего было опрошено в 2022 году 2358 человек и в 2023 году 1684 человека.

При описании результатов исследования предпринята попытка охарактеризовать отношение студенческой молодежи к получаемому образованию, будущей профессионально-трудовой жизни и выявить роль труда в системе социального благополучия студенческой молодежи северного региона.

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ И ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

О месте труда в системе ценностей студенческой молодежи

Характеризуя представления о социальном благополучии студенческой молодежи Югры, продемонстрируем полученные результаты, где основу благополучной жизни молодежи составляют компоненты, указанные в таблице 1 и 2.

На наш взгляд, стоит обратить внимание на позицию «Стабильная работа», которая занимает лишь шестое место среди двадцати двух позиций. При этом «Работа по душе» занимает четвертую позицию в обоих случаях. Такая тенденция может говорить о готовности молодежи к переменам в трудовой деятельности: смене профессии, места работы. Но при этом важным для студенческой молодежи остается выбор трудовой деятельности, как значимой жизненной ценности, основанный на личных мотивах и предпочтениях.

Таблица 1. Студенческая молодежь о компонентах благополучной жизни и жизненных ценностях (2022 г.)

Как Вы понимаете выражение «благополучная жизнь»?	% от числа ответивших	Наиболее значимые, на Ваш взгляд, жизненные ценности?	% от числа ответивших
Достаток, материальное благополучие, отсутствие нужды	82%	Здоровье	82,9%
Здоровье своё и близких	77,3%	Семья, дети	65,3%
Мир, отсутствие войны	45,7%	Деньги, материальные блага	59,6%
Спокойствие, душевное равновесие	41,3%	Работа по душе	42,5%
Уверенность в завтрашнем дне	33,7%	Общение с друзьями	33,7%

Таблица 2. Студенческая молодежь о компонентах благополучной жизни и жизненных ценностях (2023 г.)

Как Вы понимаете выражение «благополучная жизнь»?	% от числа ответивших	Наиболее значимые, на Ваш взгляд, жизненные ценности?	% от числа ответивших
Достаток, материальное благополучие, отсутствие нужды	81,3%	Здоровье	79,5%
Здоровье своё и близких	76,6%	Семья, дети	63,1%
Мир, отсутствие войны	46,7%	Деньги, материальные блага	57,8%
Спокойствие, душевное равновесие	37,4%	Работа по душе	33%
Уверенность в завтрашнем дне	32,1%	Любовь	27,7%

Об удовлетворенности обучающейся молодежи, выбранным направлением подготовки, специальностью, профессией

В рамках исследования 2020 года нам удалось выявить ряд факторов, влияющих на профессиональный выбор студенческой молодежи (таблица 3). Среди наиболее популярных студенческая молодежь выделила «интересы» (61,8%), «способности» (52,4%), «совет родителей или других родственников» (26,5%). Первые два фактора относятся к интернальным, что говорит об осознанном (рефлексивном) выборе профессии с учетом личных способностей и интересов. С точки зрения исследования, вызывает научный интерес невысокий процент влияния на выбор таких факторов, как «уровень заработной платы» (9,5%) и «престиж профессии» (13,6%). Так как в исследованиях 2022, 2023 годов именно высокий заработок является самой значимой характеристикой будущей профессии. Также респондентами выделяются в качестве наиболее значимых признаков в будущей профессии те, которые указывают на потребность в профессиональной самореализации (таблица 4).

Таблица 3. Студенческая молодежь о факторах, повлиявших на выбор профессии (2020 г.)

Какие факторы повлияли на Ваш выбор профессии? (студенты первого курса)	% от числа ответивших	Какие факторы повлияли на Ваш выбор профессии? (студенты выпускного курса)	% от числа ответивших
Интересы	31,6%	Интересы	30,2%

Способности	27,9%	Способности	24,5%
Совет родителей или других родственников	12,9%	Совет родителей или других родственников	13,6%

Таблица 4. Студенческая молодежь о факторах значимости будущей профессии

Что для Вас значимо в будущей профессии? (2022 г.) (выберите не более 3-х вариантов ответа)	% от числа ответивших	Что для Вас значимо в будущей профессии? (2023 г.) (выберите не более 3-х вариантов ответа)	% от числа ответивших
Высокий заработок	71,7%	Высокий заработок	71,8%
Интерес к профессии, возможность самореализации	57,5%	Интерес к профессии, возможность самореализации	44%
Профессиональный рост	46%	Профессиональный рост	41,9%

Опрос 2022 г., 2023 г. продемонстрировал наличие связи престижности специальности с субъективным благополучием и значимость репутации выбранной профессии для студенческой молодежи (таблица 5).

Таблица 5. Студенческая молодежь о престижности специальности

Считаете ли Вы престижной специальность, на которой обучаетесь? (2022 г.)	% от числа ответивших	Считаете ли Вы престижной специальность, на которой обучаетесь? (2023 г.)	% от числа ответивших
Вполне считаю	52,8%	Вполне считаю	54,2%
Скорее считаю	28,8%	Скорее считаю	30,5%
Скорее не считаю	9,7%	Скорее не считаю	7,4%
Совершенно не считаю	3,7%	Совершенно не считаю	1,8%
Затрудняюсь ответить	5%	Затрудняюсь ответить	6,1%

В 2020 году о неудовлетворенности выбранной профессией заявили более 40% студенческой молодежи (таблица 6). Такая ситуация, безусловно, могла повлиять на снижение мотивации к обучению и привести к неудовлетворенности жизненной траекторией, выбранной в самом начале профессионального самоопределения.

Если в период юношества человек посвящает основное время получению высшего образования, то на его ощущение субъективного благополучия оказывает значительное влияние то, как для него происходит процесс получения знаний [5, с. 131].

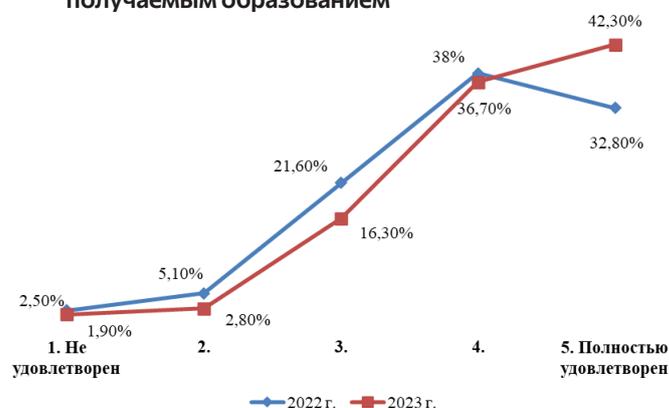
В 2022–2023 гг. заметен значительный рост оптимистических оценок по уровню удовлетворенности получаемым профессиональным образованием. Более 70% респондентов высоко оценили процесс получаемого образования (рисунок 1).

Таблица 6. Студенческая молодежь о неудовлетворенности выбранной профессией (2020 г.)

Удовлетворены ли Вы выбором профессии, на которую в данный момент обучаетесь? (студенты первого курса)	% от числа ответивших	Удовлетворены ли Вы выбором профессии, на которую в данный момент обучаетесь? (студенты выпускного курса)	% от числа ответивших
Полностью да	41%	Полностью да	26,7%
Скорее да	46,5%	Скорее да	43,3%

Скорее нет	10,4%	Скорее нет	22,7%
Полностью нет	2,1%	Полностью нет	7,3%

Рис. 1. Оценка удовлетворенности студенческой молодежи получаемым образованием



Несмотря на удовлетворенность большинства студенческой молодежи получаемым образованием, среди обучающихся возникает желание отчислиться. Исследование 2022 г., 2023 г. показало, что таких респондентов около 7%. Сформировавшиеся связи с образовательными общностями университета (преподавателями, сокурсниками и т.д.), включение в процесс формирования профессиональной культуры является для большей части студенческой молодежи важной ценностью, выступающей основой для формирования субъективного благополучия.

Таблица 7. Студенческая молодежь о готовности бросить учебу (2022 г.)

Думаете ли Вы бросить учебу? (2022 г.)	% от числа ответивших	Думаете ли Вы бросить учебу? (2023 г.)	% от числа ответивших
Да	2,3%	Да	2,3%
Скорее да	5,1%	Скорее да	4,3%
Скорее нет	17,2%	Скорее нет	17,7%
Нет	71%	Нет	71,1%
Затрудняюсь ответить	4,4%	Затрудняюсь ответить	4,6%

В качестве причин, которые привели к такому решению, респонденты выделили «Отсутствие мотивации к обучению», «Разочарование в выборе будущей профессии», «Смена профессиональных ориентиров» все три позиции в какой-то мере отображают собой в процессе профессионального самоопределения.

Таблица 8. Студенческая молодежь о причинах оставить обучение в вузе

Из числа желающих бросить учебу: С чем связано Ваше желание бросить учебу? (выберите не более 3-х вариантов ответа) (2022 г.)	% от числа ответивших	Из числа желающих бросить учебу: С чем связано Ваше желание бросить учебу? (выберите не более 3-х вариантов ответа) (2023 г.)	% от числа ответивших
Отсутствие мотивации к обучению	69,5%	Отсутствие мотивации к обучению	67,6%

Разочарование в выборе будущей профессии	55%	Разочарование в выборе будущей профессии	49,5%
Смена профессиональных ориентиров	33,5%	Смена профессиональных ориентиров	27%

Об удовлетворенности перспективами трудоустройства и готовности молодежи к профессиональной деятельности по окончании высшего учебного заведения.

В 2020 году о намерении работать по специальности заявили 56,9% респондентов первого курса и 58% студентов выпускного курса (таблица 9). Настораживает большой процент студентов выпускного курса, кто не собирается работать по специальности (19,3%) или затрудняется ответить на вопрос (22,7%). Такая ситуация может говорить о несостоявшемся профессиональном самоопределении респондентов.

В 2022–2023 гг. оценивая социальный капитал и показатель готовности к работе по окончании высшего учебного заведения, около 14% респондентов заявили о неготовности работать по специальности; в той или иной степени готовность работать характерна для более 80% обучающихся, что свидетельствует о достаточно выраженной потребности интегрироваться в профессиональную среду (таблица 10).

Таблица 9. Студенческая молодежь о готовности работать по специальности (2020 г.)

Готовы ли Вы работать по получаемой специальности после окончания учебного заведения? (студенты первого курса)	% от числа ответивших	Готовы ли Вы работать по получаемой специальности после окончания учебного заведения? (Студенты выпускного курса)	% от числа ответивших
Да, готов	56,9%	Да, готов	58%
Нет, не готов	11,8%	Нет, не готов	19,3%
Затрудняюсь ответить	31,3%	Затрудняюсь ответить	22,7%

Таблица 10. Студенческая молодежь о готовности работать по специальности

Готовы ли Вы работать по получаемой специальности после окончания учебного заведения? (2022 г.)	% от числа ответивших	Готовы ли Вы работать по получаемой специальности после окончания учебного заведения? (2023 г.)	% от числа ответивших
Да	51,2%	Да	50%
Скорее да, чем нет	29,2%	Скорее да, чем нет	30%
Скорее нет, чем да	9,5%	Скорее нет, чем да	8,7%
Нет	4,5%	Нет	4,2%
Затрудняюсь ответить	5,6%	Затрудняюсь ответить	7,1%

В 2020 году студенческая молодежь оценила уровень готовности к профессиональной деятельности как «средний» (таблица 11). Студенты старших курсов, считают себя, более подготовленными (59,3%), чем студенты первого курса (38,9%). Что соответствует положительному сценарию профессионального становления, ведь к моменту выпуска из высшего учебного заведения у студентов должны быть сформированы не только так называемые softskills (мягкие компетенции), но и компетенции, необходимые в конкретной профессиональной деятельности. При этом 7,4% респондентов выпускных курсов все же заявили о низком уровне готовности.

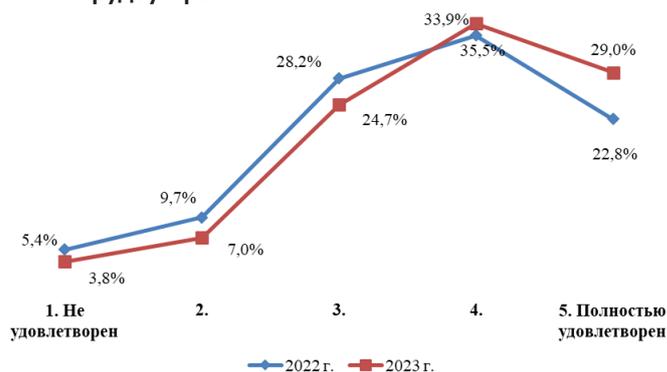
Таблица 11. Студенческая молодежь о готовности к профессиональной деятельности (2020 г.)

Как Вы оцениваете свою готовность к профессиональной деятельности? (студенты первого курса)	% от числа ответивших	Как Вы оцениваете свою готовность к профессиональной деятельности? (студенты выпускного курса)	% от числа ответивших
Высоко	12,5%	Высоко	9,3%
Выше среднего	26,4%	Выше среднего	50%
Средне	43,8%	Средне	33,3%
Ниже среднего	11,8%	Ниже среднего	4,7%
Низко	5,6%	Низко	2,7%

В 2022 и 2023 годах интересна была оценка студенческой молодежью возможностей трудоустройства (рисунок 2). Так, 58,3% (2022 г.) и 62,9% (2023 г.) обучающихся в вузах округа видят положительные перспективы трудоустройства. При этом в 2023 г. наблюдается повышение уровня удовлетворенности трудоустройством в будущем.

Оставшиеся 15,1% (2022 г.) и 10,8% (2023 г.), согласно оценкам студенческой молодежи, прибывают либо в состоянии неопределенности, либо абсолютной неудовлетворенности перспективами в сфере трудовой деятельности.

Рис. 2. Оценка удовлетворенности студенческой молодежи перспективами трудоустройства



ВЫВОДЫ. Анализ результатов проведенного социологического исследования позволяет утверждать, что на социальное благополучие студенческой молодежи Югры значительное влияние оказывают следующие элементы профессионального самоопределения: социально-экономические условия, престиж выбранной профессии и ценностно-мотивационные компоненты.

Студенческая молодежь отводит значимое место труду в системе жизненных ценностей. При этом она ориентируется не на стабильность в трудовой деятельности, а скорее на соответствие своим мотивам и предпочтениям. Подобная тенденция может свидетельствовать о готовности молодежи к смене профессии, работодателя, формата работы в соответствии со своими интересами без страха остаться без средств к существованию. С другой стороны, такие взгляды могут являться предвестниками нестабильности в социально-профессиональной структуре российского общества и повышением процента молодых людей, входящих в прерариат.

В ходе определения уровня удовлетворенности обучающейся молодежи, выбранным направлением подготовки, специальностью, мы пришли к выводу, что в 2020 году о неудов-

летворенности выбранной профессией заявили более 40% студенческой молодежи. В 2022 г., 2023 г. заметен значительный рост оптимистических оценок по уровню удовлетворенности получаемым профессиональным образованием (более 70%). Важно отметить, несмотря на подавляющее большинство студенческой молодежи, удовлетворенной получаемым образованием, среди небольшого процента обучающейся молодежи все же возникает желание бросить учебу. Среди наиболее частых причин указаны «отсутствие мотивации к обучению», «разочарование в выборе будущей профессии», «смена профессиональных ориентиров». Вышеперечисленные позиции в какой-то мере отображают сбой в процессе профессионального самоопределения.

В целом студенческая молодежь высоко оценивает удовлетворенность перспективами трудоустройства. По сравнению с результатами 2020 г., результаты 2022–2023 гг. говорят о том, что готовность работать характерна для более 80% студенческой молодежи Югры, что свидетельствует о достаточно выраженной потребности интегрироваться в профессиональную среду. Оставшийся процент студенческой молодежи прибывает либо в состоянии неопределенности, либо в абсолютной неудовлетворенности по отношению к перспективам трудоустройства.

Безусловно, процесс профессионального самоопределения играет роль в жизни молодежи, а значит, влияет на ее социальное благополучие. Этот процесс зависит от степени зрелости молодого человека, его субъективной оценки удовлетворенности различными аспектами собственной образовательной деятельности и своим профессиональным становлением в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вишневский Ю.Р., Певная М.В., Телепаева Д.Ф., Южакова А.И. Ориентир на будущее — становление и углубление субъектности молодежи // Урал индустриальный. Бакунинские чтения: Материалы XIV Всероссийской научной конференции. В 2-х томах 16–17 ноября 2020 года, Екатеринбург.
2. Дидковская Я.В. Студенчество конца XX — начала XXI вв.: динамика профессионального самоопределения // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. 2009. № 4. С. 57–61.
3. Засыпкин В.П., Зборовский Г.Е. Благополучна ли жизнь студентов северного региона, или О чём говорят данные социологического исследования? // Высшее образование в России. 2022. Т. 31. № 8–9. С. 9–26.
4. Петрова Д.С. Влияние профессионального самоопределения на социальное благополучие молодежи северного региона / Д.С. Петрова // XXIII Уральские социологические чтения. Личность, культура, общество: наследие Л.Н. Когана и современность: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 17–18 марта 2023 года / Под общей редакцией Ю.Р. Вишневого, М.В. Певной. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2023. С. 197–203.
5. Пилишвили Т.С., Данилова А.Л., Савушкина А.И. Особенности субъективного благополучия российских и китайских студентов: сравнительный анализ проблемы // Образование и наука. 2022. Т. 24, № 7. С. 126–159.
6. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.;
7. Тощенко Ж.Т. Прекариат: от протокласса к новому классу. Монография. Институт социологии ФНИСЦ РАН, РГГУ. М.: Наука, 2018. 350 с.
8. Чупров В.И. Становление отечественной школы социологии молодежи // Россия реформирующаяся. 2019. № 17. С. 103–125.

REFERENCES

1. Vishnevskij Ju. R., Pevnaja M.V., Telepaeva D.F., Juzhakova A.I. *Orientir na budushhee — stanovlenie i uglublenie subektnosti molodezhi* [The orientation for the future is the formation and deepening of

- the subjectivity of young people] // Ural industrial'nyj. Bakuninskiechtenija: Materialy HIV Vserossijsko-nauchnojkonferencii. V 2-h tomah 16-17 nojabrja 2020 goda, Ekaterinburg. (In Russian).
2. Didkovskaja Ja.V. *Studenchestvo konca XX — nachala XXI vv.: dinamika professional'nogo samoopredelenija* [Students of the late XX — early XXI centuries: the dynamics of professional self-determination] // Vestnik Vjatskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta. 2009. № 4. S. 57-61. (In Russian).
 3. Zasyplin V.P., Zborovskij G.E. *Blagopoluchna li zhizn' studentov severnogo regiona, ili O chjom govoryat dannye sociologicheskogo issledovanija?* [Is the Life of the Students of the Northern Region Wealthy, or What the Sociological Survey Data Suggest?] // Vysshee obrazovanie v Rossii. 2022. T. 31. № 8-9. S. 9-26. (In Russian).
 4. Petrova, D.S. *Vlijanie professional'nogo samoopredelenija na social'noe blagopoluchie molodezhi severnogo regiona* [The impact of professional self-determination on the social well-being of the youth of the northern region] / D.S. Petrova // XXIII Ural'skie sociologicheskie chtenija. Lichnost', kul'tura, obshhestvo: nasledie L.N. Kogana i sovremennost': Materialy Vserossijskoj nauchno-prakticheskoy konferencii, Ekaterinburg, 17-18 marta 2023 goda / Pod obshhej redakciej Ju.R. Vishnevskogo, M.V. Pevnoj. — Ekaterinburg: Ural'skij federal'nyj universitet imeni pervogo Prezidenta Rossii B.N. El'cina, 2023. S. 197-203. (In Russian).
 5. Pilishvili T.S., Danilova A.L., Savushkina A.I. *Osobennosti subektivnogo blagopoluchija rossijskih i kitajskih studentov: sravnitel'nyj analiz problem* [Features of subjective well-being of russian and chinese students: a comparative analysis of the problem] // Obrazovanie i nauka. 2022. T. 24, № 7. S. 126-159. (In Russian).
 6. Stjending G. *Prekariat: novyj opasnyj klass* [The Precariat. The New Dangerous Class]. M.: Ad Marginem Press., 2014. 328 s. (In Russian).
 7. Toshhenko Zh.T. *Prekariat: ot protoklassa k novomu klassu* [Precariat: from a proto-class to a new class]. Monografija. Institutsociologii FNIS RAN, RGG U. M.: Nauka, 2018. 350 s. (In Russian).
 8. Chuprov V.I. *Stanovlenie otechestvennoj shkoly sociologii molodezhi* [Formation of the national school of youth sociology] // Rossiya reformirujushhajasja. 2019. № 17. S. 103-125. (In Russian).

DOI 10.69571/SSPU.2024.89.2.007

УДК 316.346.32-053.6

ББК 60.542.15

А.А. ПОПКОВА,
О.В. ТРЕТЬЯКОВА**СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ
ГРАНТОВОЙ ПОДДЕРЖКИ ОРГАНИЗАЦИЙ
В СИСТЕМЕ РЕАЛИЗАЦИИ
МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**А.А. POPKOVA,
O.V. TRET'YAKOVA**SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF GRANT
SUPPORT OF ORGANIZATIONS
IN THE SYSTEM OF IMPLEMENTATION
OF YOUTH POLICY**

Исследования современной молодежной политики в России показывают, что она становится одним из ключевых приоритетов в системе государственного и муниципального управления. Об этом свидетельствует укрепление институциональной базы в сфере молодежной политики, в том числе принятие специального федерального закона, регламентирующего ее содержание и полномочия всех уровней государственной власти и местного самоуправления, что определяет актуальность настоящего исследования.

Цель статьи — исследование грантовой поддержки организаций в системе реализации молодежной политики.

В работе были использованы анализ нормативных правовых актов федерального и регионального уровней, вторичный анализ результатов социологических исследований Всероссийского центра изучения общественного мнения по проблемам молодежи, анализ отчетных документов, протоколов проведения грантовых конкурсов, контент-анализ открытых информационных источников органов государственной власти федерального и регионального уровней.

Научная новизна заключается в том, что грантовая поддержка формирует условия для активизации и включенности молодежи в формирование и реализацию современной молодежной политики.

По результатам проведенного исследования было выявлено, что активность грантовой поддержки молодежных проектов, с одной стороны, формирует субъектную позицию молодежи по отношению к формированию и реализации молодежной политики, а с другой — определяет ее несистемный, а фрагментарный характер, так как проведение мероприятий с участием молодежи в рамках грантовой поддержки осуществляются лишь тогда, когда грант получен, и в случае отсутствия поддержки планируемая инициатива не получает ресурсов для реализации.

A study of modern youth policy in Russia shows that it is becoming one of the key priorities in the system of state and municipal government. This is evidenced by the strengthening of the institutional framework in the field of youth policy, including the adoption of a special federal law regulating its content and powers of all levels of state power and local government, which determines the relevance of this study.

The purpose of the article is to study grant support for children's and youth organizations in the system of youth policy implementation.

The work used: analysis of regulatory legal acts at the federal and regional levels, secondary analysis of the results of sociological research of the All-Russian Center for the

Study of Public Opinion on Youth Issues, analysis of reporting documents, protocols of grant competitions, content analysis of open information sources of government authorities at the federal and regional levels.

The scientific novelty lies in the fact that grant support creates the conditions for the activation and involvement of young people in the formation and implementation of modern youth policy.

Based on the results of the study, it was revealed that the activity of grant support for youth projects, on the one hand, forms the subject position of youth in relation to the formation and implementation of youth policy, and on the other hand, determines its non-systematic and fragmented nature, since the holding of events with the participation of youth within the framework of Grant support is implemented only when the grant is received, and in the absence of support, the planned initiative does not receive resources for implementation.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: молодежь, молодежная политика, грантовая поддержка, инструменты грантовой поддержки.

KEY WORDS: youth, youth policy, grant support, grant support tools.

ВВЕДЕНИЕ. Молодежная политика в современной России является одним из основных приоритетов в деятельности государства. Ключевым отличием современного этапа ее реализации является отказ от патерналистской роли органов государственной власти по отношению к молодежи и выстраивание системы отношений, основанной на воспитании активной позиции молодежи по отношению к процессам, происходящим в государстве, стремлением воспитать ее в качестве субъекта изменений современной государственной повестки. Для этого активно развиваются инструменты поддержки молодежных инициатив, которые, по большей части, реализуются путем проведения грантовых конкурсов, через которые осуществляется финансирование молодежных мероприятий [3; 5; 6; 7; 8; 10]. Целью статьи является исследование грантовой поддержки организаций в системе реализации молодежной политики. Научная новизна заключается в том, что грантовая поддержка формирует условия для активизации и включенности молодежи в формирование и реализацию современной молодежной политики.

МАТЕРИАЛЫ И МЕТОДЫ. В качестве основных методов исследования в работе были использованы анализ нормативных правовых актов федерального и регионального уровней по вопросам молодежной политики, предоставления грантовой поддержки на конкурсной основе, в том числе субсидий в форме грантов, вторичный анализ результатов социологических исследований Всероссийского центра изучения общественного мнения по проблемам молодежи, анализ отчетных документов, протоколов проведения грантовых конкурсов Росмолодежи, «Движение первых», контент-анализ открытых информационных источников органов государственной власти федерального и регионального уровней, реализующих молодежную политику, молодежных и детско-юношеских организаций.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ. В 2023 году на конкурс предоставления субсидии в форме гранта в сфере молодежной политики, координатором которого выступало общероссийское общественно-государственное движение детей и молодежи «Движение первых», было подано от организаций 1920 заявок, из них 759 были поддержаны.

Общая сумма средств, направленных на предоставление субсидий в форме гранта, составила 2 млрд руб., максимальный размер субсидии составил 15 млн руб. [9].

Наибольшее число заявок на субсидию от организаций, осуществляющих деятельность в сфере молодежной политики, было направлено на образование, профориентацию, патриотизм и сохранение исторической памяти, культуру и искусство (рис. 1).



Рис. 1. Направления поддержанных заявок на предоставление субсидии в форме гранта в сфере молодежной политики в 2023 году

Около 11% поданных заявок в общем объеме были представлены детскими и детско-юношескими организациями. Такая же доля представительства данных организаций в общем объеме заявок, отобранных для субсидирования в форме гранта (рис. 2).



Рис. 2. Количество поданных и поддержанных заявок на предоставление субсидии в форме гранта детских и детско-юношеских организаций, реализующих молодежную политику в 2023 году

В целом, необходимо отметить, что субсидия в форме гранта предоставляется как бюджетное финансирование на условиях отбора заявок организаций, реализующих деятельность в сфере молодежной политики в различных регионах РФ. Сформированная система отбора заявок, основанная на проектом подходе, сконцентрирована на актуальности, прозрачности реализации, взаимодействии организаций с органами власти различных уровней, инновационности и социальной результативности, реализуемой деятельности.

Актуальность и активизация молодежной политики в последнее время в Российской Федерации позволяет не только вовлекать в ее реализацию молодежные организации, непосредственно созданные государством, регионом или муниципалитетом, но и общественные организации и физических лиц, активно проявляющих инициативы в сфере молодежной политики. Поддержка и развитие данных инициатив осуществляется на конкурсной основе через проведение грантовых конкурсов Федеральным агентством по делам молодежи. В целях актуализации рассмотрения данного аспекта деятельности в исследуемой проблематике, необходимо отметить, что данные инициативы молодых людей часто формируются в ходе

работы инфраструктурных организаций, работающих в сфере молодежной политики, так как именно данные организации проводят политику популяризации конкурсов молодежных проектов, оказывают методическую помощь в их написании и участии в заявочной кампании.

Для развития проектов общественных организаций Росмолодежь осуществляется грантовая поддержка проектов НКО. Учитывая, что большое количество молодежных и детских организаций не имеют юридического лица и осуществляют деятельность в рамках Федерального закона «Об общественных объединениях», проведены грантовые конкурсы для физических лиц [4]. Согласно результатам всероссийского опроса граждан 18–35 лет ВЦИОМ 11–15 октября 2022 г., 1 600 респондентов, в топ-5 самых известных в молодежной среде проектов входит грантовый конкурс Росмолодежи (60%) — 3 место. Для молодежи 18–24 лет наиболее интересны гранты Росмолодежи (47%), для молодежи 25–29 лет в тройку самых интересных проектов вошел грантовый конкурс Росмолодежи (38%) [1].

Грантовая поддержка молодежных проектов Росмолодежь осуществляет с 2011 года. Целевая установка ориентирована на поддержку наиболее значимых в молодежной среде проектов. Около 2,5 млрд рублей ежегодно распределяется по итогам проведения грантовых конкурсов Росмолодежи. Финансовая помощь не является целью их проведения. Фактически грантовые конкурсы стремятся создать условия для развития и самореализации молодых людей, так как через проекты развиваются навыки коммуникации, формирования команды, структурирования работ, поиска ресурсов для реализации идей.

Росмолодежь стремится обеспечить доступность использования грантовых средств и за счет упрощения отчетности, особенно по грантовой поддержке с небольшой суммой финансирования (до 50 т.р.), которая позволяет поддержать небольшие, но значимые инициативы, заявленные в различных форматах проведения конкурса. Росмолодежь развивает различные направления поддержки молодежных инициатив: творчество, активность, здоровый образ жизни, саморазвитие и профессионализация — все эти направления реализуются в рамках проводимых конкурсов.

Проведенный анализ показал, что грантовая поддержка молодежных инициатив является значимым инструментом, способствующим самореализации молодежи, ее включенности в решение различных вопросов развития государства, решение проблем молодого поколения. На сегодняшний день существующая система грантовой поддержки аккумулирует достаточно большой объем финансовых ресурсов, способствующих поддержке актуальных, социально-значимых инициатив молодежи и организаций, работающих с ней. Активность грантовой поддержки молодежных проектов, с одной стороны, формирует субъектную позицию молодежи по отношению к формированию и реализации молодежной политики, а с другой — определяет ее не системный, а фрагментарный характер, так как проведение мероприятий с участием молодежи в рамках грантовой поддержки осуществляются лишь тогда, когда грант получен, и в случае отсутствия поддержки планируемая инициатива не получает ресурсов для реализации. Следовательно, в конкурсах молодежных инициатив необходимо предусмотреть возможность выделения отдельного конкурса или номинации для пролонгирования поддержки проектов показавший значимый социальный эффект в молодежной политике.

В Тюменской области молодежная политика является стратегическим направлением социально-экономического развития региона, его социальных трансформаций. Региональная государственная молодежная политика представляет собой систему мер, социального, экономического, политического, организационного и правового характера, реализуемых органами государственной власти, целью которых является поддержка молодежи и организаций, осуществляющих работу с данной категорией граждан для их становления и развития в качестве активного субъекта общественных изменений [2].

Для реализации данной деятельности в Тюменской области создана инфраструктура, способствующая эффективной работе с молодыми людьми, основанная на межведомственном взаимодействии. К субъектам государственной молодежной политики Тюменской области

относятся Правительство области, департамент по общественным связям, коммуникациям и молодежной политики, который через созданную подведомственную организацию АНО «Агентство современных коммуникаций» осуществляет организацию работы с молодежными сообществами в регионе, проводит грантовые конкурсы.

Проанализируем результаты участия в конкурсе на грантовую поддержку Фонда президентских грантов организаций Тюменской области. Анализ проводился только по направлению «Поддержка молодежных проектов». По данному направлению организации региона на протяжении периода 2017–2023 гг. ежегодно заявляют проекты молодежной направленности в количестве не менее 20 проектов практически ежегодно. Победу в конкурсе одерживают не все, но регион имеет ежегодный положительный результат по привлечению грантовых ресурсов данного Фонда на поддержку проектов, касающихся работы с молодежью (рис. 3,4,5).



Рис. 3. Проектная активность и результативность получения грантовых средств Фонда президентских грантов на проекты в сфере молодежной политики

Как показал анализ, результативность проектных заявок на предоставление грантовой поддержки из Фонда президентских грантов в сфере молодежной политики невысокая и в среднем составляет не более 20% заявок. Иная ситуация наблюдается в привлечении грантовых средств на реализацию молодежных проектов на конкурсе на предоставление гранта Губернатора Тюменской области.

За последние два года результативность проектных заявок на получение грантовой поддержки молодежных проектов за счет средств гранта Губернатора достаточно высокая и составляет не менее 70%.



Рис. 4. Проектная активность и результативность получения грантовых средств Губернатора Тюменской области на проекты в сфере молодежной политики

Объем средств, привлекаемых за счет грантов Губернатора региона в сферу молодежной политики, за два года составил почти 16,5 млн руб.

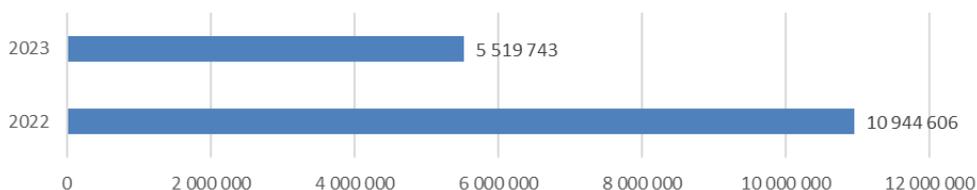


Рис. 5. Привлечённые средства гранта Губернатора Тюменской области на молодежную политику в 2022–2023 гг., руб.

Проанализировав результативность деятельности организаций по привлечению грантовых средств Фонда президентских грантов и Фонда гранта Губернатора Тюменской области на реализацию молодежных проектов, можно отметить, что грантовая поддержка активно используется в качестве мер по развитию молодежной политики.

Помимо грантодающих фондов, в системе молодежной политики активно применяется такая форма использования бюджетных средств, как субсидия в форме гранта организациям, реализующим молодежную политику. Предоставление данной субсидии носит заявительный характер. Основным распределителем бюджетных средств и организатором отбора на предоставление субсидии в форме гранта является общероссийское общественно-государственное движение детей и молодежи «Движение первых». Рассмотрим участие тюменских организаций, реализующих молодежную политику в распределении субсидий в форме гранта. Проведенный анализ результатов отбора заявок на предоставление субсидии в 2023 году показывает, что организации региона не очень активно используют эту форму грантовой поддержки, была подана 21 заявка, 15 из которых были поддержаны (рис. 6).

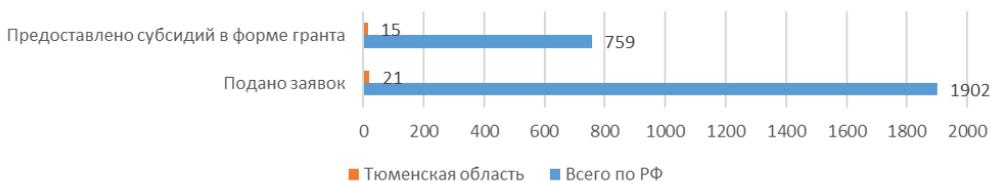


Рис. 6. Субсидирование в форме гранта организаций, реализующих молодежную политику в Тюменской области

Сравнивая объемы запрашиваемой суммы и полученной субсидии в форме гранта, можно отметить, что оператором бюджетных средств было выделено около 90% запрашиваемой суммы. Организации, участвующие в конкурсе на предоставления субсидий в сфере поддержки молодежи, не все непосредственно являются представителями исследуемого сектора, а напротив, их сфера деятельности разнообразна и охватывает различные направления работы с молодежью (табл. 1).

Таблица 1. Результативность заявок на получение субсидий в форме гранта организациям, реализующим молодежную политику

Организация	Заявлено, тыс. руб.	Получено, тыс. руб.	%
ТРМОО «Тюменская региональная федерация альпинизма»	1 955, 910	1 760, 000	89,98%
Межрегиональная общественная организация «Федерация современного искусства»	14 650, 032	1 3185,000	90,00%

МАОУ Омутинская средняя общеобразовательная школа № 1	1 373,980	1 236, 000	89,96%
АНО Центр научных исследований «Техностарт»	2 998,481	2 698, 000	89,98%
АНО "Центр реализации социальных программ и проектов «Профстандарт»	995, 493	895, 000	89,91%
Фонд развития творчества «Жизнь и дело»	13 009, 404	11708, 000	90,00%
АНО «Центр реализации социальных проектов и программ «Зажигаем звезды»	744, 750	670, 000	89,96%
АНО «Центр развития военно-тактических игр и видов спорта «Ратник»	754, 205	678, 000	89,90%
АНО «Центр реализации социокультурных программ и проектов «Салют»	2 998, 515	2 698, 000	89,98%
АНО «Центр подготовки в экстремальных, аварийных и чрезвычайных ситуациях»	4 654, 510	4 189, 000	90,00%
АНО «Центр развития мотивации детей к познанию и творчеству «Грин-ландия»	3 600, 000	3 240, 000	90,00%
АУСОН ТО «Региональный социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних «Семья»	704, 050	633, 000	89,91%
МАУ ДО «Центр дополнительного образования детей города Ишима»	697, 514	627, 000	89,89%
АНО Эколога-просветительский центр «Экоцентр»	11 800, 000	10 620, 000	90,00%
Тюменское областное общественное детское движение «ЧИР»	9 553, 000	8 597, 000	89,99%
ФГАОУ ВО «Тюменский государственный университет»	1 760, 000	-	-
ООО «Новые горизонты»	1 499, 962	-	-
Тобольская общественная организация «Многопрофильный центр «Партнер»	1 453, 440	-	-
АНО «Детский оздоровительно-образовательный центр «Алые паруса»	11 800, 000	-	-
АНО «Центр реализации социальных проектов и программ «Радуга талантов»	1 629, 410	-	-
АНО «Центр социального обслуживания населения «Прогресс»	989, 340	-	-

Всего тюменские организации в 2023 году субсидиями в форме грантов привлекли в регион на реализацию молодежной политики 63,434 млн руб., что является существенным финансированием отрасли.

ВЫВОДЫ. Проведенный анализ показывает, что в Тюменской области активно развивается отрасль молодежной политики. Главный субъект реализации молодежной политики в регионе — Департамент по общественным связям, коммуникациям и молодежной политике — определил в качестве приоритета ее реализации инициативность молодежи, что хорошо укладывается в концепцию грантовой поддержки как основного механизма финансирования работы с молодежью. Грантовая поддержка сферы молодежной политики реализуется и на федеральном, и на региональном уровнях, что позволяет инициировать необходимые изменения с целью повышения эффективности работы с молодежью.

В настоящее время активность по подаче заявок со стороны молодежи и организаций в Тюменской области достаточно развита, но заявки подаются разрозненно, и в случае получения грантовой поддержки мероприятия проводятся заявителем самостоятельно. Следовательно, курирующий сферу молодежной политики в регионе Департамент не имеет системного представления обо всех проектах, реализуемых в молодежной среде. Мы полагаем, необходимо систематически формировать базу данных активных организаций и молодежи, получающих грантовую поддержку, и включать их в повестку деятельности органов государственной власти по вопросам молодежной политики.

ЛИТЕРАТУРА

1. ВЦИОМ: большинство россиян до 35 лет больше всего доверяет новостям в Telegram-каналах. URL: <https://tass.ru/obschestvo/16517333> (дата обращения: 06.11.2023).
2. О внесении изменений в Закон Тюменской области «О молодежной политике в Тюменской области»: Закон Тюменской области № 18 от 25.03.2021 г. Тюмень. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/7200202103250013?index=3&rangeSize=1> (дата обращения: 06.11.2023).
3. О направлении методических рекомендаций по организационно-методической поддержке деятельности детских общественных движений и ученического самоуправления и по совершенствованию сетевого взаимодействия в системе воспитания: Письмо Минобрнауки России от 02.08.2017 № ТС-512-09 // Администратор образования. 2017. № 18. С. 7–23.
4. Об общественных объединениях: Федеральный закон № 82-ФЗ: от 19 мая 1995 г.: по состоянию на 24.07.2023. Москва. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6693/ (дата обращения: 06.11.2023).
5. Об утверждении списка победителей Всероссийского конкурса молодежных проектов среди физических лиц в 2022 году: Приказ Федерального агентства по делам молодежи N 264: от 27 июля 2022 г. Москва. URL: <https://base.garant.ru/405080651/> (дата обращения: 06.11.2023).
6. Общероссийская общественная организация «Российский союз молодежи. URL: www.ruy.ru. (дата обращения: 06.11.2023).
7. Отчет об итогах деятельности Федерального агентства по делам молодежи в 2022 году. URL: <https://fadm.gov.ru/documents/?TYPE=31> (дата обращения: 06.11.2023).
8. Патриотическое движение «Юнармия». URL: <https://yunarmy.ru> (дата обращения: 06.11.2023).
9. Протокол № И-23-592-64872-1-0199 подведения итогов на предоставление субсидии. URL: <https://promote.budget.gov.ru/m-data/minfin/selection/view/> (дата обращения: 06.11.2023).
10. Российское движение школьников. URL: <https://рдш.рф>. (дата обращения: 06.11.2023).

REFERENCES

1. *VTSIOM: bol'shinstvo rossiyan do 35 let bol'she vsego doveryayet novostyam v Telegram-kanalakh* [VTSIOM: the majority of Russians under 35 trust news most in Telegram channels]. URL: <https://tass.ru/obschestvo/16517333> (data obrashheniya: 06.11.2023). (In Russian).
2. *O vnesenii izmeneniy v Zakon Tyumenskoy oblasti «O molodezhnoy politike v Tyumenskoy oblasti»* [On amendments to the Law of the Tyumen Region «On youth policy in the Tyumen Region»]. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/7200202103250013?index=3&rangeSize=1> (data obrashheniya: 06.11.2023). (In Russian).
3. *O napravlenii metodicheskikh rekomendatsiy po organizatsionno-metodicheskoy podderzhke deyatelnosti detskikh obshchestvennykh dvizheniy i uchenicheskogo samoupravleniya i po sovershenstvovaniyu setevogo vzaimodeystviya v sisteme vospitaniya: Pis'mo Minobrnauki Rossii ot 02.08.2017 № TS-512-09* [On the direction of methodological recommendations on organizational and methodological support for the activities of children's social movements and student self-government and on improving network interaction in the education system: Letter of the Ministry of Education and Science of Russia dated 02.08.2017 No. TS-512-09]. // *Administrators obrazovaniya*. 2017. № 18. S. 7-23. (In Russian).
4. *Ob obshchestvennykh ob'yedineniyakh: Federal'nyy zakon № 82-FZ: ot 19 maya 1995 g.* [On public associations: Federal Law No. 82-FZ: dated May 19, 1995]. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_6693/ (data obrashheniya: 06.11.2023). (In Russian).
5. *Ob utverzhdenii spiska pobediteley Vserossiyskogo konkursa molodezhnykh proyektov sredi fizicheskikh lits v 2022 godu* [On approval of the list of winners of the All-Russian competition of youth projects among individuals in 2022]. URL: <https://base.garant.ru/405080651/> (data obrashheniya: 06.11.2023). (In Russian).
6. *Obshcherossiyskaya obshchestvennaya organizatsiya «Rossiyskiy soyuz molodezhi»* [All-Russian public organization «Russian Youth Union»]. URL: www.ruy.ru. (data obrashheniya: 06.11.2023). (In Russian).

7. *Otchet ob itogakh deyatelnosti Federal'nogo agentstva po delam molodezhi v 2022 godu* [Report on the results of the activities of the Federal Agency for Youth Affairs in 2022]. URL: <https://fadm.gov.ru/documents/?TYPE=31> (data obrashheniya: 06.11.2023). (In Russian).
8. *Patrioticheskoye dvizheniye «Yunarmiya»* [Patriotic movement «Youth Army»]. URL: www.ruy.ru. (data obrashheniya: 06.11.2023). (In Russian).
9. *Protokol № I-23-592-64872-1-0199 podvedeniya itogov na predostavleniye subsidii* [Protocol No. I-23-592-64872-1-0199 summing up the results for the provision of subsidies]. URL: <https://promote.budget.gov.ru/m-data/minfin/selection/view/> (data obrashheniya: 06.11.2023). (In Russian).
10. *Rossiyskoye dvizheniye shkol'nikov* [Russian schoolchildren movement]. URL: <https://рдш.рф>. (data obrashheniya: 06.11.2023). (In Russian).

Сведения об авторах Information About The Authors

Амбарова Полина Анатольевна — доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления Института экономики и управления Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург.

Ambarova Polina Anatolyevna — Doctor of Sc. (Sociology), Professor, Department of Sociology and Technology of Public and Municipal Administration, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin, Yekaterinburg.

E-mail: borges75@mail.ru

Богдан Дарья Ивановна — начальник отдела мониторинга качества обучения, БУ «Сургутский государственный педагогический университет»

Bogdan Darya Ivanovna — head of the Training Quality Monitoring Department, Surgut State Pedagogical University

E-mail: dfilippova@surgpu.ru

Власова Ольга Владимировна — кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социально-экономического образования и философии, проректор по научной работе, БУ «Сургутский государственный педагогический университет».

Vlasova Olga Vladimirovna — PhD (Sociological Sciences), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Socio-Economic Education and Philosophy, Vice-Rector for Research, Surgut State Pedagogical University.

E-mail: ovlasova@surgpu.ru

Воронин Геннадий Леонидович — доктор социологических наук; профессор кафедры общей социологии и социальной работы ФСН Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского; ведущий научный сотрудник отдела исследований динамики социальной адаптации Института социологии ФНИСЦ РАН.

Voronin Gennady Leonidovich — Doctor of Sociology, Professor the Department of General Sociology and Social Work at FSN of the N.I. Lobachevsky National Research University of Nizhny Novgorod; Senior Researcher at the Department of Research on the Dynamics of Social Adaptation at the Institute of Sociology of the Russian Academy of Sciences.

E-mail: voroningl@mail.ru

Дуран Татьяна Валентиновна — кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры «Управление персоналом и социология», Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный университет путей сообщения», г. Екатеринбург.

Duran Tatyana Valentinovna — PhD (Sociological Sciences), Docent, Docent of the Department «Personnel Management and Sociology», Ural State University of Railway Transport, Yekaterinburg.

E-mail: tatyana_duran1978@gmail.com

Ермилова Анна Вячеславовна — кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры общей социологии и социальной работы ФСН Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского.

Ermilova Anna Viacheslavovna — PhD (Sociological Sciences), Associate Professor, Assistant Professor of the Department of General Sociology and Social Work at FSN of the N.I. Lobachevsky National Research University of Nizhny Novgorod.

E-mail: ermilova.75@bk.ru

Девятаева Татьяна Владимировна — начальник отдела управления персоналом, аспирант социально-гуманитарного факультета, БУ «Сургутский государственный педагогический университет».

Devyataeva Tatyana Vladimirovna — Head of the HR Department, Postgraduate Student of the Faculty of Social Sciences and Humanities, Surgut State Pedagogical University.

E-mail: TDevyataeva@surgpu.ru

Засыпкин Владислав Павлович — доктор социологических наук, профессор, ректор БУ «Сургутский государственный педагогический университет».

Zasytkin Vladislav Pavlovich — Doctor of Social Sciences, Professor, Rector Surgut State Pedagogical University.

E-mail: VZasytkin@surgpu.ru

Зборовский Гарольд Ефимович — доктор философских наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, профессор-исследователь кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления Института экономики и управления Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцин, Екатеринбург.

Zborovskiy Garold Yefimovich — Doctor of Philosophical Sciences, Professor, Institute of Economics and Management, Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Honored Scientist of the Russian Federation, Yekaterinburg.

E-mail: garoldzborovskiy@gmail.com

Кеммет Елена Викторовна — старший преподаватель, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина.

Kemmet Elena Viktorovna — Senior Lecturer, Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin.

E-mail: Elena.Kemmet@urfu.ru

Нархов Дмитрий Юрьевич — кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры «Организация работы с молодежью», федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина», Екатеринбург.

Narkhov Dmitry Yuryevich — PhD (Sociological Sciences), Associate Professor, Associate Professor of the Department of «Organization of Work with Youth», Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education «Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin», Yekaterinburg.

E-mail: d_narkhov@mail.ru

Окунева Татьяна Владимировна — старший преподаватель кафедры «Управление персоналом и социология», ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения», Екатеринбург.

Okuneva Tatiana Vladimirovna — Senior Lecturer of Human Resource Management and Sociology Department, Ural State University of railway Transport, Екатеринбург.

E-mail: tat-okuneva@list.ru

Певная Мария Владимировна — доктор социологических наук, доцент, заведующая кафедрой социологии и технологий государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет им. первого президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург.

Pevnaya Maria Vladimirovna — Doctor of Sociology, Associate Professor, Head of the Department of Sociology and Technologies of Public and Municipal Administration, Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin, Yekaterinburg.

E-mail: m.v.pevnaya@urfu.ru

Петрова Дарья Сергеевна — аспирант кафедры социально-экономического образования и философии, начальник управления научно-исследовательских работ, БУ «Сургутский государственный педагогический университет».

Petrova Daria Sergeevna — Postgraduate Student of the Department of Socio-Economic Education and Philosophy, Head of the Department of Scientific Research, Surgut State Pedagogical University.

E-mail: DrPetrova@surgpu.ru

Попкова Алена Анатольевна — кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры маркетинга и муниципального управления ФГБОУ «Тюменский индустриальный университет»

Popkova Alena Anatolevna — PhD (Sociological Sciences), Associate Professor, Associate Professor of Marketing and Municipal Management Department, Tyumen industrial University.

E-mail: popkovaaa@tyuiu.ru

Третьякова Оксана Владимировна — кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры Маркетинга и муниципального управления ФГБОУ «Тюменский индустриальный университет»

Tretyakova Oksana Vladimirovna — PhD (Sociological Sciences), Associate Professor, Associate Professor of Marketing and Municipal Management Department, Tyumen industrial University.

E-mail: 33909074@mail.ru

Смирнова Юлия Сергеевна — магистрант 2-ого курса Школы государственного управления и предпринимательства Института экономики и управления Уральского федерального университета имени первого Президента России Б.Н. Ельцина.

Smirnova Julia Sergeevna — Undergraduate, Institute of Economics and Management, Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin.

E-mail: smirnova_yulyash@mail.ru

Ткачук Наталья Витальевна — научный сотрудник отдела социально-экономического развития и мониторинга, БУ ХМАО-Югры «Обско-угорский институт прикладных исследований и разработок»

Natalia Vitalievna Tkachuk — BI of KhMAO-Ugra «Ob-Ugric Institute of Applied Researches and Development», Researcher of the Department of Socio-economic development and monitoring

E-mail: Naksik1@yandex.ru

Шалагина Елена Владимировна — кандидат социологических наук, доцент кафедры философии, социологии и культурологии Уральского государственного педагогического университета, Екатеринбург.

Shalagina Elena Vladimirovna — PhD (Sociological Sciences), Associate Professor of Department of Philosophy, Sociology and Cultural Studies, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg.

E-mail: elshal96@gmail.com

Шестопалова Ольга Николаевна — кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры «Управление персоналом и социология», ФГБОУ ВО «Уральский государственный университет путей сообщения», Екатеринбург.

Shestopalova Olga Nikolaevna — PhD (Sociological Sciences), Docent, Associate Professor of Human Resource Management and Sociology department, Ural State Transport University, Yekaterinburg.

E-mail: onshestopalova@mail.ru

Шихова Ольга Николаевна — кандидат социологических наук, доцент кафедры философии, социологии и культурологии Уральский государственный педагогический университет, Екатеринбург.

Shikhova Olga Nikolaevna — PhD (Sociological Sciences), Associate Professor of Department of Philosophy, Sociology and Cultural Studies, Ural State Pedagogical University, Ekaterinburg.

E-mail: krutikol@mail.ru

Шуклина Елена Анатольевна — доктор социологических наук, профессор кафедры социологии и технологий государственного и муниципального управления, Уральский федеральный университет им. первого президента России Б.Н. Ельцина, Екатеринбург.

Shuklina Elena Anatolyevna — Doctor of Sociology, Professor of the Department of Sociology and Technologies of Public and Municipal Administration, Ural Federal University named after the First President of Russia B. N. Yeltsin, Yekaterinburg.

E-mail: e.a.shuklina@urfu.ru

Правила представления рукописи авторами

Правила направления, рецензирования и опубликования научных статей в научном журнале «Вестник Сургутского государственного педагогического университета»

1 Общие положения

- 1.1 Редакция журнала «Вестник Сургутского государственного педагогического университета» принимает к рассмотрению материалы, отвечающие профилю издания, не опубликованные ранее в других научных журналах и в сети Интернет. Присланные в редакцию материалы должны представлять собой оригинальные научные статьи, научные обзоры, научные рецензии, отзывы, основные результаты диссертационных исследований на соискание учёной степени кандидата наук, на соискание учёной степени доктора наук. Для подтверждения этого требования мы рекомендуем заполнить автору статьи бланк соответствующего обязательства (см. Приложение).
- 1.2 Журнал публикует материалы в соответствии с актуальными рубриками:
 - в области педагогических наук: теория и методика профессионального образования;
 - в области исторических наук: отечественная история;
 - в области социологических наук: социальная структура, социальные институты и процессы.
- 1.3 Периодичность издания: выходит 6 раз в год и распространяется на территории Российской Федерации.
- 1.4 Редакция журнала «Вестник Сургутского государственного педагогического университета» в процессе рассмотрения публикации статей руководствуется нормами международного и российского законодательства, этическими нормами, принятыми международным сообществом (Committee of Publication Ethics), также принципами независимости, добросовестности и ответственности редакторов и рецензентов.
- 1.5 Передача автором материалов в издание рассматривается как добровольная, безвозмездная и бессрочная передача прав на произведение научно журналу «Вестник Сургутского государственного педагогического университета».

2 Приём научных статей для публикации

- 2.1 Статьи принимаются к рассмотрению при строгом соблюдении требований к авторским оригиналам статей и наличии всех сопроводительных документов (сведения об авторах, авторское обязательство, отзыв научного руководителя для аспирантов).
- 2.2 Основаниями для включения статьи в журнал являются:
 - выполнение правил представления рукописей, сведений об авторах и требований к их оформлению;
 - оригинальность представленных материалов: она должна составлять не менее 75% (редакция проводит проверку статей с помощью сервиса «Антиплагиат»);
 - положительная рецензия независимого рецензента, определяемого редакционной коллегией журнала.
- 2.3 К статьям аспирантов необходимо прилагать отзывы-рекомендации научных руководителей о целесообразности опубликования статьи.
- 2.4 Авторы несут ответственность за содержание статьи, за оригинальность, объективность и обоснованность публикуемых материалов, за достоверность приводимых результатов, отсутствие плагиата/фальсификации, за правильность ссылок на цитированные работы.
- 2.5 В журнале принято ограничение на возможное количество статей одного автора в одном выпуске журнала — до одной статьи, выполненной индивидуально, и до двух статей, выполненных в соавторстве.

2.6 Редакция оставляет за собой право редактирования текста статьи (небольшие исправления стилистического и формального характера, внесение несущественных изменений, не меняющих сути публикации, редактирование производятся без согласования с авторами) или отклонения материалов от публикации. При необходимости более серьёзных исправлений правка согласовывается с авторами или статья направляется авторам на доработку. Исправленная рукопись (электронный вариант) должна быть возвращена в редакцию в течение 14 дней и повторно направляется на рецензирование.

3 Рецензирование научных статей, поступивших в редакцию

3.1 Редакция журнала «Вестник Сургутского государственного педагогического университета» осуществляет рецензирование всех поступающих в редакцию материалов, соответствующих его тематике, с целью их экспертной оценки.

Все рецензенты являются признанными специалистами по тематике рецензируемых материалов и имеют в течение последних 3-х лет публикации по тематике рецензируемой статьи.

Редакционная коллегия определяет соответствие статьи профилю журнала, требованиям к оформлению и направляет её на рецензирование специалисту, доктору или кандидату наук, имеющему наиболее близкую к теме статьи научную специализацию. Рецензентом не может быть автор или соавтор рецензируемой рукописи. Сроки рецензирования в каждом отдельном случае определяются с учётом создания условий для максимально оперативной публикации статьи, но составляют не более 30 дней. Рецензирование является слепым.

3.2 Рецензии хранятся в издательстве и в редакции издания в течение 5 лет. Редакция научного журнала направляет авторам представленных материалов копии рецензий в электронном виде в случае мотивированного отказа опубликовать статью. Редакция также обязуется направлять копии рецензий в Высшую аттестационную комиссию и/или Министерство образования и науки Российской Федерации при поступлении в редакцию издания соответствующего запроса.

3.3 Неопубликованные рукописи не используются для личных целей и не передаются третьим лицам полностью или частично без письменного согласия автора.

3.4 С 1 июня 2016 года авторам опубликованных материалов бесплатно предоставляется электронная версия журнала. Печатный вариант можно получить, оформив полугодовую подписку.

3.5 Каждой опубликованной статье присваивается дискретный идентификатор объекта DOI (стандарт обозначения представленной в сети информации об объекте).

4 Требования к материалам и рукописям

4.1 Статьи и электронные версии всех необходимых документов (сведения об авторе/авторах, отзыв-рекомендация научного руководителя и т.п.) отдельными файлами направляются в редакцию журнала по электронной почте на адрес: vestnik@surgpu.ru. При пересылке материалов по электронной почте в строке «тема» указать: «Статья в журнал».

4.2 В сведениях об авторе/авторах на русском и английском языках указываются:

- фамилия, имя, отчество (полностью);
- учёная степень (полностью, без сокращений, с указанием специальности, по которой защищена диссертация и основных направления научных исследований);
- учёное звание;
- должность и место работы (без сокращений; название организации должно совпадать с названием в Уставе организации);
- адрес с почтовым индексом;
- контактные данные: телефоны (рабочий, домашний, сотовый), адрес электронной почты.

Образец:

Гололобов Евгений Ильич — доктор исторических наук, профессор, профессор кафедры социально-гуманитарного образования, проректор по научной работе, БУ «Сургутский государственный педагогический университет».

Gololobov Evgeny Ilyich — Doctor of Sciences (History), Professor, Professor of Social and Humanities Study Department, Vice-rector on scientific work, Surgut State Pedagogical University.

E-mail: pr_science@surgpu.ru

ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ РУКОПИСИ СТАТЬИ**Электронная копия**

Электронный вариант статьи выполняется в текстовом редакторе Microsoft Word и сохраняется с расширением doc. В качестве имени файла указывается фамилия автора русскими буквами (например: Иванов_doc.).

Гарнитура (шрифт)

Times New Roman, размер — 14 пт.

Форматирование основного текста

Абзацный отступ — 1 см. Междустрочный интервал — полуторный.

Выравнивание по ширине. Все поля — 2 см. Без уплотнения и ручных переносов.

Оформление статьи

Структура текста:

- индексы УДК и ББК с выравниванием по левому краю;
 - информация об авторе/ авторах: инициалы и фамилия (с выравниванием по левому краю заглавными буквами) на русском и английском языках;
 - название статьи (заглавными буквами с выравниванием по центру) на русском и английском языках;
 - аннотация статьи (объем — от 500 до 1800 знаков с пробелами) размещается после названия статьи на русском и английском языках (слово «аннотация» не пишется) с обязательными компонентами: «Введение», «Цель», «Материал и методы» и «Результаты и научная новизна»;
 - ключевые слова по содержанию статьи размещаются после аннотации с заголовком «Ключевые слова» (указывается до 8 слов на русском и английском языках);
 - основной текст статьи должен включать в себя следующие разделы: Введение; Цель; Материалы и методы; Результаты и обсуждение результатов; Выводы. В статье необходимо обозначить актуальность и новизну исследования. Объем статьи — 15–40 тыс. знаков;
 - литература должна быть представлена на русском языке с переводом на английский язык (требования к списку литературы указаны ниже).
- Не допускается вставка разрывов страниц, разделов и т. д.

Примечания. Сокращения. Ссылки. Цитаты

Примечания, комментарии и пояснения к тексту статьи даются в виде постраничных сносок. Вводимые в статью сокращения (кроме общеизвестных), аббревиатуры организаций, названия тестов, анкет, условные обозначения и т. д. должны быть расшифрованы сразу после первого упоминания.

Ссылки на первоисточники приводятся по тексту статьи. В конце предложения заключаются в квадратные скобки с указанием номера источника из библиографического списка и страницы, например: ...о преимуществах деятельностного подхода [3, с. 52]. Если осуществляется ссылка на несколько источников, то они перечисляются в порядке возрастания номеров в списке литературы через запятую, например: [3, с. 29–28; 5, 12].

Ссылки на работы, находящиеся в печати, не допускаются.

Цитаты заключаются в кавычки, например: «...однозначно принято решение о реализации компетентностного подхода в вузе» [7, с. 21]. В квадратных скобках первым указан номер источника, после запятой — номер страницы, с которой взята цитата.

Требования к списку литературы

Список литературы (входит в общий объём статьи) должен обозначаться словом «Литература», размещаться в конце статьи.

Количественные требования: не менее 7 и не более 15 для статьи, для обзора — не более 30.

Качественные требования: желательно упоминать работы не только отечественных исследователей, но и зарубежных; не включать в список литературы учебные пособия, если это не оправдано целями исследования, научных трудов, которые не имеют отношения к теме исследования, степень давности литературных источников не должна превышать 10 лет, кроме случаев отсутствия аналогичных источников за данный период, к таким, в частности, относятся классические работы без переизданий.

Этические требования: допускается самоцитирование автора не более 30% всех источников из списка литературы, обязательна новизна исследования, если оно опирается на ранее изданные самим автором работы.

Образец:

Литература

1. А.А. Фет и его литературное окружение: в 2 кн. Кн. 1 / отв. ред. Т.Г. Динесман. М.: ИМЛИ РАН, 2008. 990 с.
2. Авдеева О.А. Средства выражения концепта «возраст» в английском языке: Дис. ... канд. филол. наук. СПб., 2007. 220 с.
3. Аристотель. Афинская полиция. Государственное устройство афинян / пер., примеч. и послесл. С.И. Радцига. 3-е изд., испр. М.: Флинта: МСПИ, 2007. 233 с.
4. Бессарабова Н.Д. Метафора и образность газетно-публицистической речи // Поэтика публицистики: [Сб. ст.] / Под ред. Г.Я. Солганика. М.: Изд-во МГУ, 1990. С. 21-34.
5. Королькова А.В. Афористика И.С. Тургенева // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. 2019. № 2 (83). С. 113-116.
6. Патенко Г.Р. Русская антропонимия романического пространства Д.И. Стахеева: Автореф. ... канд. филол. наук. Елабуга, 2007. 22 с.
7. Попова З.Д., Стернин И.А. Семантико-когнитивный анализ языка. Монография. Воронеж: Истоки, 2007. 250 с.
8. Токтагазин М.Б. Жанрово-стилистические особенности русской эпистолярной публицистики в исторической ретроспективе и современности. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=19766> (дата обращения: 11.08.2020).

References

1. A. A. Fet i ego literaturnoe okruzhenie [A. A. Fet and his literary environment]: v 2 kn. Kn. 1 / otv. red. T. G. Dinesman. M.: IMLI RAN, 2008. 990 s. (In Russian).
2. Avdeeva O. A. Sredstva vy'razheniya koncepta «vozrast» v anglijskom yazy'ke [Means of Expressing the Concept «Age» In English]: Dis. ... kand. filol. nauk. SPb., 2007. 220 s. (In Russian).
3. Aristotel'. Afinskaya politiya. Gosudarstvennoe ustrojstvo afinyan [Athenian polity. State structure of the Athenians] / per., primech. i poslesl. S. I. Radciga. 3-e izd., ispr. M.: Flinta: MSPI, 2007. 233 s. (In Russian).

4. Bessarabova N.D. Metafora i obraznost' gazetno-publicisticheskoy rechi [Metaphor and imagery of newspaper and publicistic speech] // Poe'tika publicistiki: [Sb. st.] / Pod red. G.Ya. Solganika. M.: Izd-vo MGU, 1990. S. 21–34. (In Russian).
5. Korol'kova A.V. Aforistika I.S. Turgeneva [The aphoristics of I.S. Turgenev] // Ucheny'e zapiski Orlovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Gumanitarny'e i social'ny'e nauki. 2019. № 2 (83). S. 113–116. (In Russian).
6. Patenko G.R. Russkaya antroponimiya romanicheskogo prostranstva D.I. Staxeeva [Russian anthroponymy of the romantic space of D.I. Stakheeva]: Avtoref. ... kand. filol. nauk. Elabuga, 2007. 22 s. (In Russian).
7. Popova Z.D., Sternin I.A. Semantiko-kognitivny`j analiz yazy'ka [Semanticcognitive analysis of language]. Monografiya. Voronezh: Istoki, 2007. 250 s. (In Russian).
8. Toktagazin M.B. Zhanrovo-stilisticheskie osobennosti russkoj e'pistol'noy publicistiki v istoricheskoy retrospektive i sovremennosti [Genre and stylistic features of Russian epistolary journalism in historical retrospective and the present]. URL: [http:// science-education.ru/ru/article/view?id=19766](http://science-education.ru/ru/article/view?id=19766) (data obrashheniya: 11.08.2020). (In Russian).

Таблицы. Рисунки. Иллюстрации. Диаграммы

Все таблицы, рисунки, диаграммы и прочие графические объекты размещаются строго в рамках указанных полей шириной 12,5 см, размер кегля — 10 пт, междустрочный интервал — одинарный.

Таблицы (не более 10 столбцов) должны иметь содержательное название.

Как таблицы, так и рисунки следует пронумеровать, если их несколько.

В примечаниях к таблицам объясняются все сокращения или обозначения. В тексте статьи должны быть ссылки на таблицы и рисунки после первого же упоминания, например: (табл. 1), (рис. 3).

Иллюстрации в статье должны быть чёткими, графики и диаграммы должны быть подписаны, каждая ось координат должна иметь название или единицы измерения.

5 Опубликование статей

- 5.1 После принятия Редакционной коллегией решения о допуске статьи к публикации ответственный за выпуск журнала информирует об этом автора и указывает сроки публикации.
- 5.2 Редакционная коллегия не вступает в дискуссию с авторами отклонённых статей.
- 5.3 Публикация осуществляется бесплатно.
- 5.4 С «Правилами направления, рецензирования и опубликования научных статей в журнале «Вестник Сургутского государственного педагогического университета», с примерами оформления литературы, сведений об авторе, PDF версиями журнала можно ознакомиться на сайте Сургутского государственного педагогического университета»: www.surgpu.ru

Состав редколлегии

Главный редактор:

КОНОПЛИНА Надежда Васильевна, доктор педагогических наук, профессор,
Президент Сургутского государственного педагогического университета

Ответственный редактор:

ГАВРИЛОВ Виктор Викторович, кандидат педагогических наук, доцент

Редакционная коллегия:

АЛЕКСЕЕВА Любовь Васильевна, доктор исторических наук, профессор

АМБАРОВА Полина Анатольевна, доктор социологических наук, доцент

БОЗИЕВ Руслан Сахитович, доктор педагогических наук, профессор

ВАТОРОПИН Александр Сергеевич, доктор социологических наук, доцент

ГОЛОЛОБОВ Евгений Ильич, доктор исторических наук, профессор

ДВОРЯШИН Юрий Александрович, доктор филологических наук, профессор,
Заслуженный деятель науки РФ

ДЖОЗЕФСОН Пол Роберт, доктор исторических наук, профессор (США)

ДОКТОРОВ Борис Зусманович, доктор философских наук, профессор (США)

ДУЛИНА Надежда Васильевна, доктор социологических наук, профессор

ДУРНОВЦЕВ Валерий Иванович, доктор исторических наук, профессор

ЗАСЫПКИН Владислав Павлович, доктор социологических наук, профессор,
Заслуженный деятель науки ХМАО — Югры

ЗБОРОВСКИЙ Гарольд Ефимович, доктор философских наук, профессор,
Заслуженный деятель науки РФ

КОРЫЧАНКОВА Симона, доктор педагогических наук (Чехия)

ЛАЗАРЕВ Валерий Семёнович, доктор психологических наук, профессор, академик РАО

ЛАРКОВИЧ Дмитрий Владимирович, доктор филологических наук, профессор

ЛАШКОВА Лия Лутовна, доктор педагогических наук, доцент

МИЛЕВСКИЙ Олег Анатольевич, доктор исторических наук, доцент

МИЩЕНКО Владимир Александрович, доктор педагогических наук, доцент

СЕМЁНОВ Леонид Алексеевич, доктор педагогических наук, профессор

СИНЯВСКИЙ Николай Иванович, доктор педагогических наук, профессор

СИПКО Йозеф, доктор педагогических наук (Словакия)

СТЕПАНОВА Галина Алексеевна, доктор педагогических наук, профессор

ШИБАЕВА Людмила Васильевна, доктор психологических наук, профессор

ШУКЛИНА Елена Анатольевна, доктор социологических наук, профессор

Editorial staff

The Chief Editor:

KONOPLINA Nadezhda Vasilyevna, Doctor of Education, Professor,
Prezident of the Surgut State Pedagogical University

The Editor-in-Chief:

GAVRILOV Victor Viktorovich, Ph.D., Pedagogical Sciences

The Editorial Staff:

ALEKSEEVA Lubov Vasilyevna, Doctor of Historical Sciences, Professor

AMBAROVA Polina Anatolyevna, Doctor of Sociology, Associate Professor

BOZIEV Ruslan Sakhitovich, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor

VATOROPIN Alexander Sergeevich, Doctor of Historical Sciences, Associate Professor

GOLOLOBOV Yevgeniy Ilyich, Doctor of Historical Sciences, Professor

DVORYASHIN Yuriy Aleksandrovich, Doctor of Philological Sciences, Professor

JOSEPHSON Paul Robert, Doctor of Historical Sciences, Professor (USA)

DOCTOROV Boris Zusmanovich, Doctor of Philosophical Sciences, Professor (USA)

DULINA Nadezhda Vasilyevna, Doctor of Sociological Sciences, Professor

DURNOVTSEV Valery Ivanovich, Doctor of History, Professor

ZASYPKIN Vladislav Pavlovich, Doctor of Sociological Sciences, Professor

ZBOROVSKIY Garold Yefimovich, Doctor of Philosophical Sciences, Professor

KORYCHANKOVA Simona, Doctor of Education (Czech Republic),

LAZAREV Valeriy Semyonovich, Doctor of Psychological Sciences, Professor,
Academician of the Russian Education Academy

LARKOVICH Dmitriy Vladimirovich, Doctor of Philological Sciences, Professor

LASHKOVA Liya Lutovna, Doctor of Education, Associate Professor

MILEVSKIY Oleg Anatolyevich, Doctor of Historical Sciences, Associate Professor

MISHCHENKO Vladimir Alexandrovich, Doctor of Pedagogical Sciences,
Associate Professor

SEMYONOV Leonid Alekseyevich, Doctor of Education, Professor

SINYAVSKIY Nikolay Ivanovich, Doctor of Education, Professor

SIPKO Joseph, Doctor of Education (Slovakia)

STEPANOVA Galina Alekseevna, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor

SHIBAYEVA Lyudmila Vasilyevna, Doctor of Psychological Sciences, Professor

SHUKLINA Yelena Anatolyevna, Doctor of Sociological Sciences, Professor