

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Проектный офис новых образовательных практик

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель ОП
_____ Н.В. Гафурова
подпись

« ____ » _____ 2021 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

«Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе»

Направление 44.04.01 Педагогическое образование
Магистерская программа 44.04.01.07 Управление в образовании

Научный руководитель _____ д-р. пед. наук, проф. Н.В. Гафурова
подпись, дата

Выпускник _____ О.Е. Дынина
подпись, дата

Рецензент _____ канд. пед. наук А.В. Лученков
подпись, дата

Рецензент _____ А.М. Куликова
подпись, дата

Нормоконтролер _____ канд. пед. наук Ю.Г. Кублицкая
подпись, дата

Красноярск 2021

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт педагогики, психологии и социологии
Кафедра «Современные образовательные технологии»

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель ОП
_____ Н.В. Гафурова
подпись
« ____ » _____ 2021 г.

ЗАДАНИЕ
НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ
в форме магистерской диссертации

Студенту (ке) Дыниной Ольге Евгеньевне.

Группа ПО19-01М Направление (специальность) 44.04.01 Педагогическое образование.

Тема выпускной квалификационной работы «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе.».

Утверждена приказом по университету № 20960/с от 12.12.2019 г.

Руководитель ВКР Н.В. Гафурова доктор педагогических наук, профессор, руководитель департамента реализации проектов развития ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет.».

Исходные данные для ВКР: научные статьи, монографии, диссертации, методические материал, федеральная и региональная нормативно-правовые базы, материалы практик, статистический материал для исследования.

Перечень разделов ВКР: аннотация, содержание, введение, основная часть, заключение, список использованных источников, приложения..

Руководитель ВКР _____ Н.В. Гафурова
(подпись)

Задание принял к исполнению _____ О.Е. Дынина
(подпись)

« ____ » _____ 2021 г.

АННОТАЦИЯ

Тенденция государства на усиление воспитательной деятельности молодого поколения ставит воспитание молодежи на первое место не только в реализации политики страны, но и высших учебных заведений. Одной из форм воспитательной работы со студентами является студенческое самоуправление, которое в свою очередь базируется на деятельности студенческих объединений. При большой практике вузовской работы со студенческими объединениями, не всегда эта деятельность в университетах является результативной в образовательном аспекте. Однако именно студенческие объединения играют важную роль в социализации студента и формировании его компетенций, в том числе в профессиональной среде. Магистерская диссертация предполагает разработку и реализацию проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе», который позволит сформировать субъектную позицию участников студенческого объединения, тем самым сделав его деятельность результативной.

В тексте диссертации представлено описание положений о деятельности студенческого объединения, которые влияют на результат и способствуют формированию субъектной позиции студента. Практической проверкой сформулированных авторских позиций стала разработка педагогической модели и апробация ее части в деятельности студенческих объединений. В прикладной части проекта была разработана авторская программа дополнительного образования для лидеров студенческих объединений, применение которой возможно в образовательных программах высшего образования уровня бакалавриата и специалитета в части программы воспитательной работы.

По теме магистерской диссертации опубликованы:

1) Гафурова Н.В., Дынина О.Е. Организация результативной деятельности студенческого объединения в вузе // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2021. – № 6 (июнь). – URL: <http://e-koncept.ru/2021/211042.htm>.

2) Дынина О.Е. Методологические подходы для проектирования модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе / О.Е. Дынина // Проспект Свободный – 2021.

СТУДЕНЧЕСКОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ, МОДЕЛЬ, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
СТУДЕНЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ, ХАРАКТЕРИСТИКА
СТУДЕНЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ, ОБЩЕСТВЕННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ,
РЕЗУЛЬТАТ, РЕЗУЛЬТАТИВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, РЕЗУЛЬТАТИВНОЕ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СТУДЕНЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
1. Обоснование и разработка модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе.....	9
1.1. Состояние и перспективы деятельности студенческих объединений в вузе в России и за рубежом.....	9
1.1.1. Анализ деятельности российских студенческих объединений....	9
1.1.2. Анализ деятельности зарубежных студенческих объединений...	22
1.2. Проект «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе»	26
1.3. Обеспечение управленческого проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе»	38
1.4. Научное обоснование решений проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе»	44
1.4.1. Методологические подходы разработки модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе.....	44
1.4.2. Факторы и условия для деятельности студенческих объединений.....	54
1.4.3. Характеристики студенческого возраста.....	62
1.4.4. Описание модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе на основе научных решений.....	67
2. Апробация модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе.....	73
2.1. Апробация модели результативной деятельности студенческого объединения через программу повышения квалификации для лидеров студенческих объединений.....	73
2.2. Перспективы внедрения модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе.....	79
Заключение.....	81
Список использованных источников.....	82
Приложение А Состав Советов обучающихся высших учебных заведений...	89
Приложение Б Описание кейсов.....	92
Приложение В Кадровое обеспечение проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе».....	94
Приложение Г Финансовое обеспечение проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе».....	100
Приложение Д Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе.....	102
Приложение Е Рабочая программа повышения квалификации.....	103
Приложение Ж Визуальное представление программы повышения квалификации, расписание и отзывы участников.....	113

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность диссертационного проекта обусловлена тенденцией государства на усиление воспитательной деятельности молодого поколения. Внесением в Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ [1] в 2020 году существенных изменений в части позиций о воспитании и воспитательной работе, актуализируют массовую воспитательную работу, в том числе и в профессиональном образовании. Такие существенные изменения на государственном уровне являются практически одними из первых массовых с 90-х годов, с учетом действующего в те годы Закона об Образовании, в котором отсутствовали позиции о воспитании. Достаточно «свежий» документ «Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025» [2] определяется стратегический приоритет государственной молодежной политики, которым является создание условий для формирования личности гармоничной, постоянно совершенствующейся, эрудированной, конкурентоспособной, равнодушной, обладающей прочным нравственным стержнем, способной при этом адаптироваться к меняющимся условиям и восприимчивой к новым созидательным идеям.

Сегодня, воспитание молодежи является приоритетным в реализации не только политики государства, но и университетов страны. Одной из форм воспитательной работы со студентами является студенческое самоуправление, которое в свою очередь базируется на деятельности студенческих объединений. При массовой и многолетней практике вузовской работы со студенческими объединениями, не всегда эта деятельность в университетах является результативной в различных позициях, в том числе образовательном аспекте. Представители самого студенческого объединения часто не обладают информацией и компетенциями по выстраиванию своей деятельности в современном вузе, в том числе по ее целевым, содержательным и технологическим позициям. Проявление активности ради финансовых стимулов (например, повышенной стипендии за достижения), акцент в работе объединения на проведении развлекательных мероприятий, которые оказывают ценностного воспитательного эффекта со смыслами и установками, в том числе оказывают отрицательное влияние при активной общественной работе студента на его обучение в связи с повышенной временной занятостью и многое другое является основным следствием нерезультативной деятельности студенческих объединений. В большинстве случаев причинами такой деятельности являются:

- отсутствие результативного диалога студенческих объединений с администрацией университета (деятельности с общими целями, соответствующих целям и потребностям вуза, по схеме win-win);
- некомпетентность в решении задач руководителей и активистов студенческих объединений;
- частая ротация руководителей студенческих объединений, отрицательно сказывающаяся на преемственности и впоследствии потере

смыслов деятельности;

- снижение мотивации к развитию студенческого самоуправления у участников студенческих объединений.

В свою очередь, результативная деятельность студенческих объединений играет определяющую роль в жизни студента, она влияет на формирование установок на смысл жизни и профессиональную деятельность, компетенций, необходимых для социального взаимодействия и дальнейшей профессиональной деятельности, задает критерии успешности в современном обществе и т.п. Способствовать становлению успешности студента студенческие объединения могут через развитие у него общекультурных и универсальных компетенций, так называемых «soft skills» что в свою очередь происходит через субъектную включенность студента в деятельность по реализации образовательной траектории. Результативность деятельности студенческих объединений понимается нами через достижение студентами и вузом совместных результатов, прежде всего образовательных и воспитательных, ради которых и реализуется такая деятельность. При этом запрос на качественное изменение подходов к организации деятельности студенческих объединений есть как у самих сообществ, так и у администрации вузов.

Потребности высших учебных заведений в организации более качественной деятельности студенческих объединений складываются сегодня под воздействием следующих основных факторов:

- работодателям чаще требуются инициативные, активные, устремленные квалифицированные кадры, имеющие навыки управления и организационной работы (наличие профессиональных компетенций у выпускника недостаточно);

- основные образовательные программы зачастую не предусматривают специально разработанной программы воспитательной работы, которая не так давно стала одним из требований законодательства на федеральном уровне;

- неучебная мотивация при поступлении студента в высшее учебное заведение снижает результаты и качество предоставляемого образования;

- стремительные технологические изменения требуют использования новых подходов во взаимодействии со студентом.

Учитывая перечисленные трудности, возникающие у сотрудников высшего учебного заведения и лидеров студенческих объединений, обозначим проблему низкой результативности деятельности студенческих объединений. Решение сформулированной проблемы в магистерской диссертации осуществляется посредством реализации проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе».

Анализируя научные источники можно отметить высокую заинтересованность ученых в решении обозначенной проблемы. В работах Г.В. Осиповой [3], О.А. Родиной [4], С.А. Кравченко [5], И.В. Руденко [6] и др. рассмотрен воспитательный потенциал студенческих объединений и

отмечается их разнообразие. Проблема организации студенческого самоуправления в России представлена в работах исследователей К.А. Антипов [7], Н.Г. Баженова [8], В. В. Богданов, Г. Н. Емцов [9] и др. Ученые отмечают искусственную деятельность как одну из распространенных проблем студенческого самоуправления. Зарубежные ученые также рассматривают деятельность студенческих объединений. В проекте проанализированы работы Hilliard, A.T. [10], Greenwald R. [11], коллектива авторов (Steven Eric Krauss, Shepherd Zeldin, Haslinda Abdullah, Adriana Ortega, Zuraidah Ali, Ismi Arif Ismail, Zaifu Ariffin) [12] и др., в которые содержится ответ на вопрос о качествах лидера студенческого объединения и условиях необходимых для становления лидера.

Таким образом, наличие запроса со стороны вузовского сообщества на разработку главных положений деятельности, которым должно следовать объединение, чтобы отвечать современным потребностям социума (в том числе соответствовать законодательству), служит основанием для поиска научных обоснований и разработки модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе. Модель в диссертационном проекте является способом систематизации позиций и представляет собой искусственно спроектированный объект (деятельность студенческого объединения) в виде схемы и теоретических конструкций, отображающий в простом виде цель, структуру, свойства, взаимосвязи и отношения между элементами. При этом разработанная модель подобна реальному исследуемому объекту.

Интерес в разработке проекта магистерской диссертации представляет решение управленческой задачи по выявлению позиций результативной деятельности студенческого объединения в вузе. В описательной части проекта обоснованы найденные решения, влияющие главным образом на результат деятельности объединения с точки зрения педагогической теории и подходов.

Проект «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе» предполагает внедрение в существующую деятельность студенческого объединения отдельных обязательных элементов, положения которых сформулированы с учетом требований современного мира, вуза, на основании научных и практических исследований.

Целью проекта является разработка модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе, которая будет способствовать формированию субъектной позиции участников студенческого объединения по отношению к получаемому образованию.

Достижению цели способствует решение следующих задач проекта:

- 1) Проанализировать деятельность студенческих объединений в России и за рубежом.
- 2) Обосновать ресурсное обеспечение проекта.
- 3) Представить научное обоснование модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе.

4) Разработать структуру модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе с учетом найденных решений в науке и практической деятельности.

5) Апробировать модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе.

6) Предложить применение модели в деятельности высшего учебного заведения и студенческих объединений.

Полученные результаты по итогу реализации диссертационного проекта заключаются в формулировке идей результативной деятельности студенческого объединения, ее содержания и характеристик. Формирование субъектной позиции студента по отношению к собственному образованию в свою очередь представлено как одна из идей деятельности такого объединения. Применение полученных идей в практике современной воспитательной работы вуза способствует достижению взаимного удовлетворения интересов высшего учебного заведения и членов студенческих объединений.

Диссертационная работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников из 105 наименований, 7 приложений, содержит 5 рисунков и 13 таблиц. Общий объем диссертации (с учетом приложений) составляет 115 страниц.

1 Обоснование и разработка проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе»

1.1 Состояние и перспективы деятельности студенческих объединений в вузе в России и за рубежом

1.1.1 Анализ деятельности российских студенческих объединений

Тенденция такова, что все чаще студенческая аудитория недостаточно готова к обучению в вузе, то есть имеет низкую заинтересованность в получении образования, не мотивированы. Таких студентов называют «не мотивированными», «слабо подготовленными», «необучаемыми» и т.п. [13]. Авторы статьи «Категория «необучаемых» студентов как социальный феномен университетов (на примере дальневосточных вузов)» отмечают, что многие студенты поступают в вузы, чтобы «использовать университет как площадку для реализации других целей» (не учебных) и в пример приводят такие цели как занятие спортом, творчеством, участие от имени университета в Универсиаде и КВН, социальную стабильность [13]. Однако, на наш взгляд, одну из важных ролей в стимулировании студентов к получению образования и снижении количества «необучаемых» студентов (даже если при поступлении в вуз студент имел не учебную мотивацию), играет система студенческого самоуправления, сформированная в вузе. Зачастую, наличие деятельности студенческих объединений не адекватно текущим задачам вузов и требованиям самих студентов и лишь провоцирует на повышение количества «необучаемых» студентов. В данном контексте под задачами вузов подразумевается реализация текущей деятельности и программ развития университетов, и прежде всего, реализация нового поколения федеральных образовательных стандартов высшего образования и в целом компетентностного подхода. Например, развитие у студентов общекультурных и универсальных компетенций через их субъектную включенность в деятельность по реализации образовательной траектории.

Проблема организации студенческого самоуправления в России представлена в работах исследователей К.А. Антипов [7], Н.Г. Баженова [8], В.В. Богданов, Г.Н. Емцов [9] и др. Ученые отмечают «искусственную деятельность» студенческого самоуправления как одну из распространенных проблем: «Самоуправление зачастую лишь декларируется, подменяется ситуативной активностью, мобилизационным участием студентов в организации культурно-досуговых мероприятий» [8]. К.А. Антипов в свою очередь отмечает: «...студенческое самоуправление должно стать потребностью самого студенчества, а не навязываться «сверху» [7]. Ученые К.Г. Сохадзе [14], Н.В. Сиврикова и Д.Ю. Бережная [15] рассматривают взаимосвязь ценностей молодежи с их проявлением в общественной жизни, формированием жизненной позиции и потребностей. В педагогической науке доказано, что студенческое самоуправление - это одна из форм воспитательной работы, которая может создать условия для формирования

субъектной позиции обучающихся, включенных в данную систему работы, относительно своего личностного и профессионального становления.

В.В. Богданов, Г.Н. Емцов в работе «Азбука студенческого самоуправления» описывают историю студенческого самоуправления [9]. Первое подобие студенческих организаций и студенческого самоуправления возникло в Болонском университете в 1088 году. Тогда студенты самостоятельно выбирали руководителя и преподавателей, однако в то же время руководство университета могло устраивать суд над студентами, нарушающих закон и порядки. В России студенческие сообщества начали создаваться и развиваться не так давно, как это было за рубежом. Первыми формами объединения студентов в России были литературные и научные кружки. Официально зарождение студенческого самоуправления считается в МГУ 13 марта 1781г. В этот день была создана первая студенческая организация – «Собрание университетских питомцев для упражнения в сочинениях и переводах». Однако руководство университета вскоре запретило любые объединения, которые носили корпоративный характер. Были запрещены студенческие сходки, концерты, библиотеки, студенческие выборы, подача коллективных обращений студентов, курительные комнаты и т.п. Стали организовываться подпольные собрания и создаваться организации. В основном они были аполитичные. Только в начале 19 века студентам официально разрешили открывать студенческие кружки, библиотеки и разрешено проведение собраний и выборов. Однако вся студенческая деятельность жестко контролировалась партией и правительством.

В 2001 году в России прошел I Всероссийский студенческий форум, что стало важной отправной точкой развития системы студенческого самоуправления и студенческих объединений [9].

Как видно из истории студенческое самоуправление в российских университетах является молодым и находится еще на стадии формирования и развития. Важным шагом страны по данному вопросу стало закрепление правового статуса советов обучающихся в Федеральном Законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ [1]. До 2012 года в университетах действовали студенческие объединения, однако их деятельность была не систематизирована, распределение ресурсов было непонятным, а где-то его и вовсе не было. Стоит отметить тот факт, что Первичная профсоюзная организация студентов оставалась главной организацией на тот момент практически во всех университетах. Она является последователем советских объединений работников, когда профсоюзы трудящихся создавались с целью защиты прав обучающихся, которые получали образование «без отрыва от производства». Основной задачей закрепления правового статуса Советов обучающихся в ФЗ «Об образовании» стало объединение всех существующих объединений в университете и наделение их правом соуправления образовательной организацией. Примечательно также и то, что в данном законе Совет обучающихся и Профсоюзная организация обучающихся находятся в равных

правах и не говорится о слиянии этих двух органов студенческого самоуправления. Однако, в некоторых университетах, в состав Совета обучающихся включена Первичная профсоюзная организация студентов. Также если проанализировать структуры Советов обучающихся университетов России (приложение А), то во многих в состав Советов входят различные студенческие объединения, которые получают возможность таким образом влиять на образовательную политику университета и участвовать в соуправлении. Однако в состав некоторых советов студенческие объединения не входят или входят только крупные и те, которые имеют особое значение для университета.

Во многих источниках под студенческим самоуправлением понимается деятельность Советов обучающихся. Совет обучающихся - коллегиальный орган управления университетом, который создается в образовательной организации по инициативе обучающихся в целях учета их мнения по вопросам управления образовательной организацией и при принятии образовательной организацией локальных нормативных актов, затрагивающих их права и законные интересы [1]. Однако, как было уже сказано выше, способ формирования такого органа в университетах может быть разным. В связи с этим следует определить, относится ли деятельность студенческого объединения к студенческому самоуправлению, подходят ли характеристики, приводимые для студенческого самоуправления и советов обучающихся к студенческим объединениям и в чем данные органы имеют сходство и различие.

Основными отличиями студенческих объединений от органов самоуправления являются:

- 1) Студенческие объединения в основном создаются с более узконаправленными и более конкретизированными целями.
- 2) У студенческого объединения нет цели охватить своей работой большинство студентов, а решает оно только определенные задачи.
- 3) Главная задача студенческого объединения – объединять единомышленников в определенной сфере общественной жизни, развивать и поддерживать студенческие инициативы в определенных областях [16].

Советы обучающихся охватывают своей деятельностью всех обучающихся и являются более формализованными структурами. Однако обе формы деятельности обучающихся совет обучающихся и студенческое объединение для нашей работы можно рассматривать под общим термином студенческое самоуправление, так как они являются механизмом деятельности обучающихся и решают определенные задачи, связанные с качеством обучения и формируют soft-skills навыки посредством планомерной воспитательной работы. Однако принимать во внимание перечисленные выше различия все же стоит, чтобы спроектировать полноценную модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе. Для создания модели важно понимать специфику деятельности студенческих объединений (сферу и способы организации

работы, нюансы и особенности), каким образом она соотносится с общей политикой вуза.

Рассмотрим современные практики организации деятельности студенческих объединений.

В качестве примера организации деятельности общественных объединений с точки зрения молодежи можно рассмотреть опрос студентов РУДН, представленный в исследовании К.Г. Сохадзе «Социальная активность российской молодежи: масштабы и факторы сдерживания» [14]. В целом, исследование посвящено политическим настроениям молодежи и ее социальной активности. Однако проведенный автором опрос показывает и состояние организации деятельности общественных объединений. Большинство ответов респондентов на вопрос «Почему, на твой взгляд, люди НЕ участвуют регулярно в деятельности общественных организаций/общественных инициативах?» были следующие:

- просто нет на это времени;
- нежелание тратить время на посторонних людей;
- считают, что их личное участие ничего не изменит, это бесполезно;
- основная работа отнимает слишком много времени и сил;
- им это не нужно, им все нравится, все устраивает.
- нет на это денег;
- все силы уходят на поддержание приемлемого уровня жизни для себя и своей семьи;
- никому не верят [14].

На наш взгляд, ответы респондентов достаточно правдиво отражают реальную картину большинства молодежи России. Это говорит о том, что деятельность общественных организаций недостаточно результативны и не интересны большинству студентов. Участники организаций зачастую не видят реальной преимуществ и выгоды для себя. Результаты исследования обращают внимание на то, что и как необходимо организовывать в деятельности общественных организаций, чтобы появился смысл и «ценность дела», а также «Что» для студентов сегодня является ценностью. Можно предположить, что для молодого поколения важно эффективно и оптимально использовать собственное время и иные ресурсы. Тратить его только на «нужные» дела и процессы, которые будут приносить понятную им выгоду как материальную, так и нематериальную. Ниже представлен анализ научных публикаций о ценностях молодежи и их мотивации, участвовать в деятельности студенческих объединений. Данный анализ позволит выделить основные аспекты, которые необходимо для результативности студенческих объединений.

О ценностях в своей статье «Взаимосвязь ценностей со стилем медиапотребления студентов» пишут Н.В. Сиврикова, Д.Ю. Бережная и утверждают, что «У современной молодежи базовыми являются ценности «здоровье», «любовь» и «семья». Наиболее доступны для них «активная жизнь», «друзья» и «познание» [15]. Следовательно, деятельность

студенческого объединения должна способствовать пропагандированию и поддержке здорового образа жизни и поощрять это. В объединении важно сформировать доверительную и дружескую среду, чтобы лидеры поддерживали друг друга не только строго в рабочей деятельности, но и за ее пределами. Так как в студенческом возрасте молодой человек активно развивается в личностном, физическом и социальном плане, о чем было сказано ранее, и для него становится важным построение межполовых отношений с новым уровнем возможностей и ответственности связанными с категориями ценностей «семья», «любовь», «дружба». Необходимо обратить особое внимание на культуру взаимоотношений, репродуктивное здоровье, семейные ценности и для этого предусмотреть перечень мероприятий, способствующих развитию формирования этих ценностей с учетом современных условий общественного развития.

А.В. Старшинова в своей статье «Противоречия мотивации учащейся молодежи к деятельности в волонтерских организациях» констатирует тот факт, что молодежное волонтерство позволяет решать одну из важных общественных задач – воспитание молодежи и что такой способ воспитания как развитие волонтерских организаций становится все более популярным. В работе автора примечательным является проведенное исследование типов мотивов молодежи при включении в волонтерскую деятельность. По результатам опроса на втором месте (13,53% респондентов) стоит такой мотив как «Приобретение новых умений, знаний, навыков». Конечно, данный показатель стоит после самого массового мотива (65,22% респондентов) «Внутренняя потребность, самосовершенствование, чувство удовлетворенности», однако, оба показателя между собой зависимы и отчасти пересекаются [17]. Так, самосовершенствование может значить для молодого человека приобретение новых компетенций или повышение уровня уже имеющихся. Это позволяет сделать предположение о том, что в большинстве случаев молодежь выбирает деятельность, которая способствует обогащению его внутреннего мира, приобретению новых компетенций, знаний, умений, навыков, которые будут полезны для его будущей жизни. В таком же направлении сделал вывод автор статьи, разделив мотивацию к участию в волонтерской деятельности молодежи на ранги, где первые два ранга обозначены эгоистическими и формулируются как «Научиться чему-то, узнать что-то новое» и «Возможность быть в дружеских отношениях с кем-либо, быть ценным для других людей». В реализации перечисленных потребностей результативно могут принимать участие образовательные учреждения, гармонично выстраивая свою образовательную деятельность, привлекая к этому процессу студенческие объединения. Автор делает вывод о том, что в сфере организации добровольческой деятельности доминирует формальный подход и «стремление «привязать» эту форму деятельности к учебному процессу». Это говорит о слабой организации деятельности самих общественных объединений, которые не всегда работают на развитие молодого человека, а зачастую руководствуются формальными критериями оценки эффективности

деятельности. Для проектирования деятельности результативного студенческого объединения на основании вышесказанных предположений автора статьи необходимо учесть то, что при организации деятельности студенческого объединения важно предложить перечень компетенций и soft-skills навыков, которые будут формироваться у участников, продумать критерии оценки деятельности, которые не будут основаны на формальных критериях, не отражающих результативность работы.

Наиболее распространенное определение понятия результативности в научных источниках звучит как соответствие итога деятельности планируемой цели. Однако, достаточно мало исследований, посвященных трактовке понятия результативности с точки зрения педагогической деятельности. Данный факт отмечает также А.В. Попова [18] и приводит уточненное определение результативности педагогической деятельности: «результативность педагогической деятельности – это качественная характеристика полученного результата с точки зрения достижения запланированных результатов (поставленной цели)». Автор также утверждает, что оценка результативности должна быть непосредственно связана с анализом процесса целеполагания и оценкой степени достижения поставленных целей. Одним из критериев результативности деятельности объединения должен стать анализ личностного роста и удовлетворенности запросов каждого участника в отдельности и мероприятий, повлиявших на это. Важным звеном при организации деятельности объединения является работа лидера, которая соответствует ситуации и реализуется в целях достижения запланированного результата. В качестве формулы профессионального становления лидера студенческого объединения можно выделить следующую последовательность: «Организация – Руководство – Управление – Лидерство» [19], из которой видно, что не всегда ответственный за какой-либо процесс или даже руководитель объединения является лидером. Данное утверждение формулирует запрос на определение качеств и компетенций, необходимых студенту для статуса «лидера».

В книге С.Ю. Трапицына «Менеджмент в образовании» описывается лидерство в образовательной организации: «Лидерство...основывается на таких потребностях сложноорганизованных систем, как самоорганизация и упорядочение поведения отдельных ее элементов, которое достигается благодаря выделению функции управления и структур, ее осуществляющих, а также вертикальному и горизонтальному распределению ролей» [20]. Автор приводит классификацию организационно-управленческих качеств лидера образовательной организации, которая нами была адаптирована под специфику деятельности студенческого объединения (таблица 1).

Таблица 1 – Классификация организационно-управленческих качеств лидера студенческого объединения

Группы качеств	Содержание качеств
1	2
Профессиональная компетентность	Профессиональные знания, умения в сфере управления студенческим объединением, знание и опыт работы на позиции руководителя проекта / заместителя руководителя студенческого объединения / руководителя студенческого объединения. Компоненты компетентности: управленческая, педагогическая, экономическая, правовая
Организаторские качества	Личная привлекательность, лидерские качества, умение эффективно взаимодействовать с участниками студенческого объединения / проекта и стейкхолдерами.
Деловые качества	Личная организованность, ответственность, стратегическое мышление, предприимчивость
Нравственные качества	Духовные качества и культура поведения
Работоспособность	Способность к продолжительной и напряженной деятельности
Культура учета разных точек зрения	Понимание интересов государства, образовательной организации, личности участников студенческого объединения и стейкхолдеров

Достаточно похожие тезисы транслирует Н.Д. Шафеева в диссертационной работе «Студенческое самоуправление как фактор развития лидерских качеств студентов» [21]. Проанализировав психолого-педагогическую литературу, автор выделил наиболее важные компетенции лидера, из них к стандартным отнесены такие как:

- самосознание;
- системное мышление;
- способность глобального видения;
- способность командообразования;
- харизматичность;
- способность преодолевать стереотипы.

К специфическим наборам навыков автор относит такие компетенции как:

- динамизм;
- коммуникабельность;
- восприимчивость;
- надежность;
- аналитический интеллект;
- эмоциональный потенциал.

Деятельность студенческих объединений позволяет развивать перечисленные выше лидерские качества, благодаря которым лидеры будут способны гибко и в опережающем режиме реагировать не только на изменяющиеся запросы общества и потребности государства, но и на глобальные тренды развития человечества [21].

В качестве выделения практических позиций применения лидером гибкого подхода в управлении студенческим объединением автором

настоящей магистерской диссертации было проведено исследование, которое включало в себя проведение опроса методом решения кейсов. Кейсы, предложенные респондентам (лидерам студенческих объединений и руководителям структурных подразделений университета, реализующих воспитательную работу), были разработаны на основании жизненного цикла, который проходит каждая команда:

- 1) 1 стадия – формирование.
- 2) 2 стадия – бурление.
- 3) 3 стадия – нормирование.
- 4) 4 стадия – функционирование.
- 5) 5 стадия – перемена или расставание.

Описание кейсов представлено в приложении Б.

Основные практические положения, сформулированные посредством проведения семантического анализа по итогам результатов опроса выделены следующие:

1) Всех лидеров отличает черта – стремление к действию. В ответах респондентов не замечено, чтобы кто-то из лидеров остался в стороне и ничего не предпринимал.

2) Личностно-ориентированный подход является обязательным для лидера, который заключается во возвращении участников объединения и способствовании их успеху.

3) Необходимо отметить, что лидеры, руководители структурных подразделений, предлагают действия более четкие и решительные в силу своего опыта, нежели предлагают студенческие лидеры. При реализации проекта стоит учитывать данный фактор, что студенческие лидеры не всегда способны выстроить работу так, чтобы она принесла результаты и так, чтобы повести за собой команду.

4) Студенческие лидеры чаще делают акцент на команде и дружеских отношениях, чем лидеры, руководители структурных подразделений, что еще раз доказывает потребность студенческого возраста в общении, создании команды единомышленников и тусовки.

5) У лидеров, руководителей структурных подразделений, более чётко прослеживается стиль руководства, чем у студенческих лидеров. Студенческим лидерам стоит больше практиковаться в «лидерстве» и в управлении коллективами, чтобы наработать достаточно практики и поставить себя как личность управленца.

6) Студенческие лидеры почти не предлагают идей, связанных с повышением компетенций своих и членов команды, их обучения, что говорит о присутствующем «чувстве собственной уникальности» соответствующему студенческому возрасту. Значит данные идеи для них являются не очевидными, а значит стоит предусмотреть это в проекте, обозначить что такие варианты тоже есть.

7) Интересными для проекта могут быть выдвинутые идеи лидерами, руководителями структурных подразделений, на каждом из этапов работы с командой:

- создание унифицированных правил и регламентов деятельности, которые помогают на первых этапах «не потеряться»;
- проведение деловой игры, которая позволит погрузиться в суть работы и решить существующие конфликты,
- привлечение стороннего эксперта для расширения кругозора;
- отправка на обучение членов команды, во время «застоя» идей;
- публичная презентация своего опыта на общих планерках, что дает человеку почувствовать свою важность и ответственность, а остальным членам команды показывает пример;
- приглашение специалиста из сторонней сферы, который сможет предложить неожиданные решения и внести в устоявшуюся команду с замыленным взглядом новую жизнь и составить конкуренцию существующим специалистам;
- проведение семинаров (в т.ч. командообразующих) не ради семинаров, а ради какой-то другой более глобальной задачи в рамках проекта;
- обеспечивать ротацию коллектива для постоянной жизни и предотвращения застоя;
- перевод ручной, текущей работы в автоматизированное управление, что позволит высвободить ресурсы для новых дел;
- проведение управленческого семинара и разработка стратегии развития команды;
- непрерывная рефлексия над действиями (понимание что я делаю здесь, какой вклад каждый приносит в проект/команду, какие перспективы мне это дает).

А также идеи, выдвинутые студенческими лидерами:

- проводить встречи членов команды с психологами для снятия личного напряжения и напряжения группы;
- делать баланс в работе и отдыхе/личной жизни для восстановления здоровья;
- устраивать вечера неформальных встреч после продуктивной работы.

Рассмотрев компетенции лидеров, необходимо проанализировать мотивы, которые играют важную составляющую в становлении будущих лидеров.

В статье Т.А. Шульгиной и Н.А. Кетовой «Ты записался добровольцем?», или Зачем студенты идут в волонтеры» рассматриваются мотивы участия студентов в волонтерской деятельности. Представим выводы опроса, отчасти соотносящиеся с выводами, сделанными в предыдущей статье: одними из ведущих мотивов занятия волонтерской деятельностью у студентов являются повышение компетенций, знаний, умений и навыков. Интересным выводом является «линия тренда» и ранжирование мотивов относительно нее. Стоит отметить, что в данном исследовании эгоистическими мотивами называются мотивы несколько другие, нежели в предыдущем исследовании. Под эгоистическими мотивами подразумеваются

такие как «получение признания от коллег», «достижение успеха», «возможность научиться руководить небольшим или большим коллективом», «возможность решить свои проблемы и проблемы других», «возможность получить дополнительные бонусы в учёбе, при построении карьеры», «получение полезных связей» и они не попадают в основную линию тренда [22].

Дополнительным важным выводом исследования является построение линии тренда относительно мнений респондентов о возможностях волонтерской деятельности для формирования общекультурных компетенций [22].

В линии тренда оказались такие результаты как:

- практика командного взаимодействия;
- умение определять круг задач и осуществлять поиск способов их решения;
- умение управлять своим временем;
- умение выстраивать и реализовывать траекторию личного развития;
- навык эффективной коммуникации;
- навык поддерживать определённый уровень физической и психологической подготовленности для обеспечения работоспособности;
- навык руководства командой;
- умение создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности [22].

Автор делает в работе вывод о том, что общественная деятельность, особенно в рамках деятельности общественной организации предусматривает формирование универсальных компетенций, большинство из которых прописаны в образовательных программах ФГОС 3++.

Данное исследование фиксирует, что при проектировании результативной деятельности студенческого объединения в вузе помимо проведения мероприятий по развитию soft-skills, так популярных среди молодежи, необходимо рассмотреть возможность включения деятельности объединения в образовательный процесс, например, как площадки для прохождения практики или проведения исследований в рамках учебного процесса конкретной образовательной программы. Перечисленные автором компетенции и навыки стоит учитывать как обязательные, которые должно формировать студенческое объединение у каждого его участника.

О формах организации деятельности, способствующих формированию универсальных компетенций в процессе общественной деятельности пишут авторы статьи, подготовленной при поддержке Министерства образования и науки Российской Федерации в рамках государственного задания на НИР (№ 27.12674.2018/12.1) «Формирование универсальных компетенций студентов в процессе воспитательной деятельности» А. Зайцева, Н. В. Энзельдт [23]. Обобщив выведенные авторами формы организации деятельности, можно выделить следующие основные:

- мероприятия, направленные на планирование и организацию деятельности;
- адаптационные мероприятия и мероприятия по сплочению коллектива;
- образовательные мероприятия;
- культурные мероприятия;
- организация деятельности отдельных групп, руководство малыми коллективами студентов.

Данные формы деятельности следует реализовывать в деятельности студенческого объединения. Однако, вызывает внимание утверждение в статье: «Студенческое самоуправление в современном российском ВУЗе: тенденции развития» о том, что студенческое самоуправление во многом имеет перекос в глазах студентов в развлекательно-досуговую сторону [24]. Для этого необходимо при планировании работы объединения, расставить акценты и соблюсти баланс различных видов деятельности.

В статье «Студенческие объединения: место и роль во внеучебной деятельности вуза» авторы рассматривают виды студенческих объединений (научно-исследовательские, творческие, спортивные, общественные, волонтерские, информационные, профессиональные, патриотические, межкультурные и др.) и утверждают, что каждый вид отвечает за ту или иную функцию становления личности студента вуза. Авторы приводят в пример студенческие объединения ФБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет им. К. Минина» (Мининского университета) и описывают их деятельность. Деятельностью объединений университета является то, что университет и воспитательный отдел вуза переложил на самих студентов (создание условий, способствующих формированию и развитию у студентов личностных, деловых качеств, необходимых для успешного выступления на современном рынке труда; решение волнующих студентов вопросов; защита прав и интересов студентов и др.) [25]. Данный опыт организации деятельности студенческих объединений можно учитывать, как пример при планировании работы объединения обсуждая ее с руководством вуза, чтобы она не дублировалась, и было оптимальное распределение сил и ресурсов и рассмотреть вариант «профильности» объединения.

Позиции зарубежных ученых также могут дополнить представление о мотивах, стимулирующих студенческих лидеров к активной деятельности, а также о мероприятиях, способствующих этому.

Hilliard, A.T. утверждает, что на рост и развитие студентов главным образом влияет чувство сопричастности и ответственности. В формировании данного чувства играют важную роль сверстники, другие участники студенческого объединения. На основании этого, можно утверждать, что, как и у российских исследователей, формирование доверительной атмосферы в объединении является одной из основных задач лидера объединения [10].

Авторы Shier, M. L., Larsen-Halikowski, J., и Gouthro, S. описывают аспекты поведения молодежных лидеров-наставников. Одним из важных тезисов исследования является наличие у лидеров психологической склонности, которая заключается в трансляции собственных ценностей в массы. Исследование говорит о том, что лидеры-наставники, какими и являются руководители студенческих объединений, мотивируются глобальной миссией, например, достижение справедливости в чем-либо, или миссия передачи знаний и опыта единомышленникам. Движущей силой человека к лидерскому поведению в данном контексте становится чувство сопричастности с делом или вопросом, соответствующими их ценностям. При этом важным является акцент на социальную справедливость [26].

Похожие выводы делает также коллектив авторов (Steven Eric Krauss, Shepherd Zeldin, Haslinda Abdullah, Adriana Ortega, Zuraidah Ali, Ismi Arif Ismail, Zaifu Ariffin), обозначив в качестве основных мотивирующих факторов к участию молодежи в студенческих объединениях, следующие: налаживание связей со взрослыми наставниками, развитие лидерских навыков и навыков решения проблем, социальное и эмоциональное развитие, повышение самооценки, возможность начала карьерного роста, чувство причастности к большой цели [12].

Fullan, M., Cuttress, C., и Kilcher, A. в свою очередь отмечают, что студенческие лидеры имеют большое влияние на качество образовательных программ университета, рефлексивное отношение к изучаемым дисциплинам помогает администрации вузов сформировать тот продукт, который актуален на сегодняшний день для слушателей. При формировании собственного отношения к образовательным программам студенческим лидерам необходимо понимать о миссии и стратегии развития образовательного учреждения, чтобы в данных рамках предложить развитие лидерского потенциала студентов университета [27].

Greenwald R. делает выводы о том, что для студенческих лидеров необходимо формировать соответствующие программы, которые будут являться неотъемлемой частью развития активистов студенческих объединений [11]. Такие программы студенческого лидерства имеют большое влияние на личность студента, они учатся выявлять и решать социальные проблемы и данное качество является одним из важных за пределами образовательного учреждения [28].

Charles W. L. Hill и Gareth R. Jones. в свою очередь предложили следующие характеристики студенческого лидера, которым он должен соответствовать: дальновидность, красноречие, последовательность, целеустремленность, информационная подкованность, готовность к делегированию и наделению полномочий, эмоциональный интеллект и правильное использование власти, которое заключается в создании доверительной атмосферы для продвижения своих идей, а не использование авторитета для «навязывания» идей другим [29].

Kouzes, J. M. и Posner, B. Z. исследовали феномен лидерства, их работы неоднократно цитируются во многих диссертациях и научных публикациях.

Одним из важных для нашей работы тезисом стала разработанная учеными модель «Leadership challenge» для оказания помощи лидерам, создающим положительные изменения в своих организациях. Данная модель фокусируется на следующих пяти отдельных лидерских практиках, которые позволяют превратить системные препятствия в успехи и достижения команды:

- 1) Бросить вызов процессу, решиться на изменения.
- 2) Вдохновлять команду на общее видение.
- 3) Не мешать другим действовать, поощрять самостоятельность.
- 4) Активно использовать стратегическое планирование.
- 5) Поддержка и мотивация команды [30].

Таким образом, анализируя практики организации деятельности студенческого объединения в вузе, мы получили следующие позиции, на которые необходимо опираться при моделировании результативного студенческого объединения, а именно:

– основываясь на истории студенческого самоуправления следует принять тот факт, что студенческим объединениям необходимо давать определенную свободу деятельности, при этом вступив с ними в партнерские отношения и заранее договориться о порядке взаимодействия, выполняемых задачах и задействованных ресурсах;

– студенческим объединениям не обязательно входить в состав Совета обучающихся, чтобы влиять на деятельность вуза и на качество образования. Достаточно выстроить порядок взаимодействия студенческого объединения с конкретными сотрудниками вуза, которые совместно занимаются задачами, что и объединение, чтобы регулировать возникающие вопросы и предложения;

– студенческим объединениям лучше иметь конкретные и понятные студентам цели, при этом задачи должны быть социально-значимыми и личностно-значимыми для участников объединения, важными для вуза и встраиваться в жизнь университета.

– студенческое объединение должно стать местом, где студент находит друзей и единомышленников, для этого необходимо создать благоприятную атмосферу в коллективе, доверительную;

– руководство студенческого объединения должно поддерживать инициативы активных студентов и способствовать их реализации;

– деятельность лидера в объединении должна приносить ему удовлетворение, которое соответствует его запросам и ценностям;

– студенческому объединению необходимо определить перечень soft-skills навыков, которые лидеры смогут сформировать в процессе деятельности в объединении, а также продумать с помощью каких механизмов и проектов это возможно реализовать;

– студенческое объединение должно разработать собственные критерии оценки эффективности деятельности, важно, чтобы они не были продиктованы «сверху». Одним из критериев эффективности деятельности

объединения должен стать анализ личностного роста и удовлетворенности запросов каждого участника в отдельности и мероприятий, повлиявших на это;

- деятельность объединения необходимо выстроить таким образом, чтобы она давала возможность каждому лидеру управлять каким-либо процессом, коллективом, однако при этом избежать громоздкой структуры подчинения и имитирования деятельности;

- деятельность объединения должна способствовать ведению здорового образа жизни, формированию общественно признанных установок и ценностей;

- в деятельность объединения должны быть включены проекты и мероприятия, направленные на планирование и организацию деятельности, адаптационные мероприятия и мероприятия по сплочению коллектива, образовательные, культурные мероприятия, однако важно соблюсти баланс и правильно расставить акценты.

Эти позиции служат педагогическим основанием для организации результативного студенческого объединения в вузе.

В связи с тем, что студенческое самоуправление в России сформировалось относительно недавно, и система находится еще на стадии становления и совершенствования. Проанализировав научные источники, отметим, что опыт организации деятельности студенческих объединений в нашей стране во многом похож и достаточно быстро распространяется вузами благодаря набирающим популярность студенческим форумам и школам. Как уже говорилось выше, зарождение студенческого самоуправления произошло совместно с созданием первого университета в Италии, что раньше на 667 лет, чем это произошло в России. Необходимо проанализировать опыт зарубежных университетов по организации студенческого самоуправления и выделить черты, которые сформировались благодаря давней истории и которые могут быть полезны для разработки модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе.

1.1.2 Анализ деятельности зарубежных студенческих объединений

Опыт организации общественной деятельности на практике зарубежных учебных заведений исследовали такие ученые как М. Бэнтол [31], Э. Грожан, Т. Парсонс, Д. Силз [32]. Они рассматривали организацию деятельности клубных объединений, их особенности, цели, функции, процесс социализации, влияние на образовательный процесс. У российской системы самоуправления есть как отличия, так и сходства с системой организации студенческой деятельности за рубежом в части создания объединенных органов самоуправления, отдельных объединений и взаимодействия с администрацией вуза. Рассматривая зарубежные университеты, можно отметить отличия целей и организационных форм деятельности объединений, а также практики, использование которых возможно и в российских университетах. Наиболее похожие форматы

организации деятельности студенческого самоуправления представлены в Китайской Народной Республике и Республике Беларуси совсем иные форматы в Соединенных Штатах Америки.

Рассмотрим существующую систему самоуправления в Германии.

«Рамочный закон о высшей школе» в ФРГ декларирует, что участие в самоуправлении университетом есть право и обязанность всех членов университета, включая и студентов, но содержание таких полномочий не детализировано и остается на усмотрение высшей школы [33], [34].

И.Б. Акиншина и И.Ф. Исаев в монографии «Студенческое самоуправление в вузах Германии: традиции, опыт, модели» выделили следующие распространенные сегодня в немецкой практике формы органов студенческого самоуправления:

1) Общее студенческое собрание (die Studentenversammlung) – высший орган студенчества, на котором принимаются различные решения.

2) Студенческий парламент (das Studentische Parlament) – высший избираемый орган, принимающий решения, касающиеся жизнедеятельности студенчества в целом, и в частности, вузовской образовательной политики.

3) Всеобщий студенческий комитет (der Allgemeine Studentenausschuss) является в вузах большинства немецких федеральных земель (кроме земель Бавария и Баден-Вюртемберг) самоуправляемым исполнительным органом студенчества, которому доверено внутреннее и внешнее представительство студентов.

4) Студенческий конвент (der Studentische Konvent) – общее собрание студенческих объединений, где все участвующие в собрании имеют полное и равное право голоса. Студенческие конвенты существуют в землях Бавария и Баден-Вюртемберг.

5) Совет студенческих представителей (уполномоченных) (der Sprecherrat) – исполнительный орган в рамках студенческой деятельности, который подчиняется вузовскому управлению и не может самостоятельно действовать, не скоординировав своих действий с руководством университета.

6) Совет старейшин (der Ältestenrat) состоит из студентов, которые в течение определенного времени отличились в работе студенческого самоуправления.

7) Студенческий совет (der Studentenrat) – высший избираемый орган студенчества, функционирующий во всех университетах федеральных земель Саксония и Саксония-Ангальт [33].

Система самоуправления в Финляндии нами рассмотрена на примере студенческого союза Университета Хельсинки.

Финским законодательством предусмотрено создание в университетах студенческих союзов, которые функционируют преимущественно за счет членских взносов. Главным органом, принимающим решения от лица студенчества, является студенческий союз, который распространяет свою деятельность на всех обучающихся и участвует в разработке и принятии различных управленческих решений, которые касаются образовательной

политики, финансирования учебного процесса, воспитательной работы. В его структуру входят представители факультетов, которые периодически избираются, а ежедневную деятельность студенческого союза осуществляют специалисты (рабочая группа). Необходимо отметить, что деятельность студенческого союза финансируется посредством ведения собственного бизнеса. Так, студентами создана компания Ylva, которая обеспечивает активную студенческую жизнь за счет своего дохода [35].

Рассмотрим систему самоуправления в Швеции рассмотрим на примере органа самоуправления Лундского университета.

В Лундском университете обучаются около 40000 студентов и работает более 8 000 сотрудников Студенческое самоуправление представлено таким объединением как Studentlund, в состав которого входят:

- Нации. Основной задачей наций является общественная деятельность вне учебы. Большая часть их деятельности состоит из общественного питания, пабов и ночных клубов. Также есть широкий спектр различных видов спорта, национальные газеты, радиопрограммы, хоры, стипендии и жилье;

- Академическая ассоциация (Akademiska Föreningen). Состоит из двенадцати комитетов, которые занимаются, в том числе, кино, радио, поэзией и специальностями. В дополнение к комитетам, в Сканоре есть Фонд Studentgården и много связанных с ним студенческих ассоциаций, которые занимаются всем: от политики и конного спорта до оркестровой музыки и экологии;

- Союзы. В университете есть девять студенческих союзов. Студенческий союз - это объединение студентов, изучающих конкретную предметную область. Одна из важнейших задач союзов - мониторинг качества образования.

Вступить в Studentlund может каждый обучающийся, но это не обязательно. В университете члены студенческого сообщества включены в представительные органы. Так, в самый главный орган Совет университета (аналог российского Ученого совета) входят три представителя из числа студентов. Также студенты участвуют в принятии решений и входят в органы управления отдельных институтов и колледжей, входящих в состав университета. Такое право «оказывать влияние» закреплено в университете документально и является правом избирать и быть избранным [36].

Студенческое самоуправление в колледжах и университетах Соединенных Штатов Америки представлено «организациями греческих букв», в основном которые делятся по половому признаку. Одной из особенностей таких объединений является то, что каждое из них имеет свой дом, где студенты живут все вместе. Такая организация студенческих сообществ стала последователем массонов (как и идея называть сообщества греческими буквами), которые так же объединялись и считались элитой. Студенты объединялись вокруг сверстников, родители которых считались богатыми или занимали высокий государственный пост.

Студенческие «организации греческих букв» существуют почти исключительно в США и англоязычных университетах Канады, а также в учебных заведениях Карибов, Африки и Франции. Члены организаций часто остаются вместе и после окончания университета, ведут совместный бизнес и дела. Зачастую членство в университетских сообществах больше ценно, чем получаемое образование, так как оно позволяет подняться по социальному лифту [37].

Однако студенческое самоуправление в США представлено не только «организациями греческих букв», например, в университете существует Совет Союза Иллини (IU Board), который выражает студенческое мнение по вопросам реализации политики университета, а также организует досуг студентов. Правление Совета IU состоит из 13 студентов, отобранных Советом, одного выпускника и представителя бакалавриата, назначенного студенческим Сенатом штата Иллинойс, и шести не студентов: два преподавателя, один сотрудник и один представитель от Ассоциации выпускников, Консультативного совета персонала и Социального комитета преподавателей и персонала [38].

Таким образом, зарубежные практики студенческого самоуправления с позиции результативности их деятельности показывают, что приоритетом деятельности объединения должна быть самостоятельность: в выборе целей, в финансировании, в определении партнеров и способов взаимодействия с ними.

Российские ученые часто упоминают, что деятельность органов студенческого самоуправления в западных государствах базируется на демократических традициях и принципах академических свобод университета [34]. В первую очередь системе российского студенческого самоуправления стоит перенимать эти принципы организации деятельности. Они позволят усилить субъектную позицию студента в образовательном процессе, так как указанные принципы представляют некоторую свободу действий по части организации деятельности объединений, взаимодействия со студенческим сообществом и администрацией вуза. Практика включения представителей студенчества в управление университетом присутствует во всех рассмотренных образовательных учреждениях. Отличие органов студенческого самоуправления ярко прослеживается в системе финансирования (в зарубежных университетах студенты имеют больше свобод, так как самостоятельно формируют свой бюджет на основе членских взносов или же ведения бизнеса от имени студенческого объединения). Стоит обратить внимание на опыт зарубежных вузов в создании профильных, зачастую узконаправленных объединений и клубов [34].

В то же время системы студенческого самоуправления и студенческих объединений в российских университетах в своих правах, обязанностях и деятельности практически идентичны и различаются только структурами.

Опыт зарубежных университетов по части студенческого самоуправления говорит о том, что степень влияния студентов на образовательный процесс и жизнь вуза в целом гораздо больше, нежели в

российских вузах. Это происходит отчасти, потому что у студенческого сообщества достаточно свобод для выражения своего мнения и организации собственной деятельности. В свою очередь это влияет на проявление субъектной позиции у студентов к собственному образованию

Таким образом, анализируя практики организации студенческого самоуправления за рубежом, мы получили следующие позиции, на которые необходимо опираться при моделировании результативного студенческого объединения, а именно:

- студенческому объединению необходимо включаться в деятельность университета и выражать свои позиции по отношению к принимаемым решениям, затрагивающим их деятельность и интересы активистов;
- студенческому объединению, финансово зависимому от вуза, необходимо предлагать варианты использования финансовых ресурсов и обсуждать их с администрацией вуза;
- студенческому объединению необходимо рассмотреть возможность самофинансирования и самообеспечения;
- студенческие объединения должны формироваться по интересам студентов самими студентами. Объединения могут быть созданы вокруг определенной задачи студенчества и вуза, совместного досуга и хобби, предметной области и специальности;
- в деятельности объединения необходимо выделять лидеров и наделять их особым правом, при этом определить, что является ценным для них;
- к организации деятельности объединения стоит привлекать успешных выпускников вуза, представителей администрации, преподавателей и включать их в организацию совместных проектов.

1.2 Проект «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе»

Проект Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе осуществляется с помощью социального проектирования. Социальное проектирование в свою очередь имеет следующие характеристики:

- инновационность (создание новых объектов, преобразование реальности);
- технологичность (имеет определенную последовательность действий);
- универсальность (проектная технология может быть применена в различных сферах и создания различных моделей);
- комбинаторность (комбинация способов проектирования и сфер деятельности);
- социально-коммуникативный характер (практическое взаимодействие с исследуемым объектом, заказчиками, участниками) [39].

Учитывая перечисленные характеристики были описаны основные положения проекта, соответствующие традиционной структуре социального проекта:

- краткое описание;
- цель и задачи;
- результаты;
- эффекты от реализации;

Подробное описание каждого из перечисленных пунктов представлено в таблице.

Таблица 2 – Проект «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе».

Наименование	Описание
1	2
Краткое описание проекта	Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе предполагает внедрение в существующую деятельность студенческого объединения отдельных обязательных элементов, положения которых сформулированы с учетом требований современного мира, администрации вуза, на основании научных и практических исследований, выполненных при разработке модели. Практическим результатом деятельности студенческого объединения, согласно положениям модели, является повышение результативности выполняемых проектов и реализуемых направлений за счет переориентирования на главную цель – формирование субъектной позиции участников объединения по отношению к получаемому образованию в вузе.
Цель проекта	Разработка модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе, которая будет способствовать формированию субъектной позиции участников студенческого объединения по отношению к получаемому образованию.
Задачи проекта	1. Проанализировать деятельность студенческих объединений в России и за рубежом; 2. Разработать структуру проекта модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе; 3. Разработать ресурсное обеспечение проекта; 4. Представить научное обоснование модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе; 5. Разработать структурно-функциональную модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе с учетом найденных решений в науке и практической деятельности; 6. Апробировать модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе; 7. Предложить применение модели в деятельности высшего учебного заведения и студенческих объединений.

Окончание таблицы 2

1	2
Результаты проекта	1. Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе, отвечающая современным требованиям общества; 2. Грамотная и компетентная команда студенческого объединения, способная работать в рамках модели; 3. Сформированная субъектная позиция участников студенческого объединения по отношению к университету и собственной образовательной деятельности; 4. Высокая мотивация студентов к участию деятельности студенческого объединения; 5. Результативная деятельность студенческого объединения, имеющая понятные цели, задачи и отвечающая современным потребностям общества.
Эффекты от реализации проекта	– развитие системы студенческого самоуправления в вузе в целом; – формирование партнерских отношений между участниками студенческих объединений и вузом для осуществления результативной совместной деятельности; – масштабирование применения модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе вне зависимости от содержания деятельности объединения

Реализация проекта в деятельность студенческого объединения предполагает наличие необходимых (первоначальных) условий:

Во-первых, наличие какой-либо деятельности студенческого объединения, которая заключается в периодической работе и реализации проектов, направлений активом и лидерами.

Во-вторых, наличие опыта организации деятельности студенческого объединения или отдельных его проектов, направлений у лидера студенческого объединения, которым может являться руководитель, заместитель руководителя или руководитель отдельного проекта или процесса.

В-третьих, наличие запроса на изменение существующей действительности:

– запрос должен быть сформулирован лидером студенческого объединения;

– суть запроса должна включать в себя повышение результативности деятельности студенческого объединения.

Проект «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе» влечет глобальное перестроение текущей деятельности студенческого объединения. Проект направлен не на поиск возможных причин существующих проблем и последующее их решение, а предлагает готовое видение деятельности студенческого объединения, которое адаптировано под тенденции современного общества и вузовскую среду.

Внедрение модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе требует качественно нового управленческого подхода и готовности окружающих (потенциальных стейкхолдеров) к будущим

изменениям. Данный процесс внедрения обозначим процессом по управлению изменениями.

Управление изменениями – как направление менеджмента получило развитие в России в начале XXI века в связи с чем является относительно новым [40]. При управлении изменениями применяются различные подходы (проектный, процессный, системный, ситуационный и др.). Самыми распространёнными моделями организационных изменений стали следующие [41]:

«Модель Л. Грейнера (1972 г.)». Модель описывает последовательный процесс, который затрагивает все уровни управления в организации, состоящий из следующих шести этапов:

1) 1 этап – появление факторов, способных стимулировать высшее руководство к принятию решений об изменении.

2) 2 этап – осознание руководителями среднего звена необходимости изменений.

3) 3 этап – диагностика существующих проблем и их причин.

4) 4 этап – поиск решения проблем.

5) 5 этап – решение проблем путем экспериментирования.

6) 6 этап – мотивирование персонала к принятию изменений.

«Модель К. Тюрли (1979 год)». Описывает с помощью следующих пяти подходов баланс между вопросами принятия ответственности за изменения, «системностью» в управлении и «ситуативностью» при практической реализации:

1) Директивный подход.

2) Переговорный подход.

3) Работа с сердцами и умами.

4) Аналитический метод.

5) Action-based approach – основанный на действии.

«Модель McKinsey (1980 год)». Описывает семь навыков (soft-skills и hard-skills), которые учитывают особенности персонала, корпоративной культуры, стратегии, структуры, внутренних процедур компании, регламентов и ценностей. Использование модели предполагает следование определенному шаблону действий: сбор информации, выявление противоречий внутри модели, составление желаемой модели организации, составление плана действий, внедрение изменений и их контроль.

«Модель Л. Грейнера и М. Бира (1990 год)». Является более современной концепцией и предлагает следующие шесть шагов организационных изменений:

1) 1 шаг – мобилизация сотрудников

2) 2 шаг – выработка общего видения проблем.

3) 3 шаг – принятие сотрудниками общего видения.

4) 4 шаг – становление сотрудников активными участниками процессов изменений.

5) 5 шаг – закрепление принятых изменений.

6) 6 шаг – контроль и мониторинг.

«Модель Дж. Коттера (1995 год)». Имеет много общего с предыдущей моделью, однако преимуществом данной модели является фокус на работе с людьми при проведении изменений, а не на процедурных моментах. Модель предлагает следующие восемь шагов:

- 1) 1 шаг – создание атмосферы безотлагательности действий
- 2) 2 шаг – формирование влиятельные команды реформаторов.
- 3) 3 шаг – создание видения.
- 4) 4 шаг – пропаганда нового видения.
- 5) 5 шаг – создание условий для претворения нового видения в жизнь.
- 6) 6 шаг – планирование и достижение ближайших результатов.
- 7) 7 шаг – расширение преобразований.
- 8) 8 шаг – закрепление изменений в корпоративной культуре.

«Модель ADKAR (2020 год)». Модель говорит о том, что все следующие пять составляющих должны быть реализованы в полной мере для достижения желаемого результата:

- 1) понимание сотрудниками будущих изменений.
- 2) наличие нескольких лидеров, поддерживающих изменения.
- 3) понимание командой технологии изменений.
- 4) способность команды проводить изменения.
- 5) наличие мотивирующего личностно-ориентированного подхода.

«Модель Адизеса (2012 год)». Является самым популярным в России и предполагает наличие четко распределенного управленческо-административного аппарата, который включает в себя:

- производителя;
- администратора;
- предпринимателя;
- интегратора.

Учитывая, что реализация проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе» предполагается в вузовской среде силами студенческого сообщества без получения финансовой выгоды, то при выборе основной модели, с помощью которой будет производиться внедрение изменений в деятельность студенческих объединений предпочтение отдавалось личностно-ориентированному подходу и мотивационному потенциалу студенческих лидеров. Таким образом, основной моделью внедрения будущих изменений стала модель Дж. Коттера.

Близка к модели Дж. Коттера методология экстремального управления проектами, описанная автором книги «eXtreme project management» Дугом ДеКарло в 2004 году [42]. Данной методологией также необходимо руководствоваться при реализации проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе». Проект соответствует признакам экстремальности: быстро меняющиеся требования, необходимо применение новых методов, ранее не апробированных, сокращенные сроки реализации, проработка вопросов осуществляется по мере реализации и зачастую приводит к требованиям иного результата, проект реализуется в

VUCA-мире, что доказывает необходимость использования методики экстремального управления.

Экстремальное управление ориентировано не на решение текущих проблем, а планирование будущего.

Синтезируя определения нескольких авторов и источников было выведено понятие экстремального управления проектом по внедрению модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе.

Экстремальное управление проектом – это метод, позволяющий посредством личностно-ориентированного подхода управлять сложным проектом, результат которого непредсказуем, но имеет важное значение для студенческого объединения и стейкхолдеров в перспективе.

Основными положениями, которых необходимо придерживаться при управлении проектом «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе» являются следующие [42], [43]:

1) Принятие лидером и командой проекта изменений как нормальности.

2) Ориентация на людей и взаимоотношения, которые важнее инструментов и шаблонов.

3) Мотивирование команды посредством выполнения значимой цели и большой миссии.

4) Доверие со стороны лидера профессиональным способностям членов команды и передача им права «влиять» на ход проекта.

5) Упрощение всех возможных процессов и их количества.

6) Постоянное взаимодействие со стейкхолдерами: студенческой аудиторией, администрацией вуза, партнерами, другими студенческими объединениями.

7) Умение быстро отказываться от уже начатого в сторону наиболее перспективных путей реализации проекта.

8) Информационная открытость внутри и вне команды (наличие единого места для хранения наработок, позиционирование в средствах массовой информации результатов и хода работы).

9) Ориентация на быстрые результаты, которые можно использовать.

10) Выполнение действий, обоснованных человеческими ценностями (главные люди, а не процессы, стимулирование свободного общения внутри и вне команды, соблюдение жизненного баланса между работой и личной жизнью, уверенность в действиях).

Учитывая позиции экстремального управления проектом и необходимые качества студенческого лидера обратим внимание на способ реализации проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе». В качестве подходящего способа на основании классификации автора книги «eXtreme Project Management» Дуг ДеКарло [42] была выбрана модель «Создание опытного образца: эволюционная разработка конечного результата», которая заключается в создании итогового продукта (в нашем случае – внедрение модели в деятельность студенческого

объединения) с последующим внесением изменений в проект (в нашем случае – адаптация на практике под конкретное студенческое объединение).

Данная модель нацелена на реализацию основных положений проекта при соблюдении временных сроков и имеющихся ресурсов. Данный подход будет результативным при тесном сотрудничестве организаторов проекта с потенциальными заказчиками – студенческим сообществом и руководством университета.

Жизненный цикл проекта в общем виде выглядит следующим образом:

- 1) Фаза 1 «Инициация».
- 2) Фаза 2 «Разработка».
- 3) Фаза 3 «Исполнение», здесь активно применяется метод «Создание опытного образца: эволюционная разработка конечного результата».
- 4) Фаза 4 «Контроль».
- 5) Фаза 5 «Завершение».

Подробное описание перечисленных фаз, возможные риски и способы их минимизирования представлены в таблице.

Таблица 3 – Управление проектом в его жизненном цикле

Жизненный цикл	Описание и условие перехода на следующий цикл	Риски и их минимизация
1	2	3
Инициация	Фаза «Инициация» включает в себя определение проектной идеи, предварительных целей, задач и результатов проекта.	Основным риском при инициации проекта является неверное определение проблемы, решаемой в проекте, отсюда неверное планирование хода реализации и результатов. Чтобы минимизировать данный риск необходимо изучить основы проектирования, проанализировать перечень всех проблем и наметить механизм решения данных проблем (это и будет являться проектной идеей). После чего необходимо конкретизировать обозначенные проблемы и обобщить их в одну (если проблемы указаны локальные). Стоит воспользоваться помощью специалиста, который проверит правильность постановки проблемы и задач, решаемых в проекте. Риск не одобрения идеи руководством – на данной стадии риск является незначительным, так как есть возможность его исправить и предотвратить. От стадии к стадии данный риск будет становиться значительнее и коррективы будет внести практически невозможно. Стоит сразу, до запуска проекта договориться с руководством о реализации проекта.

Продолжение таблицы 3

1	2	3
Разработка	В рамках данного этапа должен быть разработан «опытный образец» и присутствовать общее представление о проекте, основных его элементах и обязательных действий для его реализации. Также необходимо «погрузить» команду в суть и ценности проекта. Фаза «Разработка» подразумевает проработку паспорта проекта, определение требуемых ресурсов, кадрового обеспечения, расчет финансовой части проекта, обоснование нормативного обеспечения. Представленные наработки на данной стадии являются основными условиями реализации проекта.	На данном этапе возникают следующие риски: Неверный подбор членов команды – риск сопротивления команды реализации проекта или отдельных его составляющих. Здесь необходимо применить подходы к управлению командой (управление человеческими ресурсами), а также набирать в команду заведомо мотивированных людей. Риск недостатка финансовых ресурсов – минимизировать его можно привлечением дополнительных средств за счет партнеров и грантовых конкурсов. При значительном сокращении финансирования возрастает следующий риск. Риск увеличения времени реализации проекта – минимизировать риск можно объединением нескольких процессов, параллельной реализацией процессов и не закладывать «запас времени» на каждую задачу. Риск изменения НПА – даже при значительном изменении НПА реализация проекта состоится, так как его основой являются психологические и социальные аспекты, которые не зависят от изменения документов. В данном случае могут поменяться отдельные подходы в реализации проекта, но не сам проект.
Исполнение	Фаза «Исполнение» включает в себя реализацию проекта на практике. В данном случае реализацию необходимо провести в ускоренном режиме, на каждом этапе оценивая эффективность и корректируя планы и таким образом доведя конечный результат проекта до совершенства. Данный способ реализации проекта автор книги «Extreme Project Managemtnt» Дуг ДеКарло называет «Создание опытного образца: эволюционная разработка конечного результата». Схематичное изображение	Риск не принятия аудиторией – данный риск можно минимизировать, изучив стадии принятия изменений и разработки действий по проекту. Не принятие аудиторией – это один из этапов реагирования масс на изменения. Риск неэффективности проекта – данный риск после его проявления можно минимизировать доработкой проекта, так как основным условием реализации является реализация и доработка/переработка проекта на практике до уровня требуемого результата.

Окончание таблицы 3

1	2	3
	этого метода представлена на рисунке 1.	
Контроль	Фаза «Контроль» является предшествующей перед завершающей стадией и заключается в оценке выполненной работы согласно показателям результативности.	Риск несоответствия результатов заявленным – минимизировать риск можно тем, что на этапе инициации не устанавливать завышенные результаты, и на каждой последующей стадии сверять результаты с требуемыми.
Завершение	Фаза «Завершение» является заключительной, на которой анализируются достигнутые цели и показатели, оценивается эффективность проекта и практический результат. Также на данной стадии принимается решение о масштабировании проекта.	Риск «обычных» результатов, которые не покажутся столь значительными для руководства – минимизировать можно тем, что постоянно быть в контакте с заказчиком, информировать его о движениях проекта, информировать общественность о проекте и результатах, показывать значимость. Риск создания уникального продукта, который невозможно перенести на другие объединения / вузы – минимизировать его можно тем, что вычлнить из проекта общие механизмы и подходы к реализации, которые поддаются масштабированию.

Перечень необходимых мероприятий по работе с рисками, перечисленными выше в одной из основных фаз реализации проекта «Исполнение», представлен в Таблице.

Таблица 4 – Перечень мероприятий по работе с рисками на стадии «Исполнение».

Стадии принятия изменений в обществе	Цель	Задача	Мероприятия
1	2	3	4
Отрицание основной массы студенческого сообщества изменений	Формирование сообщества заинтересованных и наблюдателей	Формирование нормального отношения к изменениям, формирование позиции «Изменения есть и это в порядке вещей»	Информирование об изменениях, касающихся сферы образования и жизни студентов Трансляция информации в массы среди сотрудников и студентов университета Установление точек контакта с аудиторией

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4
			Стимулирование к информационной активности студентов и сотрудников
		Формирование запроса на изменения у студентов и сотрудников. Формирование позиции «Нужно что-то менять»	Открытое информирование о нерешенных вопросах, о проблемах Организация дискуссии между представителями разных сообществ (объединений, сотрудников)
		Способствование пониманию что именно нужно менять и какими подходами. Позиция «Знаю чего хочу, нужно найти подход»	Трансляция успешных практик других университетов, но с акцентом на то, чего в них не хватает и что в них хорошего и можно перенять. Коучинговые подходы в работе с объединениями, позволяющие понять суть проблемы самими студенческими объединениями.
Соппротивление студенческого сообщества изменениям	Формирование сообщества критикующих	Формирование позитивного отношения к модели у студентов и сотрудников университета. Позиция «Это интересный подход, можно посмотреть»	Активная трансляция модели в массы. Раскрытие сути, подходов, элементов. Предложение форматов работы в рамках модели в контексте «Если бы...» Создание разных точек притяжения интересующихся для обсуждения модели Трансляция позиции «Критика – двигатель прогресса»

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4
		Формирование сообщества «критиков». Тех, кто находится между позициями «просто знаю» и «готов делать». Позиция: «Я готов критиковать модель и предлагать совершенствование»	Организация обсуждений для групп интересантов Создание прецедентов для критики, раскрытие слабых сторон модели, но в выгодной позиции Поиск наболевших тем в контексте модели и их обсуждение Провоцирование информационной активности аудитории
Исследование	Формирование сообщества делающих	Формирование сообщества желающих делать. Формирование позиции «Попробую это сделать, посмотрю что получится»	Агитация на действие. Мотивирование объединений Составление индивидуального плана действий по внедрению модели совместно с объединениями
		Тесное сопровождение объединений, пытающихся внедрить модель, достижение первых результатов. Позиция «А это лучше, чем казалось. Буду продолжать»	Помощь ресурсами Использование коучинговых стратегий, для того чтобы объединение самостоятельно внедряло модель. Сопровождение объединений, помощь. Трансляция в массы первых результатов. Публичная хвала. Поддержка мотивации студенческого объединения.

Продолжение таблицы 3

1	2	3	4
Согласие	Формирование системы и лояльного отношения	Формирование потребности в использовании модели у критической массы студенческих объединений и сотрудников университета. Формирование позиции «Модель – то что нужно»	Упаковка первых побед и успешного опыта. Трансляция достижений и неудач. Составление рекомендаций по внедрению модели. Публичные обсуждения эффективности модели с участием объединений, которые уже внедрили ее. Подключение к реализации модели новые объединения. Включение в процесс внедрения модели те объединения, которые уже реализовали модель у себя. Чтобы теперь они помогали остальным. Сделать их передовыми лидерами.
		PR модели и увеличение количества вовлеченных в реализацию модели. Формирование позиции «Жизнь с применением модели в порядке вещей»	Трансляция успешности через объединения-лидеры, которые уже внедрили модель. Создание подобия «кодекса» студенческих объединений (в котором будет говориться про то, как нужно работать). Сделать так, чтоб этот «кодекс» был похож на этические правила поведения. Это то, что и так очевидно и без этого нельзя работать. Разработкой «кодекса» должны заняться объединения, внедрившие модель. Принять данный «кодекс» на ценностном уровне .

Окончание таблицы 3

1	2	3	4
		Увеличение количества объединений, выстраивающих работу в соответствии с моделью	Трансляция объединениями «кодекса» в массы. Создание системы поддержки деятельности объединений, которая будет включать в себя поддержку по внедрению модели.
		Распространение успешных практик на интересантов	Участие во внешних конференциях и обсуждениях. Привлечение к реализации другие университеты.

1.3 Обеспечение управленческого проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе»

Обеспечение проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе» заключается в наличии документов нормативно-правового характера, регулирующих деятельность студенческих объединений и системы воспитательной деятельности в целом, а также кадровом и финансовом обеспечении.

Нормативно-правовое поле, регулирующее воспитательную работу и деятельность студенческих объединений в мире и в частности Российской Федерации представлено рядом документов различного уровня.

Основой современной молодежной политики Российской Федерации являются положения международных соглашений, принятых в середине XX века:

– в «Европейской хартии об участии молодежи в жизни муниципальных и региональных образований» предусмотрено создание условий на местном уровне для возможности влияния на принятие решений в сфере спорта, досуга, общественных объединений, транспорта, здравоохранения и образования, политики в области охраны окружающей среды, доступа к правам / закону, политики в области борьбы с насилием и преступностью и т.д. [44];

– ООН определила принципы молодежной политики: «участие, развитие, мир», согласно которым государство создает возможности для участия молодых людей в формировании и реализации молодежной политики, обеспечивает ориентированность госпрограмм на развитие человеческого потенциала [45]. Данные положения отражены во Всемирной

программе действий, касающейся молодежи, до 2000 года и на последующий период.

В большинстве отечественных и международных документах делается акцент на том, что необходимо заниматься воспитанием молодого поколения и развивать данное направление работы. Но так было не всегда, так, например, Федеральный закон от 28.06.1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений» [46] не затрагивает воспитательную составляющую, а только лишь регламентирует поле деятельности и правовой статус общественных объединений. Упоминание термина «воспитание» в нормативных актах произошло в 2012 году в Федеральном Законе «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ [1]. Факт появления данного термина на законодательном уровне заставил пересмотреть образовательные стандарты и подходы к образовательным процессам. С момента принятия указанного выше закона прошло не так много времени, и поэтому работа в направлении воспитания только сейчас набирает обороты, отсутствие опыта в организации воспитательной деятельности дает о себе знать.

В настоящее время модернизация российского образования предусматривает усиление внимания к воспитанию будущего выпускника высшего учебного заведения. Роль университета в воспитании студенческой молодежи в соответствии с принятыми в 2020 году поправками к Федеральному Закону «Об образовании в Российской Федерации» усиливается. Расширение понятия «воспитание» с акцентом на патриотическую составляющую говорит о том, что все процессы образовательного учреждения (образовательные программы, темы общения преподавателей и студентов, оформление кампуса университета и внутренних пространств и т.п.) должны быть направлены на воспитание. В данном контексте необходимо отметить, что роль студенческих объединений усилилась: формирование правильной корпоративной культуры, патриотичного настроения участников студенческих объединений, способствование усилению воспитательных процессов во время освоения образовательных программ – все это может стать полем для деятельности объединения.

Сделаем акцент, что формирование целей воспитательного процесса университета определяется:

- экономическим развитием общества;
- научно-техническим и социальным уровнем развития;
- развитием педагогической теории и практики;
- возможностями университета;
- уровнем подготовки педагогических кадров;
- развитием студентов и их возможностями.

В России система современных приоритетов, целей, принципов, основных направлений, задач и механизмов реализации государственной молодёжной политики отражены в Распоряжении Правительства Российской

Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» [2]. Согласно данному документу приоритетными направлениями молодёжной политики в Российской Федерации считаются:

1) Развитие системы ценностей и миропонимания молодого поколения, содействующей качественной реализации её человеческого потенциала. Осуществление этого приоритета содержит: обеспечение гуманистического характера воспитания, защиту прав молодёжи; установление гармонии в отношениях между человеком и обществом, человеком и страной.

2) Формирование условий с целью наибольшей реализации человеческого потенциала молодёжи в общественно-экономической сфере. Реализация этого приоритета включает: разработка условий по формированию у молодого поколения умений и компетенций, которые дадут возможность реализовать человеческий потенциал молодежи в предпринимательстве, в профессионально-трудовой сфере, науке, инновациях, области высоких технологий [47].

3) Развитие мировоззрения здорового стиля жизни, увеличение культуры защищенности. Реализация этого включает: формирование у молодых людей ответственного отношения к своему здоровью, создание условий по неприятию моделей поведения с высокой степенью рисков по отношению к личной и общественной безопасности и здоровью.

4) Становление мировоззрения по укреплению статуса молодой семьи. Воплощение этого приоритета имеет: многостороннюю поддержку молодых семей, первоначально молодых семей, имеющих двух и более детей [47].

5) Формирование информационного поля возможностей для формирования потенциала молодежи. Реализация этого приоритета включает: формирование эффективных механизмов информирования молодого поколения о целях, задачах, приоритетных направлениях, мероприятиях реализации государственной молодежной политики; создание системы обратной связи между гос. структурами, общественными объединениями и молодыми людьми [48].

В свою очередь, основным органом государственной власти, который реализует направления молодежной политики и выстраивает взаимодействие с общественными молодежными объединениями, является Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь). Основными направлениями его деятельности являются [49]:

1) Патриотическое воспитание молодёжи.

2) Поддержка и взаимодействие с общественными организациями и движениями.

3) Развитие международного и межрегионального молодёжного сотрудничества.

4) Вовлечение молодёжи в волонтерскую деятельность.

5) Вовлечение молодёжи в здоровый образ жизни и занятия спортом, популяризация культуры безопасности в молодёжной среде.

- 6) Вовлечение молодёжи в инновационную деятельность и научно-техническое творчество.
- 7) Вовлечение молодежи в предпринимательскую деятельность.
- 8) Вовлечение молодёжи в работу средств массовой информации (молодёжные медиа).
- 9) Развитие молодёжного самоуправления.
- 10) Работа с молодежью, находящейся в социально-опасном положении.
- 11) Содействие профориентации и карьерным устремлениям молодёжи.
- 12) Гармонизация межнациональных отношений.
- 13) Вовлечение молодёжи в занятие творческой деятельностью.
- 14) Социализация молодежи, нуждающейся в особой защите государства.
- 15) Формирование у молодёжи традиционных семейных ценностей.
- 16) Содействие в подготовке и переподготовке специалистов в сфере государственной молодёжной политики.

В связи с тем, что в Федеральном Законе от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации» воспитательная составляющая указана в обобщенном формате, то каждый субъект и образовательная организация вправе самостоятельно конкретизировать и организовывать деятельность по данному направлению. Так, например, ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» создал свою Программу воспитательной деятельности на 2015 – 2020 годы, в которой отражены некоторые аспекты, указанные в Распоряжении Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 года № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года». В ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет» подобный документ, описывающий концепцию воспитательной работы, был обновлен не так давно – в 2020 году. Концепция молодежной политики и социально-воспитательной работы в СФУ на 2020-2023 годы, утвержденная на Учёном совете университета 29.06.2020 года и введенная в действие приказом ректора от 31.07.2020 №792, включила в себя основные положения специфики студенческого возраста, методы решения существующих проблем и барьеров деятельности университета в части реализации молодежной политики, а также предусмотрен отдельный раздел о студенческом самоуправлении. Предполагается, что реализация указанного раздела будет осуществляться самими студентами в коллаборации с остальными структурами университета.

Ценными для проекта документами в части целевых его установок и решения отдельных задач также являются Федеральные образовательные стандарты высшего образования (по направлениям подготовки) (далее ФГОС ВО 3++). ФГОС ВО 3++ вводят в образование универсальные компетенции независимые от направления подготовки и отдельные из них позволяют быть востребованным рассматриваемому проекту в вузе. Констатируем, что не по всем направлениям подготовки были приняты такие стандарты. Тем не менее

они приняты в большем количестве направлений. Появившиеся в ФГОС 3++ универсальные компетенции достаточно новы для системы образования. Например, компетенция, относящаяся к командной работе и лидерству «способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде» содержится во всех ФГОС ВО 3++ по любому из направлений подготовки бакалавриата. Универсальные компетенции уровня магистратуры и специалитета отличаются от уровня бакалавриата, уровнем, сложностью и содержательностью осуществляемых действий обучающимся. Например, вышеуказанная универсальная компетенция уже трактуется так «способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели». Это говорит о том, что в стандартах задана непрерывность формирования таких компетенций.

Федеральный закон об образовании второй статьей ставит акцент на воспитании, но в образовательных стандартах это отражено слабо. Ведущие университеты страны взялись решать эту проблему в университетах ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (далее – НИУ ВШЭ), ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский технологический университет «Московский институт стали и сплавов» и др. Такие университеты создают собственные образовательные стандарты, которые учитывают воспитательный аспект в образовательной программе.

Сравнивая универсальные компетенции, необходимо отметить, что не все они относятся в чистом виде в воспитательной деятельности, но их стоит рассматривать в совокупности. Из двух типов перечисленных выше образовательных стандартов можно заметить, что образовательные программы с учетом собственных образовательных стандартов НИУ ВШЭ более конкретно и четко описывает компетенции, которые должны сформироваться у выпускников, и они являются сложнее уровнем, т.к. это требует ФЗ об образовании в ситуации с такими стандартами, нежели это прописано во ФГОС ВО 3++. НИУ ВШЭ имеет особенность, которая заключается в том, что обязательная программа обучения студентов включает блок воспитательной деятельности, что на сегодняшний день актуально в связи с изменениями законодательства в области образования.

Приведенные выше аргументы позволяют сделать вывод о том, что образовательные программы ведущих университетов России являются эффективными при обучении студентов и в некотором смысле на них стоит опираться и брать в качестве примера при разработке собственных.

Реализация проекта предполагает обязательное кадровое обеспечение. Оптимальное количество и требования к квалификации организаторов для решения задач по внедрению модели представлено в приложении В.

При привлечении кадров необходимо учитывать компетенции и навыки, которыми должны обладать члены команды в зависимости от занимаемой должности в проекте, а также дополнительные требования к ним и способ привлечения кадров (описание представлено в приложении В).

Также каждый член команды должен обладать универсальными компетенциями, которые представлены в Таблице. Оценка уровня овладения компетенциями осуществляется лично руководителем проекта.

Таблица 5 – Перечень компетенций, которыми должен обладать каждый член команды вне зависимости от занимаемой должности в проекте¹:

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции
1	2
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
Разработка и реализация проектов	УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
Коммуникация	УК-4. Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

Экономическая часть проекта состоит из прямых и косвенных затрат. Предполагаемая смета проекта представлена в приложении Г.

При возникновении риска сокращения денежных средств, предусмотренных на реализацию проекта достижение запланированных целей и задач станет более сложной, потребует больше временных ресурсов и снизится качество итогового продукта. Одним из вариантов снижения данного риска может стать подача заявки по реализации проекта на грантовый конкурс.

При условии финансировании проекта в уменьшенном объеме и отсутствии дополнительных источников финансирования смету проекта необходимо сократить, например, отказаться от оплаты услуг предусмотренной по гражданско-правовым договорам и перевести данный вид работ на безвозмездную основу. Исполнителями в данном случае могут стать студенты-волонтеры. Возможно сократить статью оплаты услуг по печати и рассмотреть возможность не прямых затрат, печать необходимых материалов используя собственные уже имеющиеся ресурсы. Здесь есть риск снижения качества итогового продукта.

¹ Компетенции взяты из ФГОС уровня бакалавриата (универсальные компетенции)

1.4 Научное обоснование решений проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе»

1.4.1 Методологические подходы разработки модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе

Решая научные проблемы моделирования результативной деятельности в вузе, важно выбрать правильный «вектор движения». Основой, определяющей поиск способов решения обозначенных проблем, являются различные методологические подходы. В педагогике понятие «подход» интерпретируется учеными как точка зрения, а также как совокупность приемов и способов педагогических действий [50]. В разделе рассмотрены научные подходы, а также основные термины и понятия, которые послужат научным основанием для поиска решений задач диссертационного проекта.

Системный подход исследовали ученые Н.В. Кузьмина, В.А. Якунин, Б.Ф. Ломов, П.К. Анохин, Л.И. Новикова и другие. В.А. Якунин рассматривал педагогическую систему с точки зрения управления деятельностью обучающегося, в которой все функции взаимосвязаны: формирование целей, информационной основы обучения, прогнозирования, принятия решения, организации исполнения, коммуникации, контроля и оценки результатов, коррекции [51]. Н.В. Кузьмина определяет педагогическую систему как «взаимосвязь структурных и функциональных элементов, подчиненных целям формирования в личности учащегося готовности к самостоятельному, ответственному и продуктивному решению задач в последующей системе» [52]. Л.И. Новикова считает, что в воспитательной системе каждое поколение должно ощущать себя субъектом развития системы, которое привносит что-то свое, новое, чтобы эта система приблизилась к целостности. «Развитие воспитательной системы определяется не столько объективными, сколько субъективными факторами» [53].

Ученые придерживаются мнения, что системный подход заключается в восприятии процессов как системы – совокупности хорошо структурированных и тесно взаимосвязанных элементов. Деятельность студенческих объединений строится на системной основе и воспринимается как целенаправленный, систематичный и регулируемый процесс функционирования и взаимодействия структурных подразделений студенческого самоуправления для достижения своих целей. В рамках системного подхода реализуется государственная молодежная политика, где студенческое самоуправление является инструментом реализации воспитательной политики и функции вуза, а вуз – это элемент образовательной политики страны, и студенческое объединение – элемент системы самоуправления вуза. В нашей работе системный подход позволяет рассматривать модель как систему, где взаимосвязаны элементы: субъект и объект воспитательного процесса, предмет, цель и средства деятельности. Также с точки зрения системного подхода рассматривается личность

обучающегося, всестороннему и гармоничному развитию которой способствует деятельность студенческого объединения, которая в свою очередь встроена в образовательную, воспитательную и молодежную политику вуза.

Вклад в развитие аксиологического подхода в педагогике внесли такие ученые как К.Д. Ушинский [54], М.М. Рубинштейн [55], А.П. Нечаев [56], В.А. Сластенин [57], А.В. Ядов, Н.Ф. Голованова [58] и другие.

М.П. Нечаев в качестве основных ценностей выделяет: ценностные ориентации учащихся, коммуникативную культуру, направленность личности, операциональные умения [59]. Ученый видел в образовании возможность психологического развития человека. М.М. Рубинштейн придерживался точки зрения, что человек является источником высших духовных ценностей, а процесс образования является возможностью индивидуального, социального и творческого развития [55].

Н.Ф. Голованова считала, что аксиологический подход основан на процессе понимания и освоение разных ценностей «важно понимание того, что мир ценностей объективен, это сама социокультурная реальность, жизнь человека и общества. Ценности жизни становятся содержанием воспитания; образно говоря, воспитание изучает подрастающее поколение и разрешает проблему «как жить». Однако ценности имеют и личные проявления: ценностные ориентации (установки, убеждения, интересы, стремления, желания, намерения). Именно ценностные ориентации детерминируют отношения личности к окружающему миру и к самому себе» [58].

Аксиологический подход рассматривает ценность как главный приоритет и одним из его принципов является взаимосвязь социокультурных и образовательных ценностей. Под ценностями понимается то, что значимо для человека в окружающей его действительности. Многие ученые (С.Г. Вершловский, В.Т. Лисовский, С.В. Молчанов, Г.И. Щукина [60] и др.) считают, что только при наличии внутренней активности личности под влиянием реальной жизненной практики формируется ценностное отношение.

Данный подход позволяет нам рассматривать студента как субъекта, носителя ценностей, который является главным в определении и построении результативной деятельности студенческого объединения. А студенческое объединение в свою очередь позволяет рассматривать как механизм, развивающий личность обучающегося на основе его ценностей и ценностей общества. На основе ценностей определяется содержание и результаты деятельности студенческого объединения.

Сущность процесса обучения рассматривает деятельностный подход. Различные аспекты данного подхода разработаны в исследованиях психологов и педагогов Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, Н.Ф. Талызиной, В.Д. Шадрикова и многих других. Данный подход позволяет рассматривать деятельность студенческих объединений в вузе как целостный процесс (от целей деятельности объединений до получения результатов), а также анализировать используемые подходы в организации работы и развитие в

процессе способностей и качеств личности. Н.Ф.Талызина отмечает, что «деятельностный подход – это, действительно, построение новой психологии, не психологии функций, а психологии действий.» и рассматривает деятельностный подход как теорию поэтапного формирования умственных действий. [61]

С позиции деятельностного подхода в рамках проекта мы будем рассматривать организацию работы студенческого объединения как способа формирования субъектной позиции обучающегося, создания условий для развития и саморазвития личности, повышения качества обучения студента, таким образом, отходя от формальных способов формирования компетенций. Деятельностный подход позволяет рассматривать студенческое объединение как вид социальной деятельности, а именно как организационно-управленческую деятельность.

Одним из подходов с точки зрения которого рассматривают современное образование, является компетентностный подход. Внесли вклад в разработку данного подхода такие ученые как В.А. Болотов, Э.В. Зеер, И.Я. Зимняя, А.В. Хуторской, П.Г. Щедровицкий, В.И. Байденко, Ю.Г. Татур и др.

Компетентностный подход в образовании сегодня является одним из трендов. Возник он не так давно в XXI веке, когда развитие общества сдерживал такой фактор как некомпетентность молодого специалиста, недавно закончившего университет. Такое положение дел спровоцировало страны Европы, а вслед за ними и Российскую Федерацию и ряд других стран обратиться к компетентностному подходу.

И.А. Зимняя называет пять причин ориентации на компетентностный подход в образовании:

- 1) Тенденция интеграции и глобализации мировой экономики.
- 2) Необходимость гармонизации архитектуры европейской системы высшего образования, заданная Болонским процессом.
- 3) Происходящая в последнее время смена образовательной парадигмы.
- 4) Богатство понятийного содержания термина «компетентностный подход».
- 5) Предписания органов управления образованием [62].

Компетентностный подход во многом подразумевает формирование общих, универсальных компетенций, которые обеспечивают успешность выпускника в дальнейшей социальной и профессиональной жизни. Компетенции приводимые в качестве примеров разными учеными во многом сходятся между собой и относятся к так называемому понятию «самости». Ученые говорят о необходимом формировании самостоятельности принятия решений, осознанности целей работы и ответственности за результат. Важно то, что формирование таких компетенций в вузах должно происходить системно, учитывая новое поколение молодежи их запросы, потребности и особенности мышления, поведения, жизни. И две эти составляющие (особенности поколения и формируемые компетенции) необходимо

направить на развитие социума, именно эти люди будут формировать будущее мира. Сейчас формирование компетенций в большинстве университетов происходит локально, только по изучаемой специальности и в рамках преподаваемых дисциплин. На наш взгляд, такие универсальные компетенции должны формироваться совместно с внеучебной деятельностью студента. Именно на реальных ситуациях, в реальной жизни формируются компетенции ответственность и «самости», выраженные в субъектной позиции обучающегося.

Для того чтобы рассматривать каждый из перечисленных подходов и применять их в проекте необходимо определиться с понятиями и их определениями. В рамках проекта нам потребуются трактовки и понимание психолого-педагогических позиций: мотивация, потребности студентов, их ценности и ценностные ориентации, а также студенческие объединения как способ воспитательной деятельности в вузе. Ключевые понятия и определения для нашего проекта, выделенные из существующей научной психолого-педагогической теории представлены в Таблице 6 «Понятийно-категориальный аппарат проекта».

Таблица 6 – Понятийно-категориальный аппарат проекта.

Термин	Авторы	Определение Значимость для исследования
1	2	3
Мотивация; Мотив; Потребности.	Отечественные психологи: Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, П.М. Якобсон и др. Зарубежные психологи: Дж. Аткинсон, Ф. Герцберг, К. Левин, А. Маслоу, З. Фрейд и др.	Мотив – это то, что определяет, стимулирует, побуждает человека к совершению какого-либо действия. В отечественной психологии мотивация рассматривается как сложный многоуровневый регулятор жизнедеятельности человека - его поведения, деятельности. Высшим уровнем этой регуляции является сознательно-волевой уровень. Понятием «мотивация» в психологии определяется процесс, в результате которого определенная деятельность приобретает для человека личностный смысл, создает устойчивость его интересов к ней и превращает внешние данные цели его деятельности во внутренние потребности личности.
Ценности; Ценностная ориентация.	В.В. Зеньковский; С.Л. Рубинштейн; А.Г. Здравомыслов; В.А. Ядов; Х. Хекхаузен; А.В. Кирьякова	В.В. Зеньковский пишет: «ценности – это средство для осмысления, познания нового и проектирования целостного образа мира, средство регуляции поведения, базис для выбора в сложных ситуациях». В социологии под понятием «ценностные ориентации» имеются ввиду «идеологические, политические, моральные, эстетические и др. основания оценок субъектом действительности и ориентации в ней, а также способ дифференциации объектов по их значимости». [63]

Продолжение таблицы 6

1	2	3
		Ценностные ориентации: 1. Ценностные ориентации являются важнейшим компонентом структуры личности, в них как бы резюмируется весь жизненный опыт, накопленный личностью в ее индивидуальном развитии (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов и др.). 2. Система ценностных ориентаций есть сложная, самоподкрепляющаяся система, способная объяснить, почему деятельность индивида достаточно инвариантна относительно ситуации и от внешних условий, и временных интервалов (Х. Хекхаузен и др.). 3. «Ценностные ориентации – это ценностное отношение к объективным ценностям общества, выражающееся в их осознании и переживании как потребностей, которые мотивируют настоящее поведение и программируют будущее» (А.В. Кирьякова) [64].
Студенческое объединение; Студенческое самоуправление.	В.В. Овчинников, А.А. Бушуева, К.Д. Цветкова, А.В. Хижная, О.В. Голубева, Ф.В. Шарипов, А.В. Пономарёв	Студенческое объединение – это объединение студентов на добровольных началах, которое создается с целью совместного решения различных вопросов по улучшению качества студенческой жизни и деятельности [65]. Таким образом, студенческое объединение может стать платформой для развития современной молодежи [66]. Основной целью студенческих объединений является самореализация и самовоспитание студентов [25]. В.В. Овчинников выделяет отличительные черты студенческого самоуправления: 1. самостоятельность управления (студенты сами организуют свою деятельность и управляют ею); 2. самостоятельный выбор целей деятельности и путей их реализации; 3. наличие коллективного управления, участие всех членов студенческого самоуправления в его деятельности [67]. Студенческое самоуправление самостоятельно определяет порядок своего функционирования и совместно с администрацией вуза и общественными организациями решает учебные, воспитательные, бытовые и другие вопросы. Студенты, избранные в руководящие органы студенческого самоуправления, выполняют свои функции, действуя от имени, по поручению и в интересах студентов вуза [68].

Продолжение таблицы 6

1	2	3
		А.В. Пономарёв определяет студенческое самоуправление как процесс формирования ключевых личностных качеств будущего конкурентоспособного специалиста. И выделяет основные структурные элементы системы студенческого самоуправления в вузе: 1. Субъекты отношений в рамках деятельности студенческого самоуправления. 2. Цели и содержание взаимодействия субъектов. 3. Организационные формы, методы и средства этого взаимодействия [69].
Личность	Ф.В. Шарипов	Личности присущи следующие свойства и линии поведения: – осознанный выбор профессии; – нравственная воспитанность и культура; – социальная ответственность; – стремление к самореализации, к социальному признанию; – рефлексивное сознание; – ценностные ориентации; – избирательное отношение к окружающему миру, личная позиция; – стремление к самообразованию, саморазвитию; – поиск жизненного смысла; – индивидуальность, уникальность. [67]
Личностные компетенции	Из федерального проекта «Социальная активность» национального проекта «Образование» срок реализации: 1 января 2019 г. - 31 декабря 2024 г.	Личностные компетенции - это набор качеств, внутренних установок, предрасположенностей, мотивов и ценностей человека, которые позволяют ему эффективно и гармонично выстраивать взаимодействие в обществе, а также отвечают за успешное построение карьеры, высокую производительность и являются сквозными навыками, не связанными с конкретной профессией. К личностным компетенциям относятся: креативность, способность к сотрудничеству и умение работать в команде, эмоциональный интеллект и эмпатия, самоорганизация, способность быстро реагировать на изменения, системное мышление и другое. Большое количество экспертов приходят к мнению, что в ближайшем будущем человечество столкнется с кардинальной сменой экономического и общественного уклада жизни, происходящей под влиянием ускоренного развития технологий и сопутствующих социальных изменений. В связи с этим развитие как профессиональных, так и личностных компетенций граждан, в т.ч. молодежи, является актуальной задачей. [70]

Продолжение таблицы 6

1	2	3
Активист; Социальная активность.	А.В. Зосимовский , Т.И. Конникова, Т.Н. Мальковская С.П. Баранов, Л. Ф. Болотина, В. А. Сластенин	активность - как главное в характеристике личности – субъекта общественных отношений социальную активность следует рассматривать не только как свойство личности, но и как форму, способ деятельности, сам же процесс формирования социальной активности носит длительный характер и является довольно сложным и трудным [71] М. В. Нам выделяет следующие виды проявления социальной активности: 1) трудовая (профессиональная активность) – проявление отношения к труду и людям труда, избираемой или выбранной профессии, способности к росту как субъекта труда; 2) познавательная активность – проявление сознания не только личностной, но и общественной значимости познавательной деятельности, которая протекает по собственной инициативе и желанию и направлена на самоопределение в мире познавательных объектов и готовности их преумножения как элементов культуры; 3) художественно-творческая активность – проявление, направленное на созидание, потребление и донесение до других художественно-эстетических ценностей, опредмеченных в продуктах творческой деятельности; 4) коммуникативная активность – проявление способности личности к контактам с другими людьми, построение отношений на основе диалога, сотрудничества, гуманистических отношений; 5) аксиологическая активность – проявление смыслотворчества характеризует интенсивность создания системы личностно значимых ценностей, осознание своей роли и места в социуме, направленная на самопознание и самоопределение в культуре, обществе, принятие общечеловеческих ценностей и активную деятельность по их сохранению и умножению; 6) гражданская активность – проявление, характеризующее участие в общественной жизни, в соответствии со своими гражданскими позициями, хозяйственно-организаторской деятельности, в которой личность выступает не только как исполнитель, но и как хозяин своей судьбы и судьбы своей страны [71].

Окончание таблицы 6

1	2	3
Молодежь; Поколение Z	В. Т. Лисовский Нил Хоу, Уильям Штраусс.	Молодежь В. Т. Лисовский определяет молодёжь как социально-демографическую группу, выделяющуюся на основе совокупности возрастных характеристик, особенности социального положения, и обусловленную социально-психологическими свойствами «поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих образование, профессиональные, культурные и другие социальные функции». [72] Поколение Z» - «когортная группа, (временная) продолжительность которой приближается к продолжительности фазы жизни, границы которой фиксированы личностью сверстников». Иными словами, речь идет о людях, родившихся в 20-летнем интервале (продолжительность каждой из выделяемых в работе «фаз жизни»), определяемом некоторыми историческими событиями. Помимо годов рождения, люди одного поколения прошли социализацию в рамках общего исторического контекста, а также характеризуются наличием общих убеждений, сходного поведения, ощущения принадлежности к одной социальной общности. [73]. Молодые люди, родившиеся с 1995 по 2010 год.
Педагогическая результативность	Е.В. Титова	Результативность воспитательной деятельности как достижение педагогом (педагогами) такого качества (состояния) организации совместной деятельности воспитанников, ее разнообразных видов и форм, при котором обеспечивается реальная возможность разностороннего их личностного проявления (положительная динамика проявлений ценностно-значимых качеств личности), обогащения их личного опыта социально и личностно значимым содержанием; продуктивность их деятельности, выражаемая в соответствующих предметно-практических достижениях (личных, групповых, коллективных).
Модель; Педагогическое моделирование	Н.В. Гафурова	Модель – это некоторый заменитель объекта – оригинала, отображающий его основные, важные для исследователя свойства и облегчающий исследования оригинала [74]. «Педагогическое моделирование» используется в педагогике как инструмент научных исследований. Модель отображает не сам по себе объект – оригинал, а то, что соответствует в нем цели моделирования [74].

Таким образом, методологической основой диссертационного проекта является системный подход, рассматривающий студенческие объединения как взаимосвязанную систему, включенную в другие системы; аксиологический подход, позволяющий исследовать деятельность студенческих объединений как развивающуюся систему, имеющую свои приоритеты и ценности; деятельностный подход, исследующий развитие личности посредством организации деятельности; компетентностный подход, являющийся основой обучения в современном образовании и рассматривающий студенческие объединения как эффективный способ формирования универсальных компетенций. Основные понятия, используемые в проекте, создают основу для дальнейшего описания личности студента и деятельности студенческого объединения.

Тенденции на изменение существующего уклада современного мира: информатизация, глобализация, индивидуализация и прочее, определяют быструю разработку и внедрение новых продуктов, как один из главных тезисов для успешной деятельности студенческого объединения в настоящее время. Учитывая, что планируемые преобразования деятельности студенческого объединения в вузе можно отнести к разряду инновационных, не использовавшихся ранее, то подход стандартной практической реализации будет неэффективен. В данном случае целесообразно использование педагогических моделей, которые дают возможность проанализировать и понять, что влияет на результат деятельности студенческого объединения. Положения, выделенные при разработке модели могут быть использованы в практической работе по организации деятельности студенческого объединения.

Модели в научных исследованиях имеют широкую сферу применения: используются для построения новой или развития уже существующей, но неполной теории (при недостаточности информации об объекте, при необходимости предсказать поведение, при появлении принципиально нового объекта или его свойств, при необходимости установить связи между теориями), используются для осуществления практической деятельности человека (при проверке некоторых положений, непосредственное подтверждение которых нельзя осуществить, при невозможности экспериментальной работы с очень большими или малыми объектами, при необходимости снизить затраты на ту или иную деятельность). Простыми словами, модели применяются в случаях, когда существует трудность, нецелесообразность или невозможность непосредственного исследования объекта [75].

Внесли вклад в систематизацию и развитие знаний о педагогических моделях и способах их создания такие ученые как В.Г. Свинаренко, сделавший анализ определений моделей, их свойств, видов и этапов создания [76], У.С. Заир-Бек, исследовавшая проблемы создания моделей [77], Н.В. Гафурова, представляющая педагогический процесс развития учащихся с помощью модели [75], Г.В. Суходольский, определяющий процесс

создания иерархии моделей, в котором некоторая реально существующая система моделируется в различных аспектах и различными средствами [78].

Единого определения модели нет, однако ученые сходятся во мнении, что модель – это определенный аналог какого-либо оригинала (в нашем случае процесса, представленного в виде деятельности студенческого объединения). Н.В. Гафурова в свою очередь делает акцент на определении сформулированном Н.Э. Касаткиной и Ю.А. Захаровой, как наиболее полном: «Модель есть отображение: целевое; абстрактное или реальное, статическое или динамическое; согласованное с культурной средой; конечное, упрощенное, приближенное, имеющее наряду с безусловно-истинным условно-истинное и ложное содержание, проявляющаяся и развивающиеся в процессе его создания и практического использования» [75].

Также существуют и другие определения модели, во многом имеющие общий смысл, но дополняющие друг друга в отдельных частях, усиливая конкретизацию:

«Модель – самостоятельный объект, состоящий в определенном соответствии (но не тождественный) с изучаемым объектом, способный его замещать и представлять определенную информацию, переносимую по определенным правилам соответствия на исследуемый объект» [79];

«Модель – искусственно созданный объект в виде схемы, физических конструкций, знаковых форм или формул, который, будучи подобен исследуемому объекту (или явлению), отображает и воспроизводит в более простом и огрубленном виде структуру, свойства, взаимосвязи и отношения между элементами этого объекта» [80];

«Модель – логически последовательная система соответствующих элементов, включающих цели образования, содержание образования, проектирование педагогической технологии и технологии управления образовательным процессом, учебных планов и программ» [81];

«Модель – это либо цель при изучении конкретного объекта, подкрепленная педагогическими условиями, либо другой объект, реально существующий наряду с изучаемым и сходный с ним в отношении некоторых определенных свойств или структурных особенностей. В этом смысле модель -не теория, а то, что описывается в ней - своеобразный предмет данной теории» [82].

Н.И. Плаксина на основе монографии «Идея системности в современной психологии» под авторством В.А. Барабанщикова [83] выделяет достоинства моделей в том, что они:

- способствуют пониманию внешней и внутренней организации, реализации, обусловленности изучаемого процесса;
- выступают не только средством описания, но и проектирования наличных и идеальных свойств;
- конструируют и проектируют новые свойства процесса или объекта;
- подсказывают новые гипотезы, эксперименты исследования;

- отражают взаимосвязь между объектом, моделью объекта и моделирующим субъектом;

- расширяют перспективы использования и получения новых знаний о процессе или объекте;

- отражают эвристический потенциал процесса, объекта и модели [79].

Из вышеперечисленных определений следует, что разрабатываемая нами модель должна давать представление:

- об отображении реального содержания деятельности, представленном в упрощенной форме, и относящемся только к решению поставленных задач;

- о структуре и взаимосвязанных элементах, в том числе с учетом внешних факторов, влияющих на деятельность объединения;

- о цели, вокруг которой формируется модель, либо задачи, требующей решения;

- о средствах с помощью которых будет осуществляться деятельность моделируемого студенческого объединения;

- о результатах моделируемого процесса деятельности студенческого объединения;

- о функциях, отображающих деятельность студенческого объединения;

- проясняет и прогнозирует, дает теоретически аргументированную картину идеального студенческого объединения.

В данном исследовании модель представляет собой искусственно спроектированный объект (деятельность студенческого объединения), созданный объект в виде схемы и теоретических конструкций, подобный реальному исследуемому объекту и отображающий в простом виде цель, структуру, свойства, взаимосвязи и отношения между элементами.

1.4.2 Факторы и условия для деятельности студенческих объединений

Началом проектирования модели является определение внешних факторов и условий, оказывающих влияние на результат деятельности объединения. Одним из главных факторов, на наш взгляд, является глобализация. Данный феномен важно рассматривать как в общем – в общенаучном и мировом, так и в определенной области – области образования.

Глобализацию представляли в своих трудах такие ученые как К. Razminiene, М. Tvaronaviciene, Cheng, Wittmann, У. Бек, Э. Гидденс, Р. Болдуин, Джагдиш Бхагвати и др. Они рассматривали процесс с разных точек зрения и в разных областях. Суждения указанных авторов во многом сходятся, однако в них находятся и противоречивые взгляды, например, по вопросам пользы глобализации и прогнозов его последствий. Р. Болдуин достаточно подробно описывает причины глобализации, опираясь на

историю, что дает увидеть причинно-следственные связи и последствия глобализации. Это позволяет рассматривать общие выводы автора с проекцией на сферу образования. Т. Фридман подробно представляет современный мир и происходящие в нем процессы теорией VUCA мира, что достаточно емко характеризует текущую ситуацию. Основываясь на заключениях этого автора, ученые Е.А. Другова и О.Н. Калачикова выделили, какие действия университеты предпринимают в современном мире, чтобы развивать свою деятельность в условиях глобализации.

На тему глобализации в сфере образования представлены научные исследования таких авторов как В. Г. Мелоян и А.И. Шевченко, В.В. Снакин, О.П. Иванов, М.А. Винник и др. Некоторые из них, а также А.Э. Федоров, С.Е. Метелев, А.А. Соловьев, Е.В. Шлякова, А.А. Вербицкий, О.Г. Ларионова, А.А. Азизов изучали влияние глобализации на формирование компетенций выпускника университета.

Большинство современных ученых считают, что глобализация включает в себя фундаментальные изменения пространства, расстояния, времени и социального существования. Однако термин глобализация четко не определен, и его содержание больше говорит об ожиданиях, нежели о текущем состоянии среды [84]. Как следствие этого К. Razminiene и М. Tvaronaviciene в статье «Economic globalization and impacts on clustering» (2017 г.) говорят о том, что глобализация не может рассматриваться как научное понятие, отражающее аспекты реальности. Также У. Бек отмечает, «глобализация является... наименее проясненным, вероятно, самым непонятным, запутанным, политически эффективным словом [лозунгом, оружием в споре] последних лет и останется таковым в ближайшее время» [85], [86]. Однако такого мнения придерживаются не все ученые и многие из них продолжают исследовать более глубоко данное понятие.

По мнению автора Cheng в работе «Exploring the interaction between R&D and production in their globalization» глобализацию процессов следует рассматривать, учитывая международную культуру, взаимоотношения между странами и управление каждой страной в отдельности, географические проблемы и экономические отношения. Практически такого же мнения придерживается Wittmann в статье «World society and globalisation», он говорит, что глобализация должна рассматриваться в разрезе таких социально-научных дисциплинах как: экономика, социология, политология, культурология и критика глобализации [85]. Российские ученые также считают, что процесс глобализации охватывает практически все сферы общественной жизни – социальную, экономическую, политическую, духовную [86]. Ученые сходятся в том, что глобализация охватывает все сферы жизни и является необратимым процессом, но мнения относительно оценки последствий глобализации диаметрально противоположные. Так, директор Лондонской школы экономики и один из теоретиков глобализации Э. Гидденс отмечает, что «у глобализации масса преимуществ во всех сферах жизнедеятельности мирового сообщества... Ей нет альтернативы» [86]. Другие ученые предсказывают последствия глобализации в виде

американизации всего мира, что является, по их мнению, негативным сценарием [86].

Рассматривая историю, можно говорить о том, что термин «глобализация» стал известным и широко стал использоваться со второй половины двадцатого века в различных социальных и научных областях. Так, Р. Болдуин в своей книге «Великая конвергенция: информационные технологии и Новая глобализация» упрощенно разделяет глобализацию на три стадии. Первая стадия (1820-е гг.): снижение торговых затрат. Произошло разделение процессов производства и потребления, активно стали совершенствоваться транспортные технологии и в результате снизились затраты на перемещение товаров. Это дало толчок Промышленной революции. Вторая стадия (1990-е гг.): снижение коммуникационных затрат. Промышленная революция выходит на новый уровень, где активно переплетаются знания (ноу-хау) развитых стран с трудовыми ресурсами развивающихся стран. Улучшение средств связи позволило дистанционно координировать сложные технологические процессы, что привело к международному разъединению промышленных предприятий. Третья стадия (наст.вр.): снижение затрат на поддержку личных деловых контактов. По мнению автора, данная стадия реализуется уже сейчас за счет двух технологических новаций – альтернатив реальному физическому присутствию человека. Telepresence - дистанционное «умственное» присутствие (для интеллектуальных сфер деятельности) и Telerobotics - дистанционное «физическое» присутствие (для сфер ручного труда), другими словами удаленное управление роботами. Автор считает, что такая дистанционная занятость значительно увеличит рынок труда на международном уровне. [87]

Автор делает акцент на том, что все три стадии глобализации с каждым разом ускорялись во времени, благодаря быстро развивающимся технологиям. Сейчас процесс глобализации занимает намного меньше времени, нежели это было в 1820-е гг. Следствие этого – непредсказуемость. Непредсказуемость во всех отраслях знаний. «Один из экономистов Колумбийского университета, Джагдиш Бхагвати (Jagdish Bhagwati), назвал это явление «калейдоскопическая глобализация» (kaleidoscopic globalization) [Bhagwati 1997]. Какую бы работу вы ни выполняли и в какой отрасли ни были заняты, у вас нет гарантий, что завтра в результате глобализации ваша профессия не станет вовсе ненужной (или, наоборот, более востребованной)». [87].

В.Г. Мелоян и А.И. Шевченко в статье «Глобализация высшего образования» отмечают следующие проявления глобализации в системе высшего образования:

- формирование и становление глобального рынка высшего образования (как традиционного, так и виртуального);
- создание транснациональных корпораций (ТНК) в сфере образования;

- информатизация образования, как ресурс управления и технология обучения студентов;
- конвергенция, проявляющаяся во взаимопроникновении образовательных и общественных систем;
- интернациональная кооперация в системе высшего образования;
- стандартизация (как образовательных систем, так и культурных ценностей) [88].

В статье «Глобализация в обществе, науке и образовании» говорится о том, что глобализация в образовании проявляется в виде массовых открытых онлайн курсов (МООК), что является следствием развития Интернета и технологии передачи данных [89]. Действительно, многие ученые на первое место среди факторов, способствующих глобализации образования ставят именно информатизацию. Информатизация дает доступ к информации из любой точки мира, возможность свободного обмена знаниями вне зависимости от территории и времени, интеграция онлайн обучения в традиционное, больше возможностей для людей с повышенными потребностями и др. Также ученые отмечают и негативные стороны информатизации, например, увеличение технологического разрыва и возникновение «цифрового барьера» между развивающимися странами и развитыми, «погашение» национальной идентичности образовательной культуры развивающихся стран.

Следующим фактором глобализации является интернационализация. Проявляется это в формировании мирового студенческого сообщества, вузы все чаще приглашают к себе зарубежных студентов и отправляют своих студентов обучаться в другие университеты. Такой обмен способствует «сплетению» знаний, налаживанию коммуникаций. Также немаловажным является факт выхода университета на международный рынок.

Третьим фактором глобализации можно выделить распространение англо-американской модели университетов. Сейчас тенденция такова, что многие люди готовы считать зарубежную модель образования эталоном, что позволяет им отказываться от национальной специфики. Данный фактор вызывает опасения, прежде всего потому, что политика России во многом строится на сохранении национальной идентичности.

Всю вышеописанную неопределенность как следствие глобализации можно описать термином VUCA-мир. Термин «VUCA-мир» был введен Т. Фридманом, обозревателем New York Times, и представляет собой аббревиатуру из слов:

- Volatility (изменчивость, заведомая недостаточность информации для принятия решения);
- Uncertainty (непредсказуемость, многомерность взаимосвязей причин и следствий при реализации решений);
- Complexity (сложность и неочевидная интерпретация любой важной информации);
- Ambiguity (неоднозначность).

– Неоднозначность, неопределенность и хаос являются критическими характеристиками современного мира [84], определяющими условия процесса существования системы образования и принятия решения по важным вопросам. Авторы статьи «Специфика принятия управленческих решений в университетах в условиях VUCA-мира» Е.А. Другова, О.Н. Калачикова еще раз подтверждают вышесказанное «Окружающая среда быстро меняется: политические, социальные и экономические условия требуют высокой скорости, уверенности и способности маневрировать и находить уникальные решения. Это имеет серьезные последствия для принятия решений в высших учебных заведениях.» [84]. Действительно, при проектировании будущего системы образования и включенных в нее элементов, таких как деятельности студенческих объединений, стоит учитывать условия современного мира и его возможность быстро меняться.

Отметим также, что одной из составляющей глобализации является рост свободы личности как элемента социума [89]. Это же подчеркнул и В.В. Путин в своем послании к Федеральному Собранию «Сегодня в нашем обществе чётко обозначился запрос на перемены. Люди хотят развития и сами стремятся двигаться вперёд в профессии, знаниях, в достижении благополучия, готовы брать на себя ответственность за конкретные дела. Зачастую они лучше знают, что, почему и как надо менять там, где они живут, работают, – в городах, районах, сёлах, по всей стране.» [90]. Президент Российской Федерации говорит о повышении уровня самостоятельности граждан. Одну из больших частей населения страны (18,6%) составляет молодежь в возрасте от 14 до 30 лет – более 27 млн. человек [91]. Из них получают высшее образование по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры около 4 млн. человек [92], что составляет 90% от общего количества обучающихся данных категорий. Выпускники высших учебных заведений являются важным ресурсом для нашей страны и большинство из них трудоустраиваются на позиции специалистов и руководителей [93]. На данных позициях особенно требуется навык владения универсальными компетенциями, которые в современном мире имеют свойство меняться и становиться неопределенными, более обширными. Одним из механизмов формирования универсальных компетенций и адаптации к жизни вне университета является система студенческого самоуправления в вузах. Однако не всегда студенческое самоуправление знает, как выстраивать свою деятельность в VUCA-мире, какой она должна быть и какие компетенции формировать.

Продолжить данные рассуждения стоит с анализа литературы на предмет компетенций будущего, которые выделяют современные ученые. В статье «Компетентностный подход в образовании» [86] авторы на основании утверждения А.А. Вербицкого [85] говорят о следующем: «Советом Европы определены пять ключевых компетенций, которыми должны обладать все молодые европейцы:

1) Политические и социальные компетенции - способность принимать на себя ответственность, участвовать в принятии групповых решений, ненасильственно разрешать конфликты, участвовать в поддержании и улучшении демократических институтов.

2) Компетенции, связанные с жизнью во многокультурном обществе, межкультурные компетенции, - принятие различий, уважение других и способность жить с людьми других культур, языков и религий.

3) Компетенции, относящиеся к владению устной и письменной коммуникацией, - владение, более чем одним языком.

4) Компетенции, связанные с возрастанием информатизации общества, - владение этими технологиями, понимание их применения, слабых и сильных сторон и способов критического суждения в отношении информации, распространяемой масс-медийными средствами и рекламой.

5) Способность учиться на протяжении жизни в качестве основы непрерывного обучения в контексте как личной профессиональной, так и социальной жизни».

Авторы монографии «Компетентностный подход в образовательном процессе» А.Э. Федоров, С.Е. Метелев, А.А. Соловьев, Е.В. Шлякова говорят о следующем: «Ключевые компетентности не могут быть определены произвольными решениями относительно какого-то персонального качества. Необходимо, чтобы компетентности обеспечивали развитие не только личности, но и общества. Успешная жизнь индивидуума и хорошо функционирующее общество – вот в конечном итоге то, что должны обеспечивать компетентности членов общества по направлениям:

- быть способным к обучению;
- быть активным гражданином сообщества;
- уметь найти работу;
- адаптироваться к изменяющимся технологиям.» [94].

Авторы отмечают также, что изменение требований к личности и воспитанию этой личности должны основываться на характеристиках современного мира, так как за будущее ответственны те, кто получает сегодня образование. Характеристики мира авторы приводят следующие:

«1. Технология изменяется быстро и непрерывно, и человек должен не просто обладать мастерством, а уметь адаптироваться к изменениям технологии, понимать, что «одноразовое» знание не обеспечит успешной производственной деятельности в течение жизни.

2. Социум становится более разнообразным и фрагментарным (разделенным на отдельные локальные социумы), при этом личности требуется все большее количество контактов с теми, кто отличается от этой личности, т. е. коммуникационная среда личности расширяется в гетерогенном смысле.

3. Глобализация создает новые формы взаимозависимости людей и сообществ как в текущих действиях (например, в экономическом соревновании), так и в последствиях своих действий (например,

экологические последствия). Это особенно хорошо прослеживается вне местных или национальных сообществ.» [94].

Очень точно функцию образования в современном мире отмечают А. Зайцева и Н.В. Энзельдт в своей статье «Формирование универсальных компетенций студентов в процессе воспитательной деятельности», говоря о том, что образование должно работать на перспективу и формировать у студента компетенции, которые будут востребованы «завтра» [23]. Это утверждение еще раз подтверждает изменчивость мира и изменчивость компетенций необходимых для будущей жизни. Продолжая рассуждения по данной теме необходимо отметить, что многие ученые говорят о том, что студенческое самоуправление является важным средством организации воспитательного процесса в университете, а значит и воздействует прямым образом на формирование необходимых компетенций. Однако возникает вопрос, какие компетенции будущего необходимо формировать и как выстраивать процесс воспитания посредством организации студенческого самоуправления. Чья зона ответственности должна быть при формировании таких компетенций? Ответить на заданные вопросы помогут также авторы вышеуказанной статьи, которые выделяют три стратегии воспитания: социализирующая, акмеологическая и культурологическая и приводят примеры форм работ, позволяющие реализовывать данные стратегии (таблица 7).

Таблица 7 – Стратегии воспитания [23].

Название стратегии	Формы работы
1	2
Социализирующая	включение молодого человека в различные виды социальных отношений в учебе, общении, игре, практической деятельности
Акмеологическая	поддержка студенческих инициатив, создание условий для неформального образования
Культурологическая	фестивали, дни национальных культур, творческие встречи, межкультурный диалог

При разработке модели результативной деятельности студенческого объединения на наш взгляд логично будет комбинировать данные стратегии в разные периоды деятельности студенческого объединения. Однако обратим особое внимание на акмеологическую стратегию, которая подразумевает под собой воспитание с точки зрения развития человека, оказания ему максимальной помощи в реализации потенциальных возможностей.

Одним из важных замечаний авторов статьи является то, что студенческое самоуправление должно развивать самостоятельность студентов и при этом важно, чтобы цели деятельности организация формулировала самостоятельно, и они не были навязаны извне. А старшие наставники, сотрудники университета и преподаватели при этом должны занимать тьюторскую позицию и создавать среду, воспитывающую самостоятельность и ответственное отношение к получаемому образованию

и пребыванию в университете, то есть формируют субъектное отношение у студентов.

Глобализационные процессы в мире и в образовании оказывают значительное влияние на воспитание студентов в университете. Современные тренды говорят о том, что при разработке модели результативной деятельности студенческого объединения необходимо учитывать специфику быстро меняющегося мира и отсутствие шаблонов деятельности, адаптированных под настоящую реальность. Также стоит учитывать и использовать тот факт, что происходит ускоренное развитие технологий, которые можно использовать в деятельности студенческих объединений: легкий доступ к информации и различным точкам зрения, новые способы общения и взаимодействия посредством Глобальной сети «Интернет», упрощенное представление информации в свете нарастающей конкуренции в формировании информационного общества, излишний «информационный шум». Мир с одной стороны становится проще: унифицируются многие процессы, систематизируется деятельность, а с другой стороны появляются новые сложные вызовы: неопределенность в будущем, неэффективность долгосрочных планов, новые потребности у общества к личности и у личности к обществу, значимость универсальных компетенций. Чтобы быть успешным в современном обществе молодому человеку необходимо уметь быстро ориентироваться и самоопределяться, иметь развитую рефлексивность и другие важные качества. В формировании перечисленных компетенций ведущую роль играет сформированная субъектная позиция человека. Такие качества способно сформировать правильно организованное студенческое самоуправление в вузе: студенческие объединения, которые имеют собственные цели деятельности, их действия адаптированы под современный мир и запросы общества, они несут персональную ответственность за эти действия.

Таким образом, анализируя процессы глобализации и компетенции будущего с учетом российского и международного научного опыта, мы получили следующие позиции, на которые необходимо опираться при моделировании результативного студенческого объединения, а именно:

- в связи с тем, что одним из прогнозов глобализации в образовании является распространение англо-американской модели университетов, то необходимо предусмотреть возможные последствия, изучив опыт зарубежных университетов в исследуемых вопросах;

- студенческие объединения должны быть готовы к включению в деятельность (присоединению) к массовым и международным объединениям, которые имеют влияние на систему образования в общем;

- деятельность объединения и среда должна быть адаптирована к различным инклюзиям (особенностям), в том числе для иностранных студентов и для студентов с ограниченными возможностями здоровья;

- студенческое объединение в своей деятельности должно использовать технологии адекватные современному развитию общества:

дистанционное управление, информатизация, виртуальные технологии и другие современные тенденции;

- студенческим объединениям необходимо быть готовым к быстрым изменениям, перестройке деятельности, изменению целей и способов их достижения, для этого продумать гибкую структуру организации работы;

- студенческим объединениям необходимо планировать свою деятельность максимум на 3 года, на более длительный срок составлять лишь стратегическое развитие;

- студенческое объединение должно строить свою работу на ценностях, которые соответствуют тенденциям современного мира, сохранив при этом собственную историю, идентичность и смысл объединения;

- каждый участник объединения имеет право на свободу слова, дела, которые не противоречат законам и правилам объединения, университета, страны. Данная свобода должны быть не мнимой, а реальной. Видение реального отношения участников, их слова, действия, поступки не только в деятельности объединения, но и за его пределами позволит в реальном режиме времени понимать, как развивается объединение и как оно воздействует на его участников;

- в деятельность студенческого объединения необходимо включить работу по мониторингу изменений в мире, образовании, экономике, политике и т.д. и реагировать на них, то есть быть социально активными;

- определить перечень компетенций, которые посредством деятельности в объединении, студент сможет сформировать или усовершенствовать, а также предусмотреть мероприятия, направленные на формирование данных компетенций. Перечень компетенций необходимо формировать, опираясь на универсальные компетенции, прописанные во ФГОС 3++, а также компетенции, сформулированные Советом Европы;

- план деятельности студенческого объединения должен формироваться, опираясь на три стратегии воспитания: социализирующую, акмеологическую и культурологическую;

- студенческое объединение должно быть самостоятельным и его деятельность не должна напрямую полностью зависеть от администрации вуза. Для этого необходимо установить партнерские отношения;

- необходимо упростить, унифицировать, систематизировать и автоматизировать все возможные процессы в деятельности студенческого объединения.

1.4.3 Характеристики студенческого возраста

Следующими условиями, влияющими на разработку модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе, являются мотивы и ценности современных студентов.

Высшее образование в условиях глобализации находится на переломном этапе своего развития. Кризис образования связан с

общечеловеческим кризисом современности вообще. Развитие информатизации и технологий в образовании влечет за собой отказ от уже устаревшей формы организации обучения «за партой с учебником», увеличение доступности образовательных продуктов и как следствие массовизация образования диктует свои правила унификации программ. Меняются не только услуги, предоставляемые университетами, но и сами университеты, механизмы управления ими. Также меняются и поколения обучающихся, сейчас на смену поколению Y приходит поколение Z, ключевым отличием поколений является переоценка ценностей. Для каждого поколения ценности в чем-то похожи, но и имеют ключевые различия, и образовательная среда должна это учитывать.

Работы ученых приводят примеры множества практик организации деятельности общественных объединений. Так, А.В. Старшинова, Т.А. Шульгина и Н.А. Кетовая в своих работах анализируют деятельность молодежи в волонтерских объединениях, описывают смыслы такой общественной деятельности и проводят исследования по выявлению потребностей и запросов участников на такой вид работ. Выводы в их работах обращают внимание на обязательность учета особенностей студенческого возраста и потребностей в такой работе.

В рамках диссертационного проекта необходимо учесть научно-обоснованные характеристики студенческого возраста, так как именно студенты – целевая аудитория, на которую направлен проект. Психологические, социальные и физические особенности студенческого возраста в своих работах представили такие ученые как М. С. Жуматаева, М. Хилько, Е.В. Богатырева, Д.А. Донцов, Н.В. Головешкин, И.Д. Головешкина, В.Т. Лисовский, И.С. Кон. В работах ученых отмечается, что время учёбы в вузе совпадает со вторым периодом юности или первым периодом зрелости, который отличается сложностью становления личностных черт.

Студенчество у молодого человека длится всего 4-5 лет, редко 6-7 лет, это примерно 1/14 всей его жизни. За такой промежуток времени человек полностью формируется как личность и достигает пика своего развития. Данный период ученые называют ранней зрелостью. Проанализировав черты социального развития, которые в своих исследованиях выделяют М.С. Жуматаева, М. Хилько, Д.А. Донцов были выделены основные:

- самоопределение, поиск смысла жизни и глубокая рефлексия;
- самосовершенствование;
- освоение профессиональной деятельности;
- воплощение в жизнь нереализованного потенциала и стремление к новым идеям и прогрессивным преобразованиям;
- интенсивная социализация и достижение социального престижа;
- развитие высших психических функций;
- развитие творческих возможностей;
- развитие интеллектуальных и физических сил;

- развитое осознание собственной индивидуальности;
- формирование конкретных жизненных планов;
- готовность к самоопределению в профессии;
- создание семьи;
- становление всей интеллектуальной системы и личности в целом

[95], [96], [97].

Необходимо отметить особенности возрастного развития молодого человека, ими являются:

- высокий образовательный уровень;
- высокая познавательная мотивация;
- наивысшая социальная активность;
- достаточно гармоничное сочетание интеллектуальной и социальной

зрелости.

И.С. Кон отмечает, что самым важным в студенческом возрасте является развитие самообразования, т. е. самопознания «открытие своего «Я». Однако также говорит, что именно в этот период проблема смысла жизни становится глобально всеобъемлющей с учетом ближней и дальней перспективы. Появляется кризис профессиональных экспектаций (ожиданий), неудовлетворенность организацией труда, его содержанием, должностными обязанностями, производственными отношениями, условиями работы и зарплатой [98].

Интерес представляют также суждения Н.В. Головешкиной, И. Д. Головешкина в статье «Взаимосвязь индивидуально-психологических характеристик студентов и мотивация их обучения» [99], которые отмечают что студенческому возрасту характерна аффилиативная потребность в принадлежности к определенной группе, повышается интерес к вопросам полового развития и моральным проблемам и возникают потребности и мотивы, обуславливающие различные поведенческие отклонения – наркоманию, алкоголизм, курение, асоциальное поведение.

Специалисты в области возрастной психологии и физиологии отмечают, что способность человека к сознательной регуляции своего поведения в 17-19 лет развита не в полной мере. Нередки немотивированный риск, неумение предвидеть последствия своих поступков, в основе которых могут быть не всегда достойные мотивы. Так, В.Т. Лисовский отмечает, что 19-20 лет - это возраст бескорыстных жертв и полной самоотдачи, но и нередких отрицательных проявлений. [100] Специалисты также отмечают, что мышление в студенческом возрасте становится более систематическим и критическим. При этом когнитивные процессы подвержены эмоциям и чувствам: они требуют доказательств и обоснования тех утверждений, которые слышат от преподавателей, окружающих их и близких им людей. Они любят поспорить, нередко увлекаются остроумными выражениями, красивыми фразами, оригинальной формой выражения своих мыслей. [97]

Возрастные, социальные и психологические особенности студенческого возраста, перечисленные выше, являются достаточно общими,

обширными, однако составляют тот базис, на который мы должны опираться при организации деятельности студенческих объединений.

Говоря о мотивах и ценностях студенческого возраста в условиях глобализации и высокой изменчивости мира отдельно необходимо отметить теорию поколений, созданную исследователями из США Н. Хоув и У. Штраус. Теория дополняет известные позиции науки о возрастных особенностях человека тем, что учитывает процессы глобализации. Теория основывается на различиях в ценностях людей разных поколений в зависимости от их возраста.

Данная теория тесно переплетается с циклами развития общества (экономика, технологии). Представителям каждого из этих поколений присущи свои особенности мировоззрения, ценности, взгляды на жизнь, у каждого своя миссия и судьба. Для нашей работы наиболее интересно рассмотреть характеристику поколения Z, так как это те люди, которые сейчас являются абитуриентами и обучаются на 1-2 курсах в университетах, то есть именно они являются будущими двигателями прогресса во всем мире. Теория говорит о том, что к поколению Z относятся те, кто родился после 2003 года. Так как это поколение «новое», его исследователи и ученые только недавно начали изучать, однако уже опубликовано несколько значительных работ. Особый интерес представляет исследование агентства Validata, которое было произведено в конце 2016 года по заказу Сбербанка [101]. Данное исследование наглядно показывает, каким образом подрастающее поколение Z отличается от предыдущих поколений. В планировании образовательной деятельности важно учитывать эти особенности, так как системе образования вскоре придется работать с таким типом людей. Например, одним из особенностей поколения Z является то, что они «Родились с кнопкой на пальце», онлайн тренды являются для них ведущими. У этого поколения есть запрос на непрерывное обучение, однако, чему именно хотят обучаться, они не знают. Также для них важны быстрые победы при наименьших трудозатратах. Из тех тенденция, что вызывают опасение можно отметить рост националистических, ксенофобских настроений, экстремистских проявлений, снижение общего уровня здоровья. Это лишь несколько примеров из исследования, но по ним уже можно заметить, что прежнее образование должно использовать новые подходы в обучении и обучать, возможно, другому. Конечно, формирование таких современных трендов молодежи обусловлены более глобальными трендами, такими как развитие информационного общества, цифровизация, автоматизация, экологизация и др. [102]

Ф.В. Шарипов в учебном пособии «Педагогика и психология высшей школы» отмечает, что «В условиях модернизации системы российского образования развитие студенческого самоуправления может быть отнесено к высокому рангу значимости в воспитании и подготовке будущих специалистов.» Этому способствуют многие факторы: разносторонняя поддержка студенческого самоуправления в вузах, формирование системного

подхода (стратегии) по оказанию первоначальной поддержки в деятельности объединений, реализация государственной молодежной политики. [103]

При обосновании и разработке модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе необходимо учитывать особенности возраста целевой аудитории, а именно стремление к самоопределению, самосовершенствованию, высокое развитие личности и функций организма. Студенческое объединение должно стать той средой, где все эти потребности молодого человека будут удовлетворяться. Отдельные проекты и систематическая деятельность объединения должны быть осознанными, понятными и интересными для студентов, должны предусматривать возможность организации самостоятельной деятельности студента и давать возможность самостоятельно определять цели и смыслы выполняемой работы. Необходимо предусмотреть варианты работы с негативными и тревожными переживаниями студента, такими как неудовлетворенность деятельностью объединения и выполняемой лично им работой, отношениями, а также спланировать работу по недопущению негативных проявлений таких как асоциальное поведение и зависимые формы поведения. Необходимо учитывать особенности поколения Z, его ценности и потребности.

Таким образом, анализируя психолого-педагогические возрастные особенности с учетом актуальных позиций, характеризующих современное поколение, мы получили следующие позиции, на которые необходимо опираться при моделировании результативного студенческого объединения, а именно:

- среда студенческого объединения должна удовлетворять потребности студентов в самоопределении, самосовершенствовании;
- вся деятельность объединения попадает в интересы студенчества;
- деятельность организуется через проекты, в которых студенты самостоятельно ставят цели, определяют результаты, смыслы, способы реализации и т.п.;
- часть проектов объединения направлена на профилактику асоциального и зависимых форм поведения;
- любая деятельность объединения должна включать в себя работу с негативными и тревожными переживаниями студентов и адекватно реагировать на неудовлетворённость студентов своей деятельностью;
- деятельность объединения должна предусматривать возможности для самоопределения студентов;
- студенческое объединение должно включать в свой план деятельности творческую составляющую, в том числе и создание чего-либо нового;
- при организации работы объединения важно применять личностно-ориентированный подход и принимать индивидуальность каждого;
- деятельность объединения должна выстраиваться с применением онлайн технологий;

– личностные качества и компетенции лидеров студенческого объединения необходимо непрерывно развивать в специально создаваемой учебной деятельности, что будет способствовать личностному их росту, при этом образовательную программу выстраивать с учетом их запросов и интересов;

– студент в процессе деятельности в объединении затрачивает личные ресурсы, и данная деятельность должна приносить ему удовлетворение от самореализации и получаемого опыта;

– в ситуации многозадачности деятельности каждому студенту необходимо обозначить понятное и реальное его участие;

– в деятельности объединения и каждого из активистов должны быть быстрые положительные результаты и их важно фиксировать;

– в коллективе студенческого объединения должна быть организована дружественная атмосфера, где каждый имеет свою значимость и ценность.

1.4.4 Описание модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе

Принимая во внимание выделенные положения результативной деятельности студенческого объединения и объединив их по правилам создания педагогической модели, выделены структурные компоненты модели и установлены взаимосвязи.

Целевым компонентом, вокруг которого определялись все остальные элементы модели является результат. Деятельность, выполняемая студенческим объединением должна быть направлена на достижение конкретного результата, основные положения которого также обозначены в модели.

Содержательный включает в себя восемь обязательных элементов, которые должны быть реализованы в студенческом объединении. Каждый из элементов имеет свои положения о необходимой деятельности объединения и спроектированы с учетом внешних условий.

Деятельностный заключается в личностно-ориентированном подходе, который используется при реализации каждого положения модели.

Результативный предполагает механизм оценки достижения целей деятельности объединения.

Все элементы можно условно разделить на несколько групп:

– к первой группе относятся внешняя среда, условия которой являются ограничивающими для проектируемой модели (те, на которые лидер и участники объединения не могут повлиять, но обязательно должны учитывать в своей деятельности). В нее входят характеристики целевой аудитории (студенческого возраста и поколения Z) и характеристики окружающего мира (глобализация и среда вуза);

– ко второй группе элементов модели можно отнести механизм реализации модели – подход, который включает в себя некоторые

обязательные установки способов работы объединений. Основным тезисом подхода является то, что он должен быть личностно-ориентированным и учитывать запросы и ценности сегодняшней молодежи;

– к третьей группе отнесены непосредственно элементы модели внутренней организации деятельности студенческого объединения (те, на которые лидер и участники объединения способны повлиять и организовать их работу для того, чтобы деятельность была результативной): цели, работа с участниками, способы работы и содержание деятельности, ресурсное обеспечение, работа с мотивацией, информационная работа и автоматизация «рутинных» процессов посредством создания автоматизированной информационной системы (АИС). Подробное описание элементов модели представлено в таблице 8, графическое изображение представлено в приложении Д.

Таблица 8 – Элементы модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе

Наименование элемента	Описание элемента
1	2
Внешняя среда	
Глобализация	Глобализация и быстрые изменения в мире, требуют использования новых подходов к организации деятельности со студентами. Глобализация является одновременно сдерживающим фактором, регламентирующим деятельность студенческого объединения, и в то же время дает достаточно возможностей для расширения поля деятельности. В модели элемент включает в себя позиции VUCA-мира, тенденцию на широкое использование новых технологий и освоение новых компетенций. Краткие тезисы элемента, полное описание которых представлено в первом разделе: – многозадачность; – повышенный уровень владения информационными технологиями и владение навыками многозадачности, связанные с новыми потребностями у общества к личности и у личности к обществу; – минимальный горизонт планирования ввиду высокой неопределенности будущего; – повышенная непереносимость одиночества; – рост доли людей с психологическими расстройствами, депрессией, повышенной тревожностью; – рост свободы личности (повышение уровня самостоятельности граждан).

Продолжение таблицы 8

1	2
Среда вуза	Среда высшего учебного заведения имеет свою специфику. Как правило, внутреннее устройство учебного заведения похоже на самостоятельное государство со своими правилами, регламентами, иерархией, внутренней и внешней политикой и т.п. В данном элементе модели необходимо учитывать позиции конкретного вуза. Для апробации положений модели в настоящем проекте выделены позиции, присущие каждому вузу России: стремление образовательной системы к повышению качества образования; результативности предоставления образовательных услуг, конкурентоспособности.
Студенческий возраст	– самоопределение, поиск смысла жизни и глубокая рефлексия; – самосовершенствование; – освоение профессиональной деятельности; – воплощение в жизнь нереализованного потенциала и стремление к новым идеям и прогрессивным преобразованиям; – интенсивная социализация и достижение социального престижа; – развитие высших психических функций; – развитие творческих возможностей; – развитие интеллектуальных и физических сил; – развитое осознание собственной индивидуальности; – формирование конкретных жизненных планов; – готовность к самоопределению в профессии; – создание семьи; – становление всей интеллектуальной системы и личности в целом; – высокий образовательный уровень, – высокая познавательная мотивация, – наивысшая социальная активность; – достаточно гармоничное сочетание интеллектуальной и социальной зрелости.
Поколение Z	Элемент представляет собой уточненные позиции студенческого возраста, учитывающие положения современного общества и глобализации. Для удобства учета позиций элемента предлагается объединить их в тематические группы, представленные ниже. 1. Способ жизни поколения Z: – «рождены с кнопкой на пальце»; – доминирование онлайн-реальности; – воспринимают только краткую и наглядную информацию; – используют тихое сопротивление, а не открытый бунт; – имеют много ожиданий; – рассчитывают на то, что подстроятся под них, а не наоборот; – конфликт поколений смазан: родители выстраивают партнерские отношения с детьми; – находятся под влиянием родителей и ровесников; – взрослые не являются абсолютным авторитетом; – пристально оценивают риски, прежде чем принять решение; – отсутствуют навыки решения проблем реальной жизни; – тотальное следование рекомендациям онлайн-СМИ; – отсутствует ярко выраженные субкультуры;

Продолжение таблицы 8

1	2
	– являются частью различных социальных кругов по интересам. 2. Главная ценность – все дела должны быть в радость и приносить пользу, но не отнимать много времени. 3. Страхи и переживания: – боятся делать выбор; – не верят в постепенное достижение успеха – успех должен быть быстрым; – страх разочаровать родителей; – страх «обычной» жизни без спонтанности, интенсивных переживаний и ярких впечатлений. 4. Интересы и желания: – отсутствие долгосрочных трендов (быстро меняется мода, исчезает постоянная лояльность брендам и стилям одежды); – разнообразие и неустойчивость интересов; – не заинтересованы в политике; – настроены изменить общество; жажда похвалы и признания.
Механизм реализации модели	
Подход	Элемент является образующим механизмом для результативной деятельности студенческого объединения и заключается в следующем: – личностно-ориентированный подход и умение принимать индивидуальность каждого участника объединения; – план деятельности студенческого объединения должен формироваться, опираясь на три стратегии воспитания: социализирующую, акмеологическую и культурологическую; – студенческое объединение должно строить свою работу опираясь на ценности, которые соответствуют тенденциям современного мира, сохранив при этом собственную историю, идентичность и смысл объединения – каждый имеет право на свободу слова, дела. Данная свобода должна быть не мнимой, а реальной.
Внутренняя среда	
Цель	Цель в деятельности студенческого объединения должна формулироваться в соответствии со следующими позициями: – быть узконаправленной, конкретной, понятной и социально-значимой; – встраиваться в жизнь университета; – объединять единомышленников в определенной сфере общественной жизни; – развивать и поддерживать студенческие инициативы в определенных областях.
Работа с мотивацией	Внедрение положений данного элемента в деятельность студенческого объединения предполагают две обязательные позиции: 1. Ответ на вопрос «зачем?» 2. Наличие системы мотивации, адаптированной под конкретное студенческое объединение и конкретных участников. Работа с мотивацией в каждом объединении представляет собой уникальную систему, адаптированную под конкретные текущие

Продолжение таблицы 8

1	2
	потребности. Однако в рамках модели сформулированы общие положения, которые можно дополнять и адаптировать под конкретную деятельность. Каждый участник в результате реализации данного элемента модели: – должен ощущать собственную полезность и необходимость; – завести дружеские отношения и полезные знакомства с остальными участниками; – получить возможность роста и развития, приобретения нового опыта. Перечисленные результаты работы с мотивацией могут быть достигнуты при соответствии студенческого объединения следующим положениям: – создание в студенческом объединении благоприятной и доверительной атмосферы; – представление возможности участникам объединения совмещать деятельность с учебным процессом; – реализация понятных и реальных задач; – достижение быстрых результатов; – представление возможности для инициативы каждого; наличие гибкой, удобной, простой структуры.
Участники объединения	Участниками студенческого объединения могут становиться все студенты без исключения: иностранцы, студенты с инклюзией и т.п. Каждый участник студенческого объединения в результате своей деятельности должен стать лидером. Для этого необходимо наделять участников правом управления каким-либо процессом, коллективом и т.п.
Способ работы объединения	Работа результативного объединения должна осуществляться через проектную деятельность. Каждый процесс необходимо описать как проект и реализовывать с применением различных проектных технологий. Проекты в свою очередь должны работать на самоопределение и самосовершенствование участников объединения, быть спланированы не более чем на 3 года и быть интересными. Обязательным условием деятельности объединения является соблюдение баланса во всех его проявлениях (между деятельностью в объединении, учебой и личной жизнью, между развлекательными и образовательными мероприятиями, между внутренней и внешней работой объединения и т.д.), а также правильное расставление акцентов в зависимости от специфики и направленности деятельности.
Содержание деятельности объединения	Обязательные направления работы студенческого объединения: – проекты, направленные на профилактику асоциального и зависимых форм поведения; – работа с негативными и тревожными переживаниями студентов; – работа по мониторингу изменений в мире, образовании, экономике, политике и т.д.; – мероприятия, направленные на планирование и организацию деятельности; – адаптационные мероприятия;

Окончание таблицы 8

1	2
	– мероприятия по сплочению коллектива; – образовательные мероприятия, с учетом потребностей самих активистов; – культурные и творческие мероприятия; – деятельность, развивающая soft-skills навыки. Кроме того, отдельным пунктом деятельности объединения необходимо отметить работу со стейкхолдерами, которая включает в себя следующие обязательные действия объединения: – включение в деятельность крупных объединений, которые имеют влияние на систему образования в целом; – реализация совместных проектов с администрацией вуза и преподавателями; – привлечение выпускников к реализации проектов; – проработка и предложение администрации вуза вариантов использования финансовых ресурсов; – выражение своих позиций по отношению к принимаемым решениям, затрагивающим деятельность и интересы активистов; – выстраивание порядка взаимодействия объединения с конкретными сотрудниками вуза, которые совместно занимаются задачами, что и объединение, чтобы регулировать возникающие вопросы и предложения.
Ресурсы объединения	Для результативной деятельности студенческому объединению необходимо обладать соответствующими ресурсами: материальными и нематериальными. Большинство действующих студенческих объединений реализует свою деятельность за счет средств вуза, что делает объединение зависимым от текущей политики и мнения руководства. В рамках данного элемента модели предлагается рассмотреть частичную реализацию студенческих проектов за счет самофинансирования. Самофинансирование в данном случае может происходить посредством получения грантов, а также организации части своей деятельности на коммерческой основе (для покрытия текущих расходов).
Информационная работа объединения	Элемент предусматривает обязательную организацию двух позиций виртуального сообщества и системы информационного освещения. Система информационного освещения должна использовать доступный язык для аудитории, отдавать предпочтение электронным форматам информирования, преимущественно использовать аудио0визуальный контент.
Технологии, используемые в деятельности объединения	Учитывая нарастающую скорость изменений и объем выполняемой деятельности необходимо автоматизировать «рутинные» процессы в деятельности объединения. Одним из средств для автоматизации деятельности является автоматизированная информационная система, позволяющая: - выстраивать деятельность с применением онлайн-технологий, современных средств связи; - управлять деятельностью дистанционно.

2 Апробация модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе

Во второй главе диссертационного проекта представлены результаты проектной деятельности, а именно – апробация отдельных элементов модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе.

На основании выделенных положений по работе с современной студенческой молодежью, а также учитывая тенденции глобализации и прогнозы будущего высшего образования была спроектирована образовательная программа для лидеров студенческих объединений. Практическая реализация отдельных модулей образовательной программы была осуществлена в марте 2021 года в дистанционном формате с применением современных онлайн технологий.

Описание программы повышения квалификации для лидеров студенческих объединений включает общую характеристику (аннотацию, цель, перечень формируемых компетенций, результаты обучения, организационные условия), основное содержание программы (учебно-тематический план и план учебной деятельности), учебно-методические материалы, оценку качества освоения программы.

Итогом апробации отдельных элементов модели результативной деятельности студенческого объединения стало обоснование результативности предлагаемой модели, а также рекомендации по использованию программы повышения квалификации в рамках рабочей программы воспитания высшего учебного заведения.

2.1 Апробация модели результативной деятельности студенческого объединения через программу повышения квалификации для лидеров студенческих объединений

Программа повышения квалификации для лидеров студенческих объединений включает в себя основные элементы модели результативной деятельности студенческого объединения, выделенные в предыдущей главе. Успешное внедрение элементов в реальную деятельность предполагает соответствующий уровень компетенций лидеров студенческих объединений – основных организаторов изменений. Лидеру необходимо обладать компетенциями в области управления коллективом, проектами и изменениями, а также иметь представление об основных положениях модели.

Программа повышения квалификации для лидеров студенческих объединений отвечает современным и актуальным потребностям целевой аудитории, предусматривает основные позиции воспитательного процесса, учитывает принципы и закономерности воспитания, а также результативной работы с применением ЭО и ДОТ. Результаты и содержание программы является уникальным, что делает ее более востребованной для целевой аудитории.

Рабочая программа повышения квалификации представлена в приложении Е. Она состоит из шести модулей, два из которых (организация работы студенческого объединения и эффективный руководитель) были апробированы на практике. Площадкой для апробирования отдельных модулей стала платформа социальной сети Telegram.

Образовательные технологии при проведении программы повышения квалификации использованы следующие:

Информационно – коммуникационная технология. Применение ИКТ способствует достижению основной цели модернизации образования – улучшению качества обучения, обеспечению гармоничного развития личности, ориентирующей в информационном пространстве, приобщенной к информационно-коммуникационным возможностям современных технологий и обладающей информационной культурой, а также представить имеющийся опыт и выявить его результативность.

Кейс-технология. Производится анализ реальной ситуации, описание которой одновременно отражает не только практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы

Проектная технология. Цель технологии – стимулировать интерес обучающихся к определенным проблемам, предполагающим владение определенной суммой знаний и через проектную деятельность, предусматривающим решение этих проблем, умение практически применять полученные знания. проектная методика:

- характеризуется высокой коммуникативностью;
- предполагает выражение учащимся своего собственного мнения, чувств, активное включение в реальную деятельность;
- особая форма организации коммуникативно-познавательной деятельности школьников на уроке истории;
- основана на цикличной организации учебного процесса.

Технология критического мышления. Конструктивную основу составляет базовая модель трех стадий организации учебного процесса:

1) На этапе вызова из памяти «вызываются», актуализируются имеющиеся знания и представления об изучаемом, формируется личный интерес, определяются цели рассмотрения той или иной темы.

2) На стадии осмысления (или реализации смысла), как правило, обучающийся вступает в контакт с новой информацией. Происходит ее систематизация. Происходит формирование собственной позиции.

3) Этап размышления (рефлексии) характеризуется тем, что учащиеся закрепляют новые знания и активно перестраивают собственные первичные представления с тем, чтобы включить в них новые понятия.

Технология модульного обучения. Модульное обучение, в качестве одной из основных целей, преследует формирование у обучающихся навыков самостоятельной деятельности и самообразования. Сущность модульного обучения состоит в том, что ученик полностью самостоятельно (или с

определенной дозой помощи) достигает конкретных целей учебно-познавательной деятельности.

Целевая аудитория: лидеры студенческих объединений, которые испытывают потребность в совершенствовании собственных управленческих навыков по работе со студенческим объединением

Цель: совершенствование управленческих компетенций, адаптация деятельности лидеров студенческого объединения к условиям и требованиям современного мира

Содержание реализованных модулей:

Модуль «Организация работы студенческого объединения»

- 1) Про основы работы объединений.
- 2) Про поколение Z.
- 3) Про глобализацию.
- 4) Про VUCA-мир.
- 5) Про молодёжную политику.
- 6) Про цели, задачи и направления деятельности.
- 7) Про советы объединениям.
- 8) Про зарубежный опыт.
- 9) Формы и методы организации деятельности.

Модуль «Эффективный руководитель»

- 10) Про руководство.
- 11) Про конфликты.
- 12) Про групповые и коллективные решения.
- 13) Про мотивацию.
- 14) Про стратегию.
- 15) Про делегирование.

Продолжительность образовательного курса – 7 дней. В течение данного времени было проведено 15 лекций и выполнено участниками 5 практических заданий.

Для успешного завершения курса участникам необходимо было набрать больше 60 баллов (включительно).

Педагогические технологии, реализованные на практике:

- информационно-коммуникационная технология;
- кейс-технология.

Для успешной реализации образовательного курса в дистанционном формате и реализации запланированных педагогических технологий были учтены следующие моменты:

- работа с мотивацией:

а) интерактивные формы взаимодействия участников и спикеров (короткие онлайн видео; квиз; четкие задания; оценка выполненных заданий; сертификаты успешно завершившим курс;

б) регулярность и интерактивность заданий).

- активизация самостоятельной познавательной деятельности:

а) письменное выполнение заданий;

б) решение кейсов, где нет правильного ответа;

- в) проблематизация.
- организация групповой работы:
 - а) формулирование собственных кейсов и обмен ими;
 - б) знакомство с применением визуальных технологий;
 - в) общий чат
- регулярная обратная связь / диагностика результатов обучения;
- развернутая обратная связь по итогам выполненных заданий;
- организация саморефлексии;
- заполнение формы обратной связи по итогам курса.

Инструменты, использованные при проведении курса в дистанционном формате:

- социальная сеть;
- аудио-пост;
- видео-пост;
- картинка-пост;
- текстовый-пост;
- ментальные карты;
- инфографика;
- презентации;
- общий чат;
- электронные сертификаты;
- облачные технологии (гугл диск).

В результате разработки программы повышения квалификации и частичной ее реализации на практике выделены следующие полезные позиции для проекта:

- для трансляции основных положений модели и ее внедрения можно использовать программу повышения квалификации;
- обучение в социальных сетях - новый способ, который еще не приелся, удобно совмещать с текущей жизнедеятельностью;
- для результативной деятельности студенческого объединения должны реализовываться все три стадии: интернализация - интериоризация – эстериоризация.

Реализация программы на практике позволила удовлетворить потребности участников в индивидуализации, выработке собственного мировоззрения, структурировании потока информации, потребности «быть успешным». Для этого в рамках программы были использованы следующие принципы воспитательного процесса:

- принцип свободы выбора. Выбор собственной позиции, способа и средств ее донесения (визуальный и текстовый формат), выбор выполнять или нет задания;
- принцип деятельности. Достижение целей и задач посредством интеллектуальной деятельности и оформления ответов на задания;

– персонификация. Ответы на задания на основе собственного опыта, получение индивидуальной обратной связи после окончания обучения;

– эмоциональный компонент. Включение в активную деятельность посредством личных видео от организаторов курса для приветствия участников, что создает атмосферу присутствия в условиях онлайн формата.

Визуальное представление реализации программы, расписание на каждый день, отзывы участников содержится в приложении Ж.

Образовательный курс «В стиле лидера» направлен на повышение квалификации лидеров студенческих объединений посредством прослушивания подкастов на актуальные темы и выполнения заданий по проектированию деятельности собственного студенческого объединения. Целевая аудитория: руководители студенческих объединений, заместители, менеджеры проектов, которые испытывают потребность в совершенствовании собственных управленческих навыков по управлению деятельностью студенческого объединения. Учитывая, что образовательные программы высшего образования уровня бакалавриата и специалитета предполагают командную работу студентов над проектами, то стать участником данного курса может практически каждый обучающийся. Формат проведения курса адаптирован под современные условия и интересы студенческой молодежи и предполагает освоение программы курса в онлайн формате посредством интерактивного взаимодействия в Telegram-канале.

Образовательная цель, реализуемая в курсе – совершенствование управленческих компетенций, адаптация деятельности лидеров студенческого объединения к условиям и требованиям современного мира.

Воспитательная цель, адаптированная под новые требования Федерального Закона, заключается в стимулировании участников к личностному росту и развитию интеллектуальных способностей посредством их включения в проектирование будущей деятельности.

Воспитательные задачи, решаемые в рамках образовательного курса:

1) Накопление и систематизация участниками основных знаний по темам образовательного курса.

2) Создание условий для самореализации и повышения социальной и интеллектуальной активности.

3) Развитие позитивных отношений участников к ценностям интеллектуального воспитания.

Ценности интеллектуального воспитания в рамках образовательного курса: интеллектуальное развитие личности, образование, знание.

Воспитательные результаты, которые достигаются участниками при окончании курса:

1) Развитие форм и способов мыслительной деятельности.

2) Побуждение к мыслительной деятельности, к формированию познавательных интересов.

3) Сформированная собственная позиция по отношению к темам, представленным в образовательном курсе.

Результативность внедрения образовательного курса «В стиле лидера» в образовательные программы высшего образования уровня бакалавриата и специалитета можно проанализировать посредством анализа используемых воспитательных компонент:

1) Организация условий. Для проведения образовательного курса организовано отдельное место (Telegram-канал), выделено специальное время продолжительностью 7 дней, удобное расписание обучения, предполагающее постоянное расписание, адаптированное под активную деятельность современного студента, предусмотрена самостоятельная и коллективная деятельность (коллективная деятельность посредством единого чата и совместного выполнения заданий).

2) Логика воспитательного процесса:

– интернализация происходит в процессе осознанного решения о записи на обучение и в процессе формулирования письменных и визуальных ответов на задания;

– интериоризация происходит в процессе «переноса» полученной информации на собственное объединение.

3) Закономерности воспитательного процесса:

– единство и неразрывность обучения и воспитания (в процессе образовательной деятельности преследуются также и воспитательные цели);

– воспитание происходит в процессе интеллектуальной деятельности, когда участники выполняют задания и изучают информацию, чтобы их выполнить;

– образовательный курс наполнен содержанием и целью за счет чего участники занимают субъектную позицию, что способствует эффективности воспитательного процесса;

– внешне невидимая воспитательная работа, что делает образовательный процесс скрытым и больше ощущаются воспитательные результаты. Был использован подход равного общения на «ты» при публикации постов, подкастов и видео, не было «наставлений», а были рекомендации, использован молодежный сленг и легко воспринимаемый текст;

– встраивается в логику воспитательного воздействия: ЗНАНИЯ – убеждение – поведение – привычки.

4) Принципы воспитательного процесса:

– принцип свободы выбора – у участников был выбор собственной позиции, способа и средств ее донесения (визуальный и текстовый формат), выбор выполнять или нет задания;

– принцип деятельности – достижение целей и задач посредством интеллектуальной деятельности и оформления ответов на задания;

– персонификация – формулирование ответов на задания на основании собственного опыта, а также получение индивидуальной обратной связи после окончания обучения;

– эмоциональный компонент (включение в активную деятельность посредством личных видео от организаторов курса для приветствия участников, что создает атмосферу присутствия в условиях онлайн формата).

5) Потребности студентов, которые закрывает образовательный курс:

– помощь в индивидуализации, выработке собственного мировоззрения;

– структурирование интеллекта (образовательный курс позволяет структурировать информацию);

– удовлетворение потребности «быть успешным» (ведение рейтинга выполнения заданий).

2.2 Перспективы внедрения модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе

Модернизация российского образования предусматривает усиление внимания к воспитанию будущего выпускника высшего учебного заведения. Роль университета в воспитании студенческой молодежи в соответствии с принятыми в 2020 году поправками к Федеральному Закону № 273 «Об образовании в Российской Федерации» усиливается. Расширение понятия «воспитание» с акцентом на патриотическую составляющую говорит о том, что все процессы образовательного учреждения (образовательные программы, темы общения преподавателей и студентов, оформление кампуса университета и внутренних пространств и т.п.) должны быть направлены на воспитание. В данном контексте необходимо отметить, что роль студенческих объединений является значимой: формирование корпоративной культуры, патриотичного настроения участников студенческих объединений, участие в воспитательных процессах во время реализации образовательных программ – все это может стать полем для деятельности объединения. Кроме того, важным изменением стало дополнение определения образовательной программы: программа воспитания становится неотъемлемой частью основной образовательной программы. Достижение воспитательных целей регламентировано и в то же время предусматривает неформальное отношение к данной работе.

Перечисленные нововведения создают необходимость разработки высшим учебным заведением рабочей программы воспитания и ее календарного плана реализации. Разработанная программа повышения квалификации лидеров студенческих объединений вузов в рамках проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе» может быть использована при реализации образовательных программ уровня бакалавриата и специалитета. Предлагаемая программа повышения квалификации учитывает требования к формированию универсальных компетенций, содержащиеся в Федеральных образовательных стандартах высшего образования, а также потребности и интересы целевой аудитории (студентов) и стейкхолдеров (преподавателей, административно-управленческого персонала, работодателей). Реализация программы

возможна в частичном формате, который уже был апробирован на практике в формате образовательного курса «В стиле лидера».

Дополнительным основанием целесообразности внедрения представленной программы повышения квалификации в образовательные программы высшего образования уровня бакалавриата и специалитета является ее направленность на решение проблем социализации личности студента после окончания вуза. Социализация – процесс адаптации студента к условиям общества с усвоением принятых норм и правил в условиях модернизации образования стала вызывать особые трудности у самих студентов и организаторов образовательного и воспитательного процесса.

Предполагается, что студент приходит в вуз сформировавшийся как личность и включенный в общественные отношения, при этом значительная часть его первичной социализации происходит до поступления в вуз, а в студенческие годы, как правило, завершается. Однако, высшие учебные заведения в связи с утратой в начале 90-х годов XX в. воспитательной функции, а также с обретением кризисного состояния своей образовательной деятельности ослабили как институты социализации студенческой молодежи. [104]. Стали распространенными проблемы с самоидентификацией молодежи, несформированных духовно-нравственных качеств, не включенности в практику социальных действий и т.п. По мнению многих ученых содействовать решению перечисленных проблем могут правильным образом сформированные студенческие объединения. Деятельность студентов в таких объединениях помогает быстро и «безболезненно» преодолеть тот разрыв социализации, который образовался до поступления в высшее учебное заведение.

Таким образом, образовательный курс «В стиле лидера» может быть использован в качестве составляющей воспитательной программы высшего учебного заведения, а именно в составе образовательных программ уровня бакалавриата и специалитета.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках магистерской диссертации разработан проект «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе».

Анализ деятельности студенческих объединений в России и за рубежом позволил выделить позиции, определяющие результативность деятельности объединения. Данные позиции были сформулированы в состав элементов, которые должны быть в каждом объединении: подход, цель, работа с мотивацией, участники объединения, способ работы объединения, содержание деятельности объединения, ресурсы объединения, информационная работа объединения, технологии, используемые в деятельности объединения, работа со стейкхолдерами. В дальнейшем положения выделенных элементов было дополнено на основании найденных ответов в науке.

Разработка управленческого проекта Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе позволила структурировать информацию о разрабатываемом проекте методом социального проектирования. Структура Модели дала представление об обоснованиях и специфике такой воспитательной деятельности при ее внедрении в практику студенческих объединений и управление этим процессом. На этапе разработки модели были конкретизированы и визуально представлены элементы модели, а также их взаимосвязи.

Апробация модели стала одним из ключевых этапов для сформулированных позиций в реальной деятельности студенческого объединения. Внедрение модели предполагает владение контекстом всеми лидерами и активными участниками изменений, который в том числе дает ответы на вопросы «как внедрять» и «как управлять». В результате апробации были реализованы отдельные пункты плана по внедрению модели – разработана программа повышения квалификации лидеров студенческих объединения. Итогом апробации стало обоснование результативности предлагаемой модели, а также рекомендации по использованию программы повышения квалификации в рамках рабочей программы воспитания высшего учебного заведения. Программа повышения квалификации может быть использована в качестве составляющей воспитательной программы высшего учебного заведения, а именно в составе образовательных программ уровня бакалавриата и специалитета.

В результате разработки и реализации проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе» цель и запланированные задачи были выполнены. Положения модели позволят сделать деятельность студенческого объединения результативной. В работе даны рекомендации о возможностях использования ее результатов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 «Об образовании в Российской Федерации»: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ // СЗ РФ, - 2012. - № 53.
- 2 Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики РФ на период до 2025 года».
- 3 Осипова Г.В. Российская социологическая энциклопедия. - Москва: изд-во Ювентус, 2010. - 348 с.
- 4 Родина О.А. Молодежные общественные объединения: структура, функции, мировоззрение. -Екатеринбург: изд-во Макмилан, 2004. - 102 с
- 5 Кравченко С.А. Классические теории через призму социологического воображения. -Москва: изд-во Юрайт, 2014. - 584 с.
- 6 Руденко И.В. Формирование общепрофессиональных компетенций бакалавров в деятельности студенческого самоуправления как субъекта воспитательной деятельности вуза // Казанский педагогический журнал, 2015. - № 4. - С. 273.
- 7 Антипьев К.А. 2015. Содержание студенческого самоуправления в национальном исследовательском университете. – Вестник ПНИПУ. Социально-экономические науки. № 3. 35-39.
- 8 Баженова Н.Г. 2012. Самоорганизация студенчества: заданность или данность? – Высшее образование в России. № 3. С. 81-86.
- 9 Богданов, В. В. Азбука студенческого самоуправления / В. В. Богданов, Г. Н. Емцов // Красноярск, 2011. – 194 с.
- 10 Hilliard, A.T. 2010. Student Leadership At The University. Journal of College Teaching & Learning (TLC). 7, 2 (Feb. 2010). DOI: <https://doi.org/10.19030/tlc.v7i2.93>.
- 11 Greenwald R. Today's students need leadership training like never before. The Chronicle of Higher Education; 57 (16), Pages A80-A80, 2010.
- 12 Steven Eric Krauss, Shepherd Zeldin, Haslinda Abdullah, Adriana Ortega, Zuraidah Ali, Ismi Arif Ismail, Zaifu Ariffin (2020). Malaysian youth associations as places for empowerment and engagement. Children and Youth Services Review, 112, 104939 DOI: <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.104939>.
- 13 Денисова-Шмидт Е.В., Леонтьева Э.О. Категория «необучаемых» студентов как социальный феномен университетов (на примере дальневосточных вузов) // Социологические исследования 2015 № 9. С 86-93.
- 14 Сохадзе К.Г. Социальная активность российской молодежи: масштабы и факторы сдерживания // Вестник РУДН. Серия: Социология. 2017. Т. 17. № 3. – С. 348-363.
- 15 Сиврикова, Н.В., Бережная, Д.Ю. Взаимосвязь ценностей со стилем медиапотребления студентов / Сибирский психологический журнал. 2016. № 60. – С. 166 – 180.

16 Фатов И.С. Студенческие клубы как форма студенческой самоорганизации (организационные и правовые основы). – Москва: Интернет-издательство «Прондо», 2013. – 68 с.

17 Старшинова А. В. Противоречия мотивации учащейся молодежи к деятельности в волонтерских организациях // Образование и наука. 2019, Том 21, № 10 (169), стр. 143-166.

18 Попова, А. В. Современные подходы к содержанию понятия «результативность деятельности педагога» / А. В. Попова // Непрерывное образование. – 2019. – № 4(30). – С. 41-43.

19 Маркелова Ю.В. Ступени профессионализма лидера студенческой группы в системе высшей школы // Вестник Оренбургского государственного университета 2013. №5(154). С. 68 - 71.

20 Менеджмент в образовании: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / С. Ю. Трапицын и др.; под редакцией С. Ю. Трапицына. – Москва: Издательство Юрайт, 2018. – 413 с. – (Бакалавр и магистр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-00364-2. – Текст: электронный // ЭБС Юрайтсайт. – URL: <https://www.urait.ru/bcode/413550>.

21 Шафеева, Н.Д. Студенческое самоуправление как фактор развития лидерских качеств студентов Текст: диссертация ... кандидата педагогических наук: 13.00.08 / Шафеева Наиля Джафаровна. – Москва, 2013. – 242 с.

22 Шульгина, Т. А. «Ты записался добровольцем?», или зачем студенты идут в волонтеры / Т. А. Шульгина, Н. А. Кетова // Высшее образование в России. – 2020. – № 1. – С. 116–124.

23 Зайцева, М.А. Формирование универсальных компетенций студентов в процессе воспитательной деятельности // Ярославский педагогический вестник / М. А. Зайцева, Н. В. Энзельдт. – Ярославль: РИО ЯГПУ, 2018. – № 5. – 419 с.

24 Завгородняя Ю.Э., Мосиенко О.С., Понеделков А.В., Штомпель Л.А. Студенческое самоуправление в современном российском ВУЗе: тенденции развития Текст/ Власть-2017. -№11. -С.61-69.

25 Голубева О.В., Хижная А.В., Бушуева А.А. Студенческие объединения: место и роль во внеучебной деятельности вуза // Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5, номер 6 <https://mir-nauki.com/PDF/52PDMN617.pdf> (доступ свободный).

26 Shier, M. L., Larsen-Halikowski, J., & Gouthro, S. (2020). Characteristics of volunteer motivation to mentor youth. Children and Youth Services Review, 111, 104885. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.104815>.

27 Fullan, M., Cuttress, C., & Kilcher, A. (2009). 8 forces for leaders of change. In M. Fullan (Ed.). The challenge of change. Start school improvement now. 2nd ed. (pp. 9-20). Thousand Oakes: Corwin.

28 Cox, D.R. 2003. Communication of risk: Health hazards from mobile phones . Journal of the Royal Statistical Society 166:241-46.

29 Charles W. L. Hill/Gareth R. Jones. Product cover for Essentials of Strategic Management 3rd Edition by Charles W. L. Hill/Gareth R. Copyright 2012, 140.

30 Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (1995). The Leadership Challenge (2nd ed.). San Francisco: CA: Jossey-Bass. (C. 409).

31 Banton, M. Beyond the methods fetish: Toward a humanizing pedagogy. Harvard Educational Review, 64, 173-194. 1999. 80 p.

32 Парсонс Т. О структуре социального действия / Т. О Парсонс. -М.-Академ. Проект, 2002. 877 с.

33 Студенческое самоуправление в вузах Германии: традиции, опыт, модели: монография / И.Б. Акиншина, И.Ф. Исаев. – Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2014. – 176 с.

34 Организационные и правовые основы деятельности советов обучающихся. / Фатов И.С., Матвиенко Е.В. (под общей ред. Фатова И.С.) – М.: ООО «Прондо», 2016. – 132 с.

35 Студенческий союз Университета Хельсинки URL: <http://hyu.helsinki.fi/en> (дата обращения: 18.01.2021).

36 Лундский университет URL: <https://www.lu.se/studera/livet-som-student/studentliv-engagera-dig/nationer-karer-och-akademiska-foreningen> (дата обращения: 18.01.2021).

37 Свободная энциклопедия Википедия URL: <https://goo.su/1GX> (дата обращения: 18.01.2021).

38 Университет Иллинойса в Урбана-Шампейн URL: <https://union.illinois.edu/get-involved/illini-union-board/join-iuboard> (дата обращения: 18.01.2021).

39 Социальное проектирование в образовании и практике социальной работы: учеб. пособие / А.В. Старшинова и др. ;под общ. ред. А. В. Старшиновой; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2018. – 160 с.

40 Божко Л.М. «Возможности использования процессного подхода в управлении организационными изменениями» Бюллетень результатов научных исследований, №. 4, 2017, С. 215-222.

41 Коттер Дж. П. Ускорение перемен. Как придать вашей организации стратегическую гибкость для успеха в быстро меняющемся мире / Пер. с англ. Л. Пирожковой. М.: Олимп-Бизнес, 2017. 256 с.:

42 ДеКарло Д. Экстремальное управление проектами eXtreme Project Management / Дуг ДеКарло ; пер. с англ. М. С. Финогенова. – М.: Компания р.м. Office, 2005. – 588 с.: ил. – 5-902681-05-7.

43 Бачурина, С.С. Экстремальное управление проектами на современном этапе / С.С. Бачурина, Е.Ю. Ершова, В.Т. Марочкина // Современные проблемы управления проектами в инвестиционно-строительной сфере и природопользовании: Материалы 5-ой международной научно-практической конференции, Москва, 10 апреля 2015 года / Под ред. В.И. Ресина. – Москва: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2015. – С. 90-96.

44 Европейская хартия об участии молодежи в общественной жизни на местном и региональном уровне принята Конгрессом местных и региональных властей Европы (10-я Сессия - 21 мая 2003 г. - Приложение к Рекомендации 128).

45 Андриюшина Евгения Владимировна. «Государственная молодежная политика в российском обществе: этапы, основные направления, показатели результативности» Государственное управление. Электронный вестник, № 67, 2018, С. 269-281.

46 Федеральный закон от 28.06.1995 г. № 98-ФЗ «О государственной поддержке молодежных и детских общественных объединений».

47 Макаева, А.Р. Основные приоритетные направления государственной молодежной политики в России / А.Р. Макаева // Вопросы науки и образования. – 2018. – № 26(38). – С. 102-104.

48 Доклад Федерального агентства по делам молодежи. М., 2015. С. 54-68. Положение об Основах государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года.

49 Сайт Росмолодежи URL: <https://fadm.gov.ru/> (дата обращения: 18.01.2021).

50 Леванова Е.А., Пушкарева Т.В. Методологические подходы к интериоризации профессионально-ориентированных знаний в процессе подготовки в вузе//Современные проблемы науки и образования.-2015.-№ 2-1

51 Якунин, В.А. Педагогическая психологияТекст/ В. А. Якунин. – СПб.: Изд-во В. А. Михайлова, 2000. – 348 с.

52 Методы системного педагогического исследования: Учебное пособие / Под ред. Н. В. Кузьминой. – Л.: ЛГУ, 1980. – 172 с.

53 Новикова Л.И. Педагогика воспитания: Избранные педагогические труды / Л.И. Новикова; под ред. Н. Л. Селивановой, А. В. Мудрика; сост. Е. И. Соколова. – М.: ООО «ПЕР СЭ», 2010. – 336 с.

54 Ушинский, К.Д. Педагогическая антропология / К.Д. Ушинский. - М.: Просвещение. 1986. - Т. 4. - 388 с.

55 Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии: в 2 т. / С.Л. Рубинштейн. - СПб.: Изд-во Питер, 1999. - 720 с.

56 Нечаев, В.Я. Социология образования / В.Я. Нечаев. - М.: Изд-во МГУ, 1992. - 200 с.

57 Сластенин, В.А. Введение в педагогическую аксиологию: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В.А. Сластенин, Г.И. Чижаква. - М.: Издательский центр Академия, 2003. - 192 с.

58 Голованова Н.Ф. Подходы к воспитанию в современной отечественной педагогике/Н.Ф. Голованова//Педагогика,2007.-№10.- С.38-47.

59 Нечаев, М.П. Практика управления воспитанием в школе: Практическое пособие. – М.: АРКТИ, 2005.

60 Щукина Г.И. Педагогические проблемы формирования познавательных интересов учащихся. М.: Педагогика, 1998. 208 с.

61 Талызина Н.Ф. Сущность деятельностного подхода в психологии, Методология и история психологии. 2007. Том 2. Выпуск 4. – С. 157-162.

62 Зимняя, И.А. Ключевые компетентности как результативно – целевая основа компетентностного подхода в образовании / И.А. Зимняя. – М.: ИЦ ПКПС, 2004. – 42с.

63 Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М., 2006. С. 259.

64 Кирьякова, А.В. Теория ориентации личности в мире ценностей: монография. – Оренбург: ОГПИ, 1996. – С.49.

65 Бушуева А. А., Цветкова К. Д. Управление студенческим объединением // Инновационные подходы к решению профессионально-педагогических проблем. 2017. С. 3-5.

66 Хижная А. В., Бушуева А. А. Современные тенденции развития российских студенческих отрядов // Сборник статей по материалам Всероссийской заочной научно-практической конференции «Инновационные подходы к решению профессионально-педагогических проблем» (15 мая 2016). – Н. Новгород: Мининский университет, 2016. С. 188-191.

67 Овчинников В.В. Студенческое самоуправление в России: социологический анализ: автореф. дис. ... канд. социол. наук. М., 2007. 24 с.

68 Педагогика и психология высшей школы: учеб. пособие / Ф.В. Шарипов. – М.: Логос, 2012. – 448 с. – (Новая университетская библиотека).

69 Пономарев А.В. Воспитательный потенциал студенческого самоуправления, Знание. Понимание. Умение. №1, 2008 год, 106-110 с.

70 Из федерального проекта «Социальная активность» национального проекта «Образование» срок реализации: 1 января 2019 г. - 31 декабря 2024 г.

71 Нам, М. В. Формирование социальной и гражданской активности старших школьников: дис.... канд. пед. наук / М. В. Нам. – Уфа, 2006 – 178 с.

72 Кон И. С. В поисках себя: Личность и ее самосознание. - М.: Политиздат, 1987. - 366 с.

73 Мифы о «поколении Z» / Н. В. Богачева, Е. В. Сивак; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования. – М.: НИУ ВШЭ, 2019. – 64 с. – 200 экз. – (Современная аналитика образования. № 1 (22)).

74 Гафурова, Н. В. Интегральная модель интеллектуально-личностного развития учащихся в системе образования: монография/ Н. В. Гафурова. - М.: МАКС Пресс, 2004. - 219 с.

75 Гафурова, Н. В. Моделирование педагогического процесса интеллектуально-личностного развития учащихся: специальность 13.00.01 "Общая педагогика, история педагогики и образования": диссертация на соискание ученой степени доктора педагогических наук / Гафурова Наталия Владимировна. – Красноярск, 2005. – 395 с.

76 Свиначенко В.Г. Педагогическое моделирование как метод научного исследования и метод продуцирования // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 10. Электронный ресурс. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2017/10/84392>.

77 Заир-Бек, Е.С. Теоретические основы обучения педагогическому проектированию: дис. ... д-ра пед. наук / Е.С. Заир-Бек. – СПб., 1995. – 410 с

78 Суходольский Г.В. Структурно-алгоритмический анализ и синтез деятельности. - Л.: ЛГУ, 1976. с. 120.

79 Плаксина Н.И. «Педагогическая модель развития корпоративной культуры преподавателя в процессе внутривузовского повышения квалификации» Воздушно-космические силы. Теория и практика, №16, 2020, С.325-332.;

80 Бешенков, С.А. Моделирование и формализация Текст: метод. пособие / С.А. Бешенков. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2002. – 336 с.;

81 Дахин А.Н. Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и... неопределенность // Педагогика. 2003. № 4. С. 21-26.;

82 Зиязиева Л.Р. «Модель формирования готовности студентов вуза к самостоятельной работе посредством бенчмаркинг-технологии» Мир науки, культуры, образования, № 2 (87), 2021, С. 34-36.

83 Идея системности в современной психологии / под ред. В.А. Барабанщикова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. 496 с.

84 Другова Е.А., Калачикова О.Н. специфика принятия управленческих решений в университетах в условиях VUCA-мира. Университетское управление: практика и анализ. 2019; 23 (1-2): 81-92. <https://doi.org/10.15826/umpra.2019.01-2.006>.

85 Вербицкий, А.А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции / А.А. Вербицкий, О.Г. Ларионова. – М.: Логос, 2013. – 336 с.

86 А.А. Азизов, Ш.Ю. Азизов «Компетентностный подход в образовании» Ученые записки Худжандского государственного университета им. академика Б. Гафурова. Гуманитарные науки, № 3 (56), 2018, С. 164-168.

87 Экономическая социология. Т. 18. № 5. Ноябрь 2017. Перевод с английского Олега Левченко. Источник: Болдуин Р. Великая конвергенция: информационные технологии и Новая глобализация. М.: Издательство Института им. Е. Т. Гайдара. Перев. с англ.: Baldwin R. 2016. The Great Convergence: Information Technology and the New Globalization. Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press.

88 Мелоян Владимир Георгиевич, and Шевченко Андрей Иванович. "Глобализация высшего образования" Вестник Краснодарского университета МВД России, no. 1 (35), 2017, pp. 171-173.

89 Снакин В.В., Иванов О.П., and Винник М.А.. «Глобализация в обществе, науке и образовании» История и педагогика естествознания, №. 1, 2016, С. 29-35.

90 Послание Президента Федеральному Собранию от 15 января 2020 года URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/62582> (дата обращения: 18.01.2021).

91 Статистика на сайте Росмолодежи (по данным Росстата) URL: <https://fadm.gov.ru/activity/statistic> (дата обращения: 18.01.2021).

92 Сайт Министерства науки и высшего образования Российской Федерации URL: <https://minobrnauki.gov.ru/ru/activity/stat/highed/> (дата обращения: 18.01.2021).

93 Варшавская Е.Я. Где и кем работают высокообразованные россияне // Демоскоп Weekly. 2017. № 713-714. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2017/0713/tema01.php>.

94 Компетентностный подход в образовательном процессе. Монография / А.Э. Федоров, С.Е. Метелев А.А. Соловьев, Е.В. Шлякова – Омск: Изд-во ООО «Омскбланкиздат», 2012. – 210 с.

95 Жуматаева, М.С, Бапаева М.К, Шайжанова К.У. «Психологические и психофизиологические особенности студентов» Современные инновации, № 5 (7), 2016, С. 76-78.

96 Хилько, М.Е. Возрастная психология: учебное пособие для вузов / М. Е. Хилько, М. С. Ткачева. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 201 с. – (Университеты России). – ISBN 978-5-534-00141-9. – Текст: электронный // ЭБС Юрайтсайт. – URL: <https://urait.ru/bcode/431102>.

97 Донцов Д.А., Донцова М.В. Психологические особенности юношеского (студенческого) возраста // Образовательные технологии. 2013. № 2. С. 34–42.

98 Богатырева Е.В. «Социально-психологические особенности студенческого возраста: мотивационный аспект» Инженерные технологии и системы, № 3, 2008, С. 234-239.

99 Головешкина Н.В., Головешкин И.Д. «Взаимосвязь индивидуально-психологических характеристик студентов и мотивация их обучения» Вестник Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина, № 2 (Психология), 2008, С. 48-83.

100 Коршунова, Н.Е. Социологическое исследование факторов эффективного совмещения спортивной и учебной деятельности молодежи / Н.Е. Коршунова, О.В. Шатаева, С.В. Шатаев. – Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 141 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601326>.

101 Исследование Сбербанка URL: <https://adindex.ru/news/researches/2017/03/10/158487.phtml> (дата обращения: 18.01.2021).

102 Курс «Образование будущего» URL: <https://www.skolkovo.ru/programmes/14092020-obrazovanie-budushhego/> (дата обращения: 05.04.2021).

103 Педагогика и психология высшей школы: учеб. пособие / Ф.В. Шарипов. – М.: Логос, 2012. – 448 с. – (Новая университетская библиотека).

104 Ковалева А.И. «Проблемы социализации личности студента в вузе» Знание. Понимание. Умение, №. 3, 2017, С. 48-62.

105 СТО 4.2-07-2014 Система менеджмента качества. Общие требования к построению, изложению и оформлению документов учебной деятельности. – Введ. взамен СТО 4.2-07-2012; дата введ. 09.01.2014. – Красноярск: СФУ, 2014. – 60 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Состав Советов обучающихся высших учебных заведений

Состав Советов обучающихся высших учебных заведений представлен в таблице А.1.

Таблица А.1 – Состав Советов обучающихся высших учебных заведений

Наименование Совета обучающихся	Перечень представителей объединений, входящих в состав
1	2
Студенческий совет Московского государственного университета	Советы обучающихся факультетов, высших школ, институтов
Объединенный совет обучающихся Уральского федерального университета	1) Ассоциация студентов-наставников 2) Волонтерский центр УрФУ «Волонтеры Урала» 3) Клуб иностранных языков УрФУ 4) Клуб переговорных технологий «Юниверс» 5) Лингвистический театр УрФУ «Лингва-Т» 6) Объединенный совет студенческого городка 7) Профсоюзная организация студентов (Союз студентов) 8) Свердловский региональный фонд поддержки молодежных инициатив 9) Совет актуализации и продвижения культурно-исторического наследия Урала 10) Совет студенческих СМИ 11) Союз молодых инноваторов 12) Спортклуб УрФУ 13) Творческая лаборатория 14) Турклуб «Рифей» 15) Турклуб «Романтик» 16) Хакердом 17) Центр творчества студентов 18) Штаб студенческих отрядов УрФУ 19) AIESEC in Ekaterinburg UrFU 20) BEST Ekaterinburg UrFU 21) ESN Ural Federal 22) International students organization UrFU 23) UrFU Racing
Совет обучающихся Северо-кавказского федерального университета	1) Советы обучающихся институтов 2) Объединённый студенческий совет общежитий 3) Студенческий спортивный клуб 4) Первичная профсоюзная организация студентов и аспирантов 5) Союз иностранных обучающихся 6) Этнический совет 7) Один представитель от всех студенческих объединений, которых существует около 25 шт.

Продолжение таблицы А.1

1	2
Совет Обучающихся Сибирского федерального университета	Молодежные центры институтов
Совет Обучающихся Северного (Арктического) федерального университета	Студенческие советы высших школ и учебных структурных подразделений
Объединенный совет обучающихся Южного федерального университета	1) Советы обучающихся структурных подразделений 2) Студенческие объединения 3) Совет обучающихся общежитий
Объединенный совет обучающихся Балтийского федерального университета	1) Профсоюзная организация обучающихся БФУ им. И.Канта; 2) Студенческий совет БФУ им. И.Канта; 3) Волонтерская организация БФУ им. И.Канта; 4) Молодежный туристический центр (Welcome-центр БФУ им. И.Канта); 5) Общественный центр «Волонтеры Победы – БФУ им. И.Канта»; 6) Студенческое научное общество БФУ им. И.Канта; 7) Экологическое студенческое объединение БФУ им. И.Канта «Эйва»; 8) Открытая лига КВН «Факультет»; 9) Штаб студенческих отрядов БФУ им. И.Канта; 10) Калининградское региональное отделение Всероссийского общественного движения добровольцев в сфере здравоохранения «Волонтеры-медики»; 11) Клуб интеллектуальных игр «Что? Где? Когда?»
Студенческий совет Крымского федерального университета	1) Советы обучающихся институтов, колледжей, академий 2) Центр волонтеров КФУ 3) Студенческое научное общество КФУ 4) Первичная профсоюзная организация обучающихся КФУ 5) Студенческий спортивный клуб «Трифоны» 6) Крымское Региональное отделение МООО РСО
Координационный совет Казанского федерального университета	1) Деревня Универсиады 2) Бизнес-Кейс клуб КФУ 3) Брейн-клуб КФУ 4) Добровольческий центр КФУ 5) Клуб дебатов КФУ 6) Include 7) EGEA Kazan 8) Профком студентов КФУ 9) ОЦ КФУ «Волонтеры Победы» им. Ф.П.Савельева 10) Союз студентов и аспирантов КФУ 11) Студенческий клуб КФУ 12) Студенческий поисковый отряд "Снежный десант"

Окончание таблицы А.1

1	2
	13) Служба конфликтологической помощи "1+1" при КФУ 14) Казанские Юлбарсы 15) Киберспортивный клуб КФУ 16) Туристский клуб КФУ "Alter EGO" 17) Туристский клуб "СЕМЬ РУМБОВ" КФУ 18) Центр патриотического воспитания КФУ 19) Финансовый клуб КФУ 20) Штаб студенческих отрядов КФУ
Студенческий совет Северо-восточного федерального университета	1) Совет по творческому развитию студентов при ректоре СВФУ 2) Студенческий добровольческий центр "Полюс добра" 3) Молодежная общественная организация землячеств «ZEMA» 4) Физкультурно-спортивный клуб «Алмаз» 5) Совет аспирантов 6) Объединенный старостат 7) Международный студенческий клуб "NEFU International" 8) Студенческое информационное агентство Северо-Восточного федерального университета 9) Студенческое научное общество 10) Студенческая лига КВН СВФУ 11) Совет студентов-предпринимателей 12) Лига дебатов СВФУ 13) Якутская городская молодежная общественная организация «Объединённый студенческий совет общежитий студенческого городка "Сэргэлээх" СВФУ имени М.К. Аммосова»" 14) Штаб студенческих отрядов 15) Добровольная народная дружина «Университет» 16) Гражданско-патриотический клуб "Отчизна" 17) СИД "Novus" 18) Молодёжный клуб Отделения ВОО "Русское географическое общество" в Республике Саха (Якутия)
Объединенный совет Дальневосточного федерального университета	1) Студенческие объединения 2) Студенческие советы школ

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Описание кейсов

Предлагаем вам, как состоявшемуся лидеру и прошедшему сложный путь от начала до становления, рассмотреть нижеописанный кейс. В данном кейсе нет правильных ответов. Для нас важно посмотреть на то, какие шаги вы примите в каждой из описанных ситуаций, какой будет ваш индивидуальный ход рассуждений.

Истории руководства командами и становления лидеров были самыми разными и порой неожиданными для общества, однако каждый опыт является ценным и имеет свои «изюминки». Поделитесь пожалуйста своим опытом. Возможно и такое, что, решая данный кейс, вы захотите как-то по-другому поступить, нежели, когда вы сталкивались с подобным в действительности. Тогда опишите как бы вы хотели поступить.

Результаты этого небольшого исследования будут представляться в обобщенном виде по всем участникам, решающим данный кейс без указания имен.

КЕЙС

Вы руководитель проекта в сфере образования. У вас в подчинении есть сотрудники. Ниже описаны ситуации, которые возникают в трудовом коллективе последовательно. Ответьте на следующие вопросы:

1. Как бы вы вели себя по отношению к сотрудникам при возникновении каждой из ситуаций? Какие действия бы предприняли?

2. Какую ценность представляет каждая из ситуаций?

Важное условие – при переходе от ситуации к ситуации, учитывайте, что предыдущая ситуация уже состоялась и последующая является логичным продолжением.

Ситуация 1.

У вас новая команда. Сотрудники только начинают знакомиться между собой, узнают интересы друг друга не только рабочие, но и личные, узнают границы друг друга. Вы узнаете, что некоторые сотрудники недоделывают работу, делают осознанные незначительные ошибки, хотя могли бы их и не делать при более тщательном подходе к работе. Сотрудники не берут на себя большую ответственность, работая по принципу «если прилетит – сделаю» и «у каждого есть своя работа и своя голова, лезть в чужую работу не за чем». Сотрудники закрыты в себе и между собой общаются только на общих собраниях. Из-за этого происходят небольшие конфликты о непонимании смысла деятельности, распределения ролей. Сотрудники делают одинаковую работу по-разному (например, составляют служебные, приказы, пишут отчеты), что представляет неудобство для вас.

Ситуация 2.

Появились первые результаты работы над проектом. Сотрудники понимают конечную цель, но не понимают, как к ней все таки идти. Их общее состояние – замешательство, с нотками достигнутого успеха. Состояние неопределенности и ощущения собственной компетентности (ведь первые результаты уже есть). Сотрудники стали меньше советоваться с вами что и как им делать. Появились в коллективе небольшие группки по интересам, в которых обсуждается насущная информация (в основном сплетни). На общих собраниях сотрудники ведут себя более расковано и каждый в своей мере пытается проявить себя и «показаться» экспертом, хотя таковым не является. Появилось неявное противостояние между группами. Каждый желает быть «в центре». На общих собраниях часто возникают конфликты между сотрудниками, однако мнение руководителя для них является весомым и ценным.

Ситуация 3.

У вашего коллектива сотрудников усилилась мотивация на работу, им стали ясны цели и задачи и они с ними солидарны. Появились нормы группы (начинать встречи вовремя, праздновать совместные дни рождения и т.п.). Результаты по проекту все больше растут. Сотрудники это видят и гордятся результатами всего коллектива, понимая вклад каждого. Ваш проект работает хорошо, но дальше не продвигается, команда это чувствует, но ничего не может с этим сделать. Присутствует замыленный взгляд и нет того, кто смог бы предложить дальнейшее развитие. Также появилось ощущение «закапсулированности», закрытости команды от внешнего мира и непонимание что с этим делать.

Ситуация 4.

Ваш коллектив сотрудников уже можно назвать командой. Вы работаете в одном потоке. Каждый член команды стал значим для команды, качество работы возросло в разы. У вашей команды высокие полномочия и сформированы свои ценности, присутствует творческий подход и нормальная критика. Члены команды удовлетворены и готовы и хотят «покорять вершины», однако этих вершин уже много и рук не хватает. Также присутствует ощущение «тесности» в выполняемом проекте. Сотрудники чувствуют, что выросли и готовы для чего-то большего, которого на данный момент нет.

Ситуация 5.

Проект почти реализован и подходит к завершению, но команда очень сожалеет об этом, так как каждый вложил эмоционально в проект и личные достижения очень значимы. У команды установились общие традиции, если личная привязанность и заинтересованность в друг друге не только в рамках проекта, но и в личном общении. Им кажется, что с окончанием проекта закончится и их успешность.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Кадровое обеспечение проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе»

Оптимальное количество и требования к квалификации членов команды по реализации проекта представлено в таблице В.1. Необходимо отметить, что выполнение части задач возможно посредством привлечения имеющихся специалистов за счет последовательного выполнения задач.

Таблица В.1 – Кадровый ресурс проекта

№	Задача	Должность	Компетенции, дополнительные требования	Способ привлечения	Количество человек ²
1	2	3	4	5	6
1.	Проанализировать деятельность студенческих объединений в России и за рубежом	Менеджер процесса	Компетенции: Владеет навыками управления командой Знает про студенческие объединения СФУ Дополнительные требования: Является сотрудником СФУ	Работа за стимулирующую надбавку сверх должностных обязанностей	1
		Интервьюер	Компетенции: Знает про студенческие объединения СФУ Владеет навыками интервьюирования Дополнительные требования: Является сотрудником или студентом СФУ	Личная мотивация – улучшение soft-skills навыков	5
		Участники рабочей группы	Компетенции: Знает про студенческие объединения СФУ Дополнительные требования: Является сотрудником или студентом СФУ	Личная мотивация – улучшение soft-skills навыков	2

² В некоторых задачах исполнители могут совмещать несколько функций и одновременно выполнять различные задачи.

Продолжение таблицы В.1

1	2	3	4	5	6
	Разработать структуру проекта результативной деятельности студенческого объединения в вузе модели	Менеджер процесса	Компетенции: Владеет навыками управления командой Знает про студенческие объединения СФУ Понимает суть студенческого самоуправления Дополнительные требования: Является сотрудником СФУ	Работа за стимулирующую надбавку сверх должностных обязанностей	1
		Участники рабочей группы	Компетенции: Знает про студенческие объединения СФУ Понимает суть студенческого самоуправления Дополнительные требования: Является сотрудником или студентом СФУ	Личная мотивация – улучшение soft-skills навыков	3
		Эксперт	Компетенции: Знает про студенческие объединения СФУ Понимает суть студенческого самоуправления Имеет опыт организации деятельности студенческих объединений Признан сообществом университета как эксперт в области студенческого самоуправления Дополнительные требования: Является сотрудником или студентом СФУ	Личная заинтересованность, развитие личного бренда	1

Продолжение таблицы В.1

1	2	3	4	5	6
	Разработать ресурсное обеспечение проекта	Менеджер процесса	Компетенции: Владеет навыками управления командой Знает про студенческие объединения СФУ Понимает суть студенческого самоуправления Дополнительные требования: Является сотрудником СФУ	Работа за стимулирующую надбавку сверх должностных обязанностей	1
		Участники рабочей группы по информационному сопровождению	Компетенции: Владеет навыками написания информационных текстов для сайта, социальных сетей, газеты. Владеет навыками SMM Знает про студенческие объединения СФУ Дополнительные требования: Является сотрудником или студентом СФУ	Личная мотивация – улучшение soft-skills навыков	3
2.	Представить научное обоснование модели результативной деятельности студенческого объединения в вузе	Менеджер процесса	Компетенции: Владеет навыками управления командой Знает про студенческие объединения СФУ Понимает суть студенческого самоуправления Дополнительные требования: Является сотрудником СФУ	Работа за стимулирующую надбавку сверх должностных обязанностей	1
		Участники рабочей группы	Компетенции: Знает про студенческие объединения СФУ Понимает суть студенческого самоуправления Дополнительные требования: Является сотрудником или студентом СФУ	Личная мотивация – улучшение soft-skills навыков	3

Продолжение таблицы В.1

1	2	3	4	5	6
3.		Эксперт	Компетенции: Знает про студенческие объединения СФУ Понимает суть студенческого самоуправления Имеет опыт организации деятельности студенческих объединений Признан сообществом университета как эксперт в области студенческого самоуправления Дополнительные требования: Является сотрудником или студентом СФУ	Личная заинтересованность, развитие личного бренда	1
4.	Разработать структурно-функциональную модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе с учетом найденных решений в науке и практической деятельности	Менеджер процесса	Компетенции: Владеет навыками управления командой Знает про студенческие объединения СФУ Понимает суть студенческого самоуправления Дополнительные требования: Является сотрудником СФУ	Работа за стимулирующую надбавку сверх должностных обязанностей	1
		Участники рабочей группы	Компетенции: Знает про студенческие объединения СФУ Понимает суть студенческого самоуправления Дополнительные требования: Является сотрудником или студентом СФУ	Личная мотивация – улучшение soft-skills навыков	3

Продолжение таблицы В.1

1	2	3	4	5	6
5.		Эксперт	Компетенции: Знает про студенческие объединения СФУ Понимает суть студенческого самоуправления Имеет опыт организации деятельности студенческих объединений Признан сообществом университета как эксперт в области студенческого самоуправления Дополнительные требования: Является сотрудником или студентом СФУ	Личная заинтересованность, развитие личного бренда	1
6.	Апробировать модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе	Менеджер процесса	Компетенции: Владеет навыками управления командой Знает про студенческие объединения СФУ Дополнительные требования: Является сотрудником СФУ	Работа за стимулирующую надбавку сверх должностных обязанностей	1
		Эксперт	Компетенции: Знает про студенческие объединения СФУ Понимает суть студенческого самоуправления Имеет опыт организации деятельности студенческих объединений Признан сообществом университета как эксперт в области студенческого самоуправления Дополнительные требования: Является сотрудником или студентом СФУ	Личная заинтересованность, развитие личного бренда	2
		Начальник УМП / Зам. начальника УМП	-	В рамках должностных обязанностей	1

Окончание таблицы В.1

1	2	3	4	5	6
		Представитель администрации университета (ректор/ проректор/ директор)	-	В рамках должностных обязанностей	2
		Руководители студенческих объединений, где происходила апробация	-	Личная мотивация – улучшение работы своего объединения	2
		Участники студенческих объединений, где происходила апробация	-	Личная мотивация – улучшение работы своего объединения	10
7.	Предложить применение модели в деятельности высшего учебного заведения и студенческих объединений	Менеджер процесса	Компетенции: Владеет навыками управления командой Знает про студенческие объединения СФУ Имеет опыт организации деятельности студенческих объединений Дополнительные требования: Является сотрудником СФУ	Работа за стимулирующую надбавку сверх должностных обязанностей	1

ПРИЛОЖЕНИЕ Г

Финансовое обеспечение проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе»

В таблицах Г.1 и Г.2 представлено описание и расчет требуемых ресурсов для реализации проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе»:

Таблица Г.1 включает в себя ресурсы, которые требуют дополнительно привлечения;

Таблица Г.2 включает в себя описание косвенных затрат на реализацию проекта. К таким затратам относятся имеющаяся материально-техническая база, используемая в реализации проекта, материальные и временные ресурсы. Все затраты переведены в денежный эквивалент.

Таблица Г.1 – Смета проекта «Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе»

№	Код	Наименование	Кол-во	Источник финансирования	
				Сумма, субсидия на финансовое обеспечение исполнения государственного задания, Управление молодежной политики.	Сумма, средства, полученные от приносящей доход деятельности
1	2	3	4	5	6
1.	340	Оплата услуг по организации фуршета для участников дискуссии	1	-	20000
2.	226	Оплата работы менеджеров процессов	5	100000	-
3.	226	Оплата работы участников рабочей группы	5	70000	-
4.	226	Оплата услуг специалистов для проведения мастер-классов для руководителей студенческих объединений	2	14000	-
5.	226	Страховые взносы	2	3794	-
6.	226	Оплата услуг дизайнера по визуализации информации в формате инфографики и по верстке методических рекомендаций	1	14000	-

Окончание таблицы Г.1

1	2	3	4	5	6
7.	226	Страховые взносы	1	3794	-
8.	226	Оплата услуг по печати методических рекомендаций для общественных объединений	50	15000	-
9.	340	Оплата услуг по организации кофе-брейка	1	-	10000
Итого				220588	30000

Таблица Г.2 – Ресурсы проекта

№	Наименование	Кол-во	Стоимость
1	2	3	4
1.	Услуги по изготовлению сувенирной продукции	1	30000
2.	Услуги по разработке и проведению социологических опросов среди общественных объединений университета и среди администрации и ППС	3	60000
3.	Компьютеры для работы	4	200000
4.	Помещение с необходимым оборудованием для работы и для проведения фокус-групп, исследований и мастер-классов	5	100000
5.	Канцелярские принадлежности и расходные материалы	1	10000
6.	Услуги по привлечению специалиста по стратегическому планированию деятельности по студенческому самоуправлению	1	80000
7.	Услуги информационному сопровождению проекта и SMM	1	20000
8.	Услуги по разработке методического сопровождения и методических рекомендаций по применению модели	1	20000
9.	Услуги по разработке и проведению семинаров с общественными объединениями	2	20000
10.	Аренда актового зала	2	20000
		Итого:	560000

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе

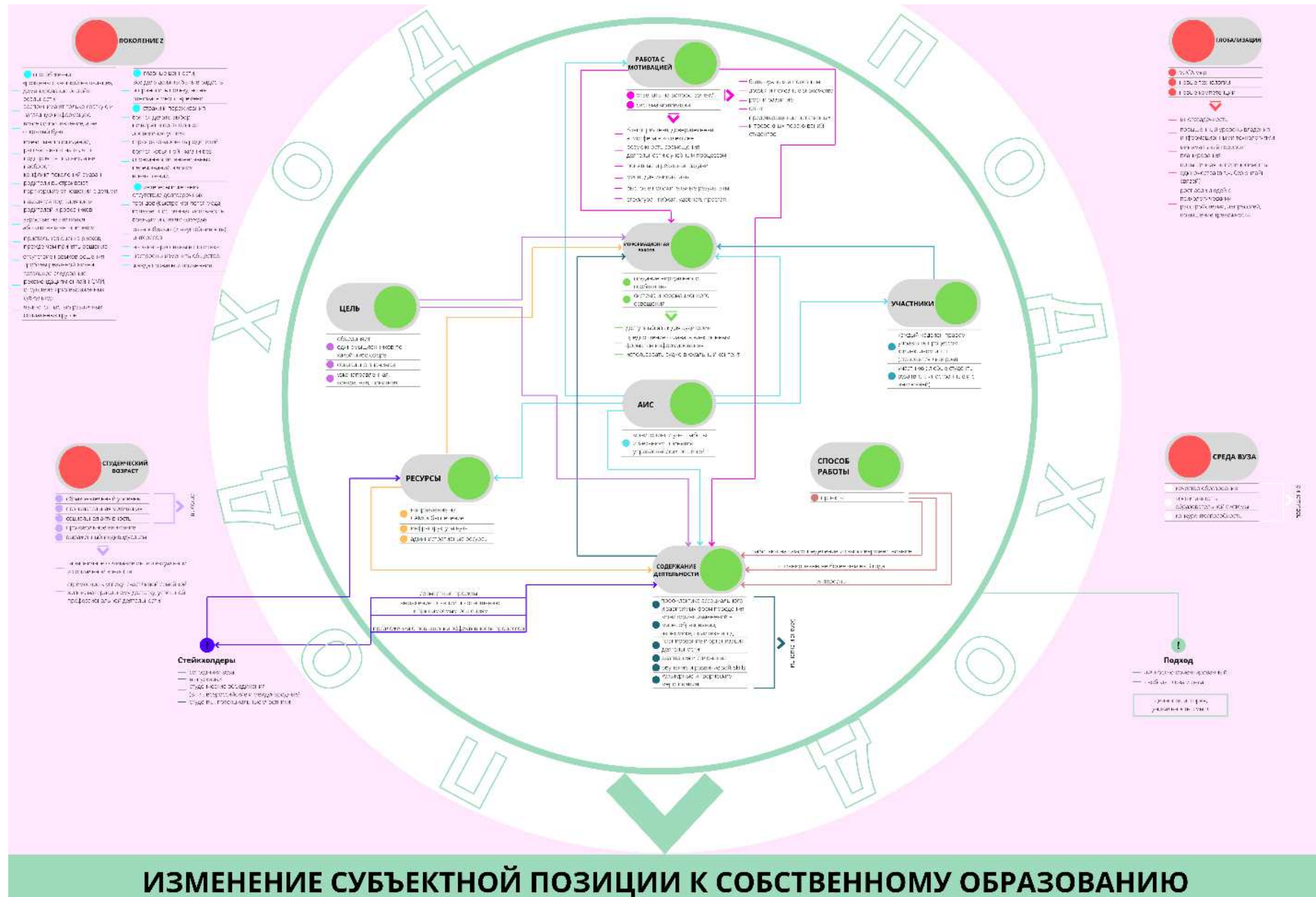


Рисунок Д.1 – Модель результативно деятельности студенческого объединения в вузе

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Рабочая программа повышения квалификации

1 Разработка программы повышения квалификации «Современный лидер студенческого объединения»

1.1. Общая характеристика программы

1.1.1. Аннотация программы

Программа направлена на лидеров студенческих объединений, которые испытывают потребность в совершенствовании собственных управленческих навыков по работе со студенческим объединением. Образовательный курс программы разделен на две части: теоретическая и практическая. Теоретическая и практическая части представлены шестью блоками. Каждый из блоков реализуется последовательно (допускается перестановка блоков местами).

Теоретическая часть включает в себя разнообразные средства визуализации, онлайн и оффлайн подключения слушателей программы, прохождения тестирований и участие в обсуждениях, семинарах как с руководителем, так и со слушателями программы.

В рамках практической части слушателям программы предлагается применять полученные теоретические основы на практике посредством реализации собственного проекта или одной из задач проекта, который уже реализуется в студенческом объединении. Участники могут объединяться в группы (не более трех человек) для реализации совместного проекта. Для этого за каждым слушателем/группой слушателей закрепляется тьютор, который помогает применить полученные знания. Между тьютором и слушателем/группой слушателей выстраивается тесное сотрудничество, которое выходит за рамки стандартного образовательного процесса (взаимодействие осуществляется в удобное для слушателя/группы слушателей время и в том объеме в котором это необходимо).

Для получения зачетов по блокам программы слушатели выполняют пул обязательных требований, установленных индивидуально для каждого из блоков.

В качестве итоговой аттестационной работы слушатели представляют результаты практической части (результаты реализации проекта).

1.1.2. Цель программы

Совершенствование управленческих компетенций, адаптация деятельности лидеров студенческого объединения к условиям и требованиям современного мира.

1.1.3. Компетенции (трудовые функции) в соответствии с Профессиональным стандартом (формирование новых или совершенствование имеющихся)

Программа ориентирована на совершенствование управленческих компетенций лидеров студенческих объединений.

Действующие профессиональные стандарты в настоящее время реализованы по обобщенным трудовым функциям профессионального стандарта, утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.02.2020 №59н «Специалист по работе с молодежью»:

А. Реализация услуг (работ) в сфере молодежной политики

– А/01.5 Организация мероприятий в сфере молодежной политики

В. Управление процессом реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики

– В/01.7 Планирование, координация и контроль проведения мероприятий в сфере молодежной политики

– В/04.7 Модернизация и совершенствование реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики

В условиях отсутствия профессиональных стандартов в профессиональном обучении и образовании предполагается реализовать в данной программе подготовку к выполнению трудовой функции: Планирование и организация деятельности студенческого объединения в условиях и требованиях современного мира.

1.1.4. Планируемые результаты обучения

Выпускник программы сможет:

1_УК-1-P1. Достигать поставленной цели посредством работы в команде

1_УК-1-P2. Учитывать особенности поведения различных групп студентов при взаимодействии с ними

1_ОПК-1-P1. Планировать социальный проект в рамках деятельности студенческого объединения

1_ОПК-1-P2. Реализовывать социальный проект в рамках деятельности студенческого объединения

1_ОПК-1-P3. Представлять результаты реализации проекта

1_ПК-1-P1. Определять задачи деятельности студенческого объединения

1_ПК-1-P2. Вырабатывать современные организационные и управленческие решения задач деятельности студенческого объединения

1_ПК-1-P3. Реализовывать социально-психологическую адаптацию участников студенческого объединения

1_ПК-1-P4. Организовывать продуктивную деятельность участников студенческого объединения

1_ПК-1-Р5. Взаимодействовать с различными социальными структурами и институтами общества по вопросам разработки и реализации деятельности студенческого объединения

1.1.5. Категория слушателей

Лидеры студенческих объединений:

- руководители студенческих объединений;
- заместители руководителя студенческого объединения;
- руководители отдельных проектов и/или проектных команд;
- участники студенческого объединения, претендующие в ближайшем будущем на роль руководителя проекта/проектной команды/студенческого объединения/заместителя руководителя.

1.1.6. Требования к уровню подготовки поступающего на обучение

Является участником студенческого объединения, имеет опыт реализации социального проекта в качестве участника и/или руководителя.

1.1.7. Продолжительность обучения

40 часов.

1.1.8. Форма обучения

Очно-заочная (с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий).

1.1.9. Требования к материально-техническому обеспечению, необходимому для реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации (требования к аудитории, компьютерному классу, программному обеспечению)

Перечень необходимого программного обеспечения: операционная система Microsoft Windows (или аналогичная); офисный пакет Microsoft Office, включающий: текстовый редактор Word, электронные таблицы Excel, презентации Power Point; программа просмотра pdf-файлов Adobe Reader, браузер Google Chrome или его аналог, программное обеспечение Skype, Zoom, регистрация в социальной сети «Telegram».

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по программе повышения квалификации: компьютер / ноутбук с предустановленным ПО согласно перечню для индивидуальной работы слушателя; подключение к интернету; наличие работающих камеры, микрофона и колонок, смартфон с возможностью выхода в сеть.

1.1.10. Документ об образовании

Удостоверение о повышении квалификации установленного образца.

1.2. Основное содержание программы

1.2.1. Учебно-тематический план

Учебно-тематический план представлен в таблице Е.1.

Таблица Е.1 – Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование и содержание разделов и тем программы	Всего часов	В том числе:		Использование средств ЭО и ДОТ	Результаты обучения
			Контактная работа	Самостоятельная работа		
1	2	3	4	5	6	7
1.	Блок 1 «Работа в команде»	6	3	3		1_УК-1-Р1
1.1.	Правила личной эффективности в командной работе	1	0,5	0,5	Telegram	
1.2.	Командные роли и их характеристики	1	0,5	0,5	Telegram	
1.3.	Нормы и правила работы в команде	1	0,5	0,5	Telegram	
1.4.	Взаимодействие внутри команды, проблемы и их решение	1	0,5	0,5	Telegram	
1.5.	Эффективная коммуникация в команде	1	0,5	0,5	Telegram	
1.6.	Средства для достижения собственной цели в командной работе	1	0,5	0,5	Telegram	
2.	Блок 2 «Работа с активом студенческого объединения»	6	3	3		1_УК-1-Р2 1_ПК-1-Р3
2.1.	Обзор отдельных групп студентов	1	0,5	0,5	Telegram	
2.2.	Характеристики отдельных групп студентов	1	0,5	0,5	Telegram	
2.3.	Организация работы студенческого	1	0,5	0,5	Telegram	

	объединения с учетом характеристик отдельных групп студентов					
2.4.	Особенности студенческого возраста и поколения Z	1	0,5	0,5	Telegram	
2.5.	Организация мониторинга психологического состояния участников студенческого объединения	1	0,5	0,5	Telegram	
2.6.	Работа с психологическим состоянием участников студенческого объединения	1	0,5	0,5	Telegram	
3.	Блок 3 «Социальное проектирование»	5,5	1,5	4	Образовательный онлайн курс от Ассоциации волонтерских центров (edu.dobro.ru) «Социальное проектирование» с тьюторским сопровождением организаторов программы	1_ОПК-1-P1 1_ОПК-1-P2
4.	Блок 4 «Эффективный руководитель»	8	4	4		1_ОПК-1-P3 1_ПК-1-P4
4.1.	Основы публичных выступлений	1	0,5	0,5	Telegram	
4.2.	Основы представления результатов, визуализирование данных	1	0,5	0,5	Telegram	
4.3.	Техники организации результативного диалога и обсуждений между участниками студенческого объединения	1	0,5	0,5	Telegram	
4.4.	Техники организации мотивационных мероприятий для участников студенческого объединения	1	0,5	0,5	Telegram	
4.5.	Техники выработки групповых и коллективных решений	1	0,5	0,5	Telegram	
4.6.	Правильное делегирование полномочий	1	0,5	0,5	Telegram	
4.7.	Организация	1	0,5	0,5	Telegram	

	неформального общения между участниками студенческого объединения					
4.8.	Основы конфликтологии. Регулирование конфликтов между участниками студенческого объединения	1	0,5	0,5	Telegram	
5.	Блок 5 «Работа с внешней средой»	2	1	1		1_ПК-1-P5
5.1.	Как учитывать интересы стейкхолдеров и выстраивать работу студенческого объединения в соответствии с ними	1	0,5	0,5	Telegram	
5.2.	Залог долгосрочного сотрудничества со стейкхолдерами. Сотрудничество, которое всем комфортно и полезно	1	0,5	0,5	Telegram	
6.	Блок 6 «Организация работы студенческого объединения»	11	5,5	5,5		1_ПК-1-P1 1_ПК-1-P2
6.1.	Основы и специфика устройства деятельности студенческого объединения	1	0,5	0,5	Telegram	
6.2.	современные социально-политические и социально-экономические проблемы молодежной сферы российского общества в контексте деятельности студенческих объединений	1	0,5	0,5	Telegram	
6.3.	проблемы деятельности студенческих объединений	1	0,5	0,5	Telegram	
6.4.	основные направления развития молодежной политики, актуальные потребности студенческой аудитории, новые тенденции в молодежной среде	1	0,5	0,5	Telegram	
6.5.	Формулирование задач деятельности студенческого	1	0,5	0,5	Telegram	

	объединения					
6.6.	Разбор успешных и неуспешных практик организации деятельности студенческих объединений	1	0,5	0,5	Telegram	
6.7.	Начало проектирования деятельности студенческого объединения, исходные условия	1	0,5	0,5	Telegram	
6.8.	Характеристика VUKA мира, влияние глобализации на деятельность студенческих объединений	1	0,5	0,5	Telegram	
6.9.	Оперативное руководство студенческим объединением	1	0,5	0,5	Telegram	
6.10	Стратегическое руководство студенческим объединением	1	0,5	0,5	Telegram	
6.11	Формы и методы организации деятельности студенческого объединения	1	0,5	0,5	Telegram	
	Итоговый контроль	1,5	1	0,5		
	ИТОГО	40	19	21		

1.2.2. План учебной деятельности

План учебной деятельности представлен в таблице Е.2.

Таблица Е.2 - План учебной деятельности

Результаты обучения	Учебные действия/формы текущего контроля	Используемые ресурсы/инструменты/технологии
1	2	3
1_УК-1-Р1. Достигать поставленной цели посредством работы в команде	Командная работа при реализации социального проекта	Оценка тьютора
1_УК-1-Р2. Учитывать особенности поведения различных групп студентов при взаимодействии с ними	Разработка и представление презентации по теме	Сервис по созданию презентаций, онлайн презентация в ZOOM
1_ОПК-1-Р1. Планировать социальный проект в рамках деятельности студенческого объединения	Разработанный социальный проект	Оценка тьютора
1_ОПК-1-Р2. Реализовывать	Реализованный социальный	Оценка тьютора

социальный проект в рамках деятельности студенческого объединения	проект на практике	
1_ОПК-1-Р3. Представлять результаты реализации проекта	Презентация проекта	Сервис по созданию презентаций, онлайн презентация в ZOOM
1_ПК-1-Р1. Определять задачи деятельности студенческого объединения	Письменное представление	Решение кейса, оценка тьютора
1_ПК-1-Р2. Вырабатывать современные организационные и управленческие решения задач деятельности студенческого объединения	Письменное представление	Решение кейса, оценка тьютора
1_ПК-1-Р3. Реализовывать социально-психологическую адаптацию участников студенческого объединения	Разработка плана адаптации	Оценка тьютора
1_ПК-1-Р4. Организовывать продуктивную деятельность участников студенческого объединения	Организация деятельности на практике, собственная рефлексия	Оценка тьютора
1_ПК-1-Р5. Взаимодействовать с различными социальными структурами и институтами общества по вопросам разработки и реализации деятельности студенческого объединения	Организация деятельности на практике, собственная рефлексия	Оценка тьютора

1.2.3. Виды и содержание самостоятельной работы

Выполнение самостоятельной работы слушателями предполагается в дистанционном режиме в рамках Telegram-канала. Самостоятельно слушателями изучаются представленный теоретический материал, дополнительные ссылки и материалы по темам курса, а также краткие резюмирующие материалы, дополнительные инструкции в различных форматах (видео, подкасты, интерактивные справочники, текстовые пояснения).

1.3. Учебно-методические материалы

1.3.1. Учебно-методическое обеспечение, в т.ч. электронные ресурсы в корпоративной сети СФУ и сети Интернет

1. Богданов, В. В. Азбука студенческого самоуправления / В. В. Богданов, Г. Н. Емцов // Красноярск, 2011. – 194 с.

2. Организационные и правовые основы деятельности советов обучающихся. / Фатов И.С., Матвиенко Е.В. (под общей ред. Фатова И.С.) – М.: ООО "Прондо", 2016. – 132 с.
3. Цветкова М.А. К проблеме понимания сущности студенческого самоуправления в условиях вуза // Вестник Череповецкого государственного университета. 2017. №2(77). С. 185–194.
4. Зимняя, И.А. Ключевые компетентности как результативно – целевая основа компетентностного подхода в образовании / И.А. Зимняя. – М.: ИЦ ПКПС, 2004.-42с.
5. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. М., 2006. С. 259.
6. Бушуева А. А., Цветкова К. Д. Управление студенческим объединением // Инновационные подходы к решению профессионально-педагогических проблем. 2017. С. 3-5.
7. Хижная А. В., Бушуева А. А. Современные тенденции развития российских студенческих отрядов // Сборник статей по материалам Всероссийской заочной научно-практической конференции «Инновационные подходы к решению профессионально-педагогических проблем» (15 мая 2016). – Н. Новгород: Мининский университет, 2016. С. 188-191.
8. Голубева О.В., Хижная А.В., Бушуева А.А. Студенческие объединения: место и роль во внеучебной деятельности вуза // Интернет-журнал «Мир науки» 2017, Том 5, номер 6 <https://mir-pauki.com/PDF/52PDMN617.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.
9. Педагогика и психология высшей школы: учеб. пособие / Ф.В. Шарипов. – М.: Логос, 2012. – 448 с. – (Новая университетская библиотека).
10. Пономарев А.В. Воспитательный потенциал студенческого самоуправления, Знание. Понимание. Умение. №1, 2008 год, 106-110 С.
11. «Специфика принятия управленческих решений в университетах в условиях VUCA-мира» Е. А. Другова, О. Н. Калачикова
12. Вербицкий, А.А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции / А.А. Вербицкий, О.Г. Ларионова. – М.: Логос, 2013. – 336 с.
13. А.А. Азизов, Ш.Ю. Азизов «Компетентностный подход в образовании», 2018
14. Федоров А.Э., Метелев С.Е., Соловьев А.А., Шлякова Е.В. Монография «Компетентностный подход в образовательном процессе», 2012
15. Экономическая социология. Т. 18. № 5. Ноябрь 2017. Перевод с английского Олега Левченко. Источник: Болдуин Р. Великая конвергенция: информационные технологии и Новая глобализация. М.: Издательство Института им. Е. Т. Гайдара. Перев. с англ.: Baldwin R. 2016. The Great Convergence: Information Technology and the New Globalization. Cambridge, MA: The Belknap Press of Harvard University Press
16. Мелоян Владимир Георгиевич, Шевченко Андрей Иванович «Глобализация высшего образования»

1.3.2. Программное обеспечение (информационные обучающие системы, системы вебинаров, сетевые ресурсы хостинга видео, изображений, файлов, презентаций и др.)

1. Исследование Сбербанка
(<https://adindex.ru/news/researches/2017/03/10/158487.phtml>).

2. «Хороший человек станет профессией»
<https://takiedela.ru/2017/09/khoroshiy-chelovek-stanet-professiey/>

3. Лекция от Русской школы управления «Русские культурные коды»
https://www.youtube.com/watch?v=B46Gli3-mgY&feature=emb_imp_woyt

4. «Как провести стратегическую сессию» <https://re-shenie.ru/news/kak-provesti-strategichiskuiu-sessiu>

1.4. Оценка качества освоения программы

1.4.1. Формы аттестации, оценочные материалы, методические материалы

Аттестация проводится в виде зачета по блокам программы и представления итоговой аттестационной работы.

1.4.2. Требования и содержание итоговой аттестации

Основанием для аттестации является презентация итогов реализованного проекта по заранее заданному шаблону любыми удобными средствами визуализации.

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Визуальное представление программы повышения квалификации, расписание и отзывы участников

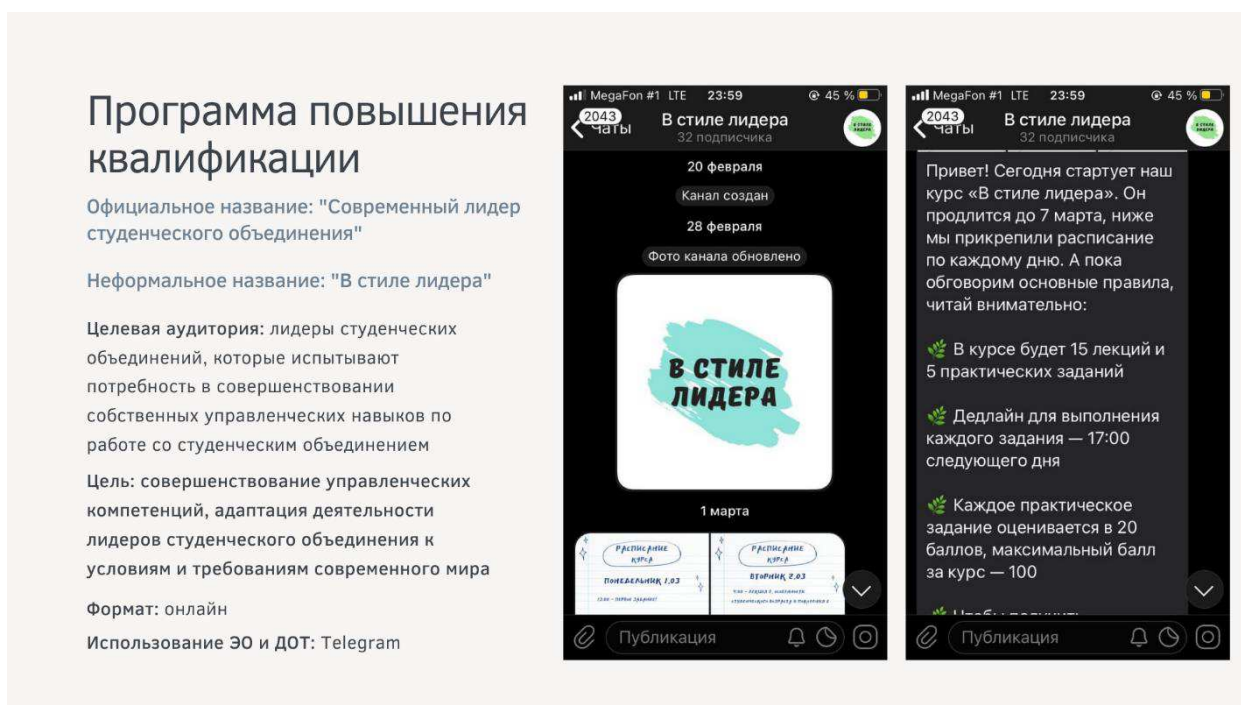


Рисунок Ж.1 – Визуальное представление программы повышения квалификации (вводная часть)

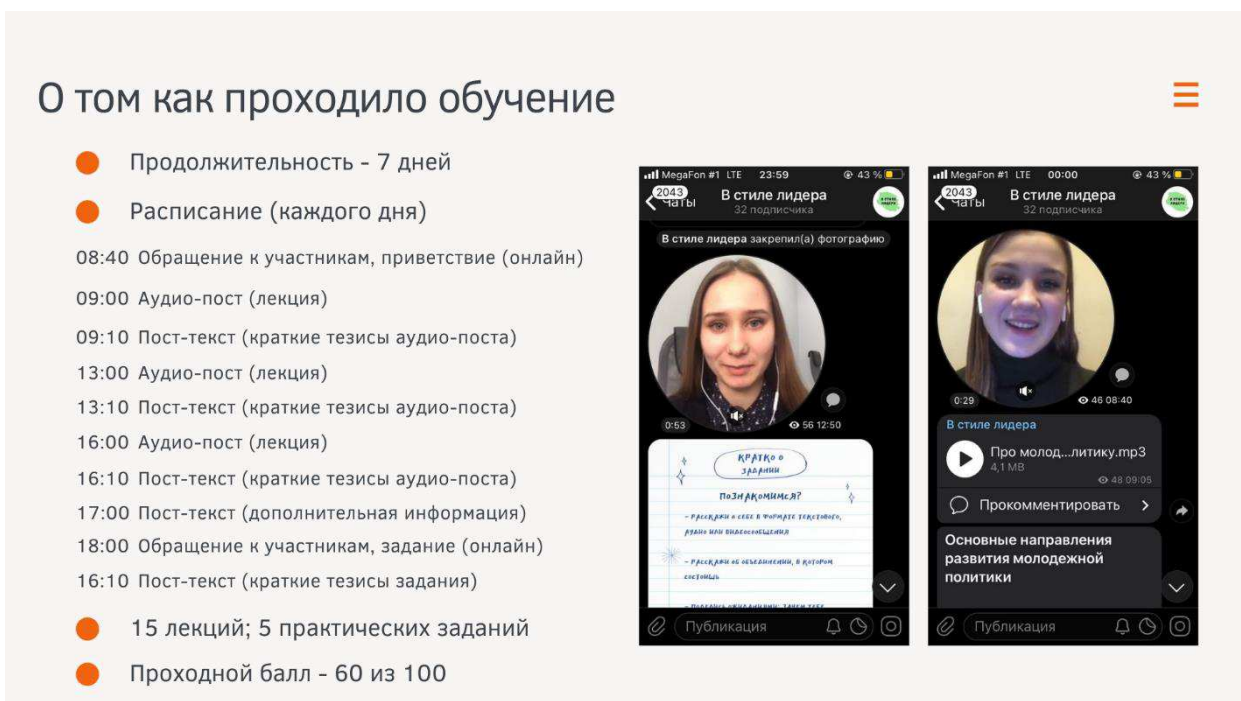


Рисунок Ж.2 – Визуальное представление программы повышения квалификации (основная часть)

Инструменты ДОТ

- Социальная сеть
- Видео-пост
- Аудио-пост
- Картинка-пост
- Текстовый-пост
- Ментальные карты
- Инфографика
- Презентации
- Общий чат
- Электронные сертификаты
- Облачные технологии (гугл диск)

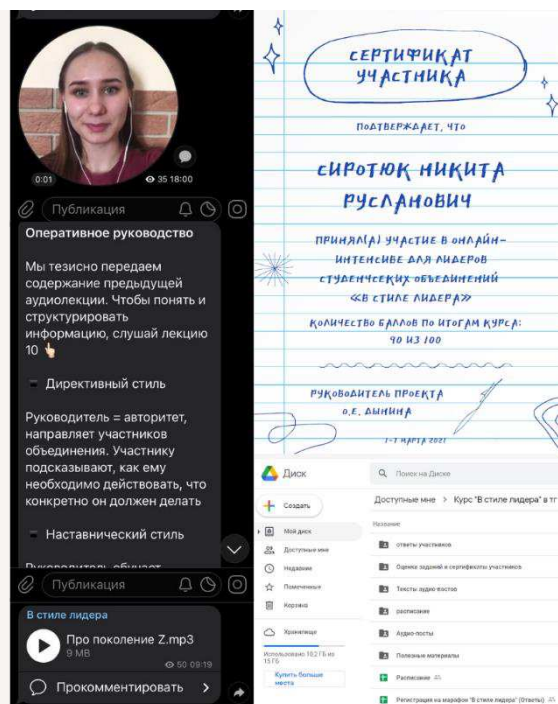


Рисунок Ж.3 – Визуальное представление программы повышения квалификации (представление инструментов ДОТ)

Отзывы активных участников программы

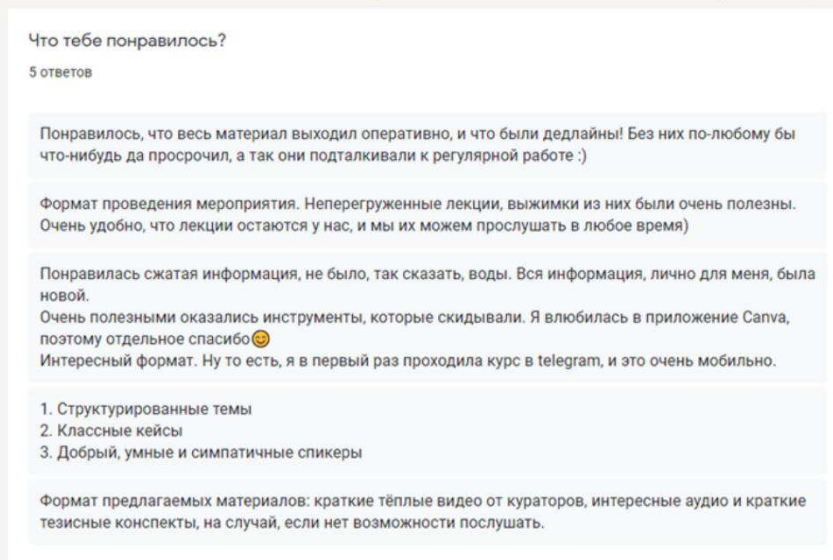
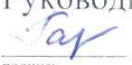


Рисунок Ж.4 – Отзывы участников

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Проектный офис новых образовательных практик

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель ОП
 Н.В. Гафурова
подпись

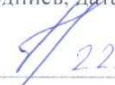
« 23 » 06 2021 г.

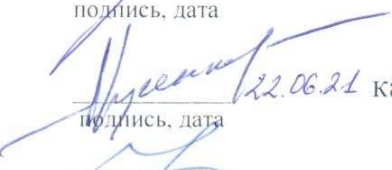
МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

«Модель результативной деятельности студенческого объединения в вузе»

Направление 44.04.01 Педагогическое образование
Магистерская программа 44.04.01.07 Управление в образовании

Научный руководитель  22.06.21 д-р. пед. наук, проф. Н.В. Гафурова
подпись, дата

Выпускник  22.06.21 О.Е. Дынина
подпись, дата

Рецензент  22.06.21 канд. пед. наук А.В. Лученков
подпись, дата

Рецензент  22.06.21 А.М. Куликова
подпись, дата

Нормоконтролер  22.06.21 канд. пед. наук Ю.Г. Кублицкая
подпись, дата

Красноярск 2021