

# АККОРК

Агентство  
по контролю  
качества образования  
и развитию карьеры

Утверждаю

Председатель Высшего  
экспертного совета

\_\_\_\_\_ В.Д. Шадриков

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2014 г.

## ОТЧЁТ

о результатах независимой оценки основной профессиональной  
образовательной программы высшего образования

**040100.68 Социология**

ФГБОУ ВПО «Российский государственный социальный университет»

**Разработано**

Менеджер проекта:

\_\_\_\_\_ / Н.О. Авдеенко

Эксперты:

\_\_\_\_\_ / Зырянов В.В., к. э. н.

\_\_\_\_\_ / М.В. Мамонов, к. полит. н.

\_\_\_\_\_ / И.Л. Михайлов

Москва – 2014

## Оглавление

I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ВУЗЕ .....	3
II. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	4
1 ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПО ДАННОМУ НАПРАВЛЕНИЮ .....	4
1.1. Провести анализ роли и места программы (с приведением статистических данных, данных исследовательских агентств, данных hr-агентств и др.).....	4
1.2. Анализ информационных показателей, представленных вузом (выводы).....	6
2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ .....	8
2.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе ( <i>не более 2000-2500 знаков</i> ).....	8
2.2. Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования .....	11
3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ .....	13
3.1. Прямая оценка компетенций экспертом .....	13
3.2. Выводы и рекомендации экспертов.....	15
4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ .....	17
4.1. Стратегия, цели и менеджмент программы .....	17
4.2. Структура и содержание программы .....	21
4.3. Учебно-методические материалы .....	23
4.4. Технологии и методики образовательной деятельности.....	25
4.5. Профессорско-преподавательский состав .....	28
4.6. Материально-технические и финансовые ресурсы программы .....	30
4.7. Информационные ресурсы программы.....	32
4.8. Научно-исследовательская деятельность.....	34
4.9. Участие работодателей в реализации программы .....	37
4.10. Участие студентов в определении содержания программы .....	40
4.11. Студенческие сервисы на программном уровне .....	42
4.12. Профориентация. Оценка качества подготовки абитуриентов.....	44
РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТА ( <i>ЭКСПЕРТОВ</i> ) .....	49

## **I. ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О ВУЗЕ**

Российский государственный социальный университет создан Постановлением Правительства РФ в 1991. Ректором-основателем университета является академик РАН В. И. Жуков.

РГСУ - единственный государственный социальный университет в России, странах Балтии и СНГ. Был открыт под названием «Российский государственный социальный институт» (РГСИ), а в 1993 переименован в Московский государственный социальный университет (МГСУ). В 2004 получил свое современное название.

Миссией РГСУ является содействие становлению социального государства на основе многоуровневой и непрерывной подготовки высококвалифицированных кадров, обладающих новой культурой социального управления способных компетентно влиять на социальные процессы страны и регионов, опираясь на новейшие теории социального обновления и современные социальные технологии.

В структуре РГСУ более 40 филиалов и представительств, 9 Международных центров социального образования. В соответствии с лицензией в РГСУ по 109 специальностям получают высшее социальное образование свыше 100 тысяч студентов из всех регионов России. Из них более 25 тысяч обучаются в Москве. Послевузовская подготовка, переподготовка и повышение квалификации осуществляется по 21 направлению. Университет имеет семь диссертационных советов по защите докторских и кандидатских диссертаций; аспирантуру и докторантуру.

## **II. ОТЧЕТ О РЕЗУЛЬТАТАХ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Основная образовательная программа «**Социология управления социальной сферой**» реализуется в рамках направления **040100.68 «Социология»** кафедрой социологии социальной сферы и ведет к присуждению квалификации **магистр**. Руководство программой осуществляется деканом факультета социального управления и социологии Уржой Ольгой Александровной и заведующим кафедрой социологии социальной сферы Юдиной Татьяной Николаевной.

Внешняя оценка образовательной программы проведена экспертами АККОРК в период с 1 февраля по 31 марта 2014 года.

### **1 ТЕКУЩЕЕ СОСТОЯНИЕ И ТРЕНДЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПО ДАННОМУ НАПРАВЛЕНИЮ**

#### **1.1. Анализ роли и места программы (с приведением статистических данных, данных исследовательских агентств, данных hr-агентств и др.)**

В Московском регионе осуществляют реализацию программы магистратуры по направлению 040100.68 (профиль: Социология управления) следующие образовательных учреждения:

1. Российский государственный социальный университет (г. Москва, ул. Вильгельма Пика, дом 4)
2. НАЧОУ ВПО Современная гуманитарная академия (г. Москва, ул. Кожевническая, дом 3, стр. 1)
3. ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений» (г. Москва, ул. Лобачевского, дом 90)
4. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (г. Москва, просп. Вернадского, дом 82)
5. ГБОУ ВПО «Московский городской педагогический университет» (г. Москва, 2-ой Сельскохозяйственный проезд, д. 4, корп. 1).
6. НОУ ВПО «Международная академия бизнеса и управления» (г. Москва, 5-ый проезд Марьиной рощи, д. 15-А).
7. ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет дизайна и технологии» (г. Москва, ул. Садовническая, д. 33, стр. 1)
8. ФГБОУ ВПО «Российский университет дружбы народов» (г. Москва, ул. Миклухо-Маклая, д. 6). Профиль: Социология управления и социальный менеджмент.
9. Московский государственный институт международных отношений (университет) Министерства иностранных дел Российской Федерации (г. Москва, просп. Вернадского, д. 76). Профиль: Социология управления инновационным развитием.

В этом списке пять ОУ имеют статус государственных и четыре негосударственных, в том числе, два частных, муниципальное, ведомственное ОУ. Строго говоря, программа «Социология управления социальной сферой» реализуемая РГСУ не имеет прямых конкурентов, поскольку в других ОУ программы отличаются от анализируемой отраслевой спецификой или не имеют её. С другой стороны, работодатель чаще всего только на первоначальном этапе знакомства с выпускником интересуется такими особенностями, в большей степени его внимание привлекает общая профессиональная подготовка. Поэтому корректно считать всех выпускников магистерских программ с профилем «Социология управления» конкурентами на рынке труда.

Учитывая, что выпуски магистров невелики по размерам (5-10 чел.) и непродолжительны по времени (2-3 выпуска), можно согласиться с результатами анализа, предоставленного РГСУ, в том, что выпускники программы трудностей с трудоустройством не испытывают (информация Центра содействия трудоустройству и профессиональному росту на официальном сайте РГСУ (<http://www.rgsu.net/for-students/graduate/>))

Запросы рынка труда в отношении социологов с магистерской подготовкой имеют нишевый характер. Наряду с очевидными сферами применения в сфере опросов и аналитики в изучении общественного мнения и других параметров жизни общества, социологи охотно воспринимаются работодателями также в сфере государственного управления, PR, рекламы, маркетинговых исследований, в СМИ, HR, и, конечно, в образовании и науке, но нигде эта востребованность не является массовой. Тем самым, востребованность социологов по приведённым экспертным оценкам очевидна. Программа «Социология управления социальной сферой» нацелена на расширение знаний и навыков магистрантов, которые позволяют им приступить к работе по специальности без существенной дополнительной подготовки на рабочих местах работодателя. При этом приоритетной сферой для выпускников программы можно считать сферу проведения социологических и маркетинговых исследований.

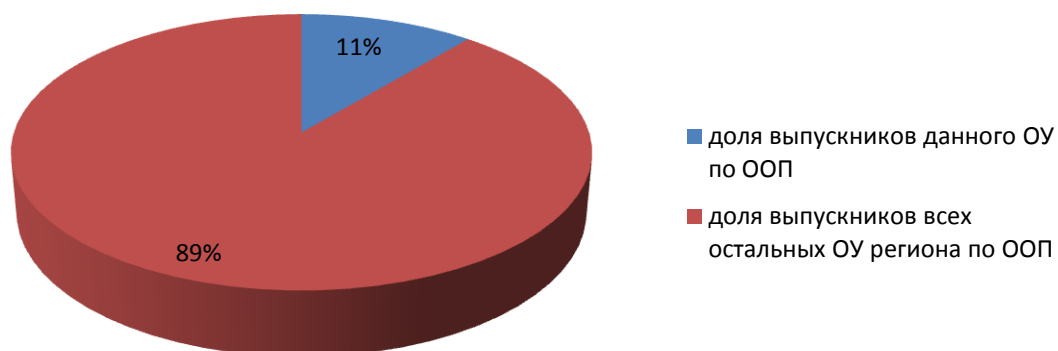
Выпускники программы успешно трудоустраиваются, так, не трудоустроенных магистров выпуска 2013 года по направлению подготовки «Социология» не оказалось. При этом из информации, полученной по результатам проведения мониторингового исследования, следует, что за период 2011 – 2013 гг. 9,3% магистрантов были трудоустроены по результатам прохождения практики.

Также в ходе анкетирования, проведённого кафедрой, 70% опрошенных выпускников указали, что степень соответствия работы и профиля подготовки «полностью соответствует», 30% указали, что «скорее соответствует, чем не соответствует».

Результаты опроса позволяют сделать вывод о том, что в большинстве случаев выпускникам удалось найти сферу занятости, достаточно близкую их профессиональной подготовке, что может объясняться их возможностями реализовать свои знания, умения и навыки в различных сферах деятельности.

В результате анализа роли и места программы и особенностей формирования регионального образовательного рынка, а так же в соответствии с данными, представленными образовательным учреждением, эксперт представляет диаграмму, отражающую, какой процент выпускников представляет данная программа на региональном рынке труда.

## Роль ОУ в формировании рынка труда



### 1.2. Анализ информационных показателей, представленных вузом (выводы)

По результатам самообследования, проведенного образовательным учреждением, представлены данные о распределении выпускников. Данные представленные ОУ, были подтверждены в ходе изучения соответствующих документов.

Исходя из данных о трудоустройстве студентов за период 2011-2013 гг., 80,5% студентов, проходящих обучение в магистратуре по направлению «социология управления социальной сферой» совмещают(-ли) учебу в вузе с работой по профилю специальности.

По результатам проведенного анкетирования выпускников по направлению подготовки «Социология» (магистратура) (было выявлено, что 60% трудоустроились в течение месяца после окончания обучения и 40% в течение 1-6 месяцев

Доля контингента выпускников, трудоустроенных по заявкам предприятий составила 9,5%

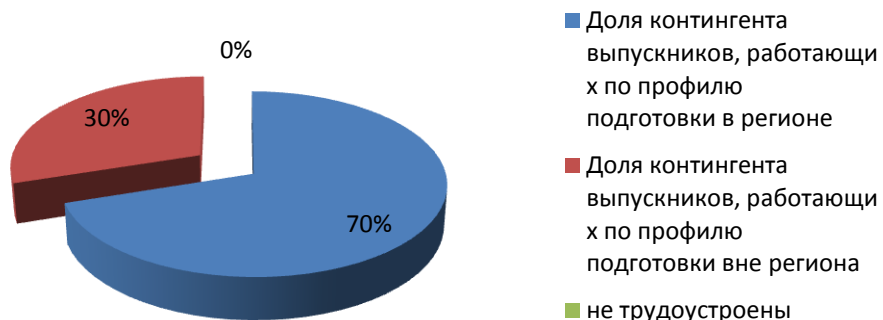
Доля контингента выпускников, работающих по профилю подготовки в регионе составила 70%, соответственно, работающих по профилю подготовки вне региона 30%.

За последние три года были получены три положительных отзыва о работе выпускников программы.

Студентов, обучающихся на программе по заказу работодателей на основе трехсторонних (целевых) договоров, в настоящее время нет.

Доля студентов в рамках ООП, принятых на обучение по программам магистратуры, закончивших обучение по программам бакалавриата составляет 100%.

## Распределение выпускников программы (рынок труда)



## 2. РЕЗЮМЕ ПО ПРОГРАММЕ

### 2.1. Основные выводы и рекомендации эксперта по анализируемой программе

Программа является конкурентоспособным образовательным продуктом. Она успешно заполняет нишу специалистов с магистерской подготовкой в сфере социологического обеспечения управления социальной сферой.

Все выпускники магистратуры трудоустраиваются по специальности в процессе обучения или в период 1-6 месяцев после окончания вуза. Набор на программу осуществляется за счет студентов, окончивших в РГСУ программу бакалавриата.

Качество результатов обучения магистрантов эксперты оценивают, как хорошее, что подтверждают результаты прямой оценки компетенций, проведенной во время очного визита (85,7% справились с 80% предложенных заданий), результаты интервьюирования работодателей (67% удовлетворены, 33% - имеет незначительные замечания), высокое качество ВКР, с которыми ознакомился эксперт во время очного визита.

Рекомендации по улучшению качества обучения вытекают из отмеченных работодателями «узких мест» подготовки выпускников программы. Так ими рекомендовано обратить внимание руководителей программы на формирование следующих компетенций:

- умение подготовить данные по соответствующим участкам для составления отчетности,
- способность к самостоятельным действиям в условиях неопределенности, адаптации к новым условиям,
- способность работать с числами,
- умение нестандартно мыслить.

Недостаток самостоятельности, мотивации, умения нестандартно мыслить, так же отмеченный работодателями, говорит об определённом дефиците активных и интерактивных методов в процессе формирования соответствующих компетенций.

#### Эксперты отметили **сильные стороны программы**:

Цели магистерской программы сформулированы в соответствии с требованиями предприятий-партнеров программы, что обеспечивает возможность трудоустройства и карьерного роста с учетом видов деятельности (исследовательские центры, научные организации, учебные учреждения и т.д.) и специфики работы в сфере организации и проведения социологических исследований.

Программа магистратуры разработана в соответствии с международными стандартами подготовки магистров в области социологии и с учетом лучших традиций отечественного университетского образования. Специфика программы в том, что она направлена на углубленное изучение управления социальной сферой общества, приемы работы с информацией о социальных условиях и факторах, которые необходимо учитывать в процессе принятия управленческих решений. Принципиально важным представляется включение в программу новых методов получения и анализа эмпирической информации, которые активно разрабатываются сегодня в области социолого-управленческих исследований.

Программа сочетает в себе наряду с изучением фундаментальных основ социологии, анализ механизма функционирования социальной сферы в широком смысле, ее особенности на федеральном, региональном и местном рынках. В целом программа призвана обеспечить фундаментальную теоретическую и широкую профессиональную подготовку магистров, владеющих современным арсеналом методов социологического и статистического анализа, имеющих навыки анализа региональных особенностей,



региональных институтов, умеющих принимать оптимальные управленческие решения, проводить оценку социальных рисков.

Администрации университета и факультета достаточно чётко выстроила системы поощрения, стимулирования, контроля и обратной связи с преподавателями, что позволило сформировать для работы на магистерской программе стабильный, эффективный и управляемый коллектив.

Профиль подготовки магистратуры реализуется с учетом запросов работодателей. Основными работодателями являются такие организации как ИС РАН, ИСПИ РАН, Институт этнологии и антропологии им. Н.Н. Миклухо-Маклая РАН которые реализуют широкий спектр исследований по проблемам управления социальной сферы. Ими востребованы специалисты по данному профилю.

Структура программы, логика и последовательность расположения дисциплин, содержание дисциплин свидетельствует о продуманности программы с точки зрения формирования компетенций и специфики сферы, для которой готовятся студенты.

Компетентностная модель выпускника, разработанная ОУ, в полной мере соотносится с запросами рынка труда и потребностями работодателей, учитывает наиболее значимые аспекты профессиональной деятельности социолога.

Вариативная (профильная) часть каждого учебного цикла ОПОП позволяет студенту получить углубленные знания и сформировать умения и навыки для профессиональной деятельности в учреждениях и организациях московского региона. ВКР и курсовые работы, как правило, направлены на изучение проблемных ситуаций в столице и области.

Дополнительные средства привлекаются для реализации программы за счет функционирующих на базе кафедры малых инновационных предприятий.

**Основные области улучшения программы:**

1. Усилить полномочия руководителя программы, в частности в вопросах финансирования.
2. Внести критерий взаимодействия с работодателями в систему внутреннего мониторинга.
3. Провести мониторинг актуальных тем в сфере управления социальной сферой для предложения работодателям, что позволит сделать проблематику ВКР не только объективно актуальной для общества, но и выявить те организации, которые заинтересованы в её теоретической, инструментальной и практической разработке.
4. Повысить долю дисциплин (курсов), в разработке которых принимают участие работодатели.
5. Активнее подключать магистрантов, особенно выпускного курса, к формированию содержания и актуализации УММ.
6. Больше практиковать повышение квалификации преподавателей за пределами РГСУ для знакомства с эффективными современными образовательными технологиями, особенно в области дистанционного обучения и использования технологий e-learning в образовательном процессе.
7. Рассмотреть возможность использования в учебном процессе таких форм проведения занятий, как лекция одновременно двух лекторов, лекция с заранее запланированными ошибками, которые позволяют усиливать внимание аудитории и активно вовлекать в работу на занятии студентов.
8. Повысить долю интерактивных занятий, чтобы у магистрантов сформировались компетенции, получившие низкую оценку работодателей.
9. Следует разработать и осуществить программу создания системы Личного кабинета у каждого магистранта.
10. Повысить информационную активность кафедры, в том числе с помощью привлечения к данному процессу магистрантов: создать официальную страничку

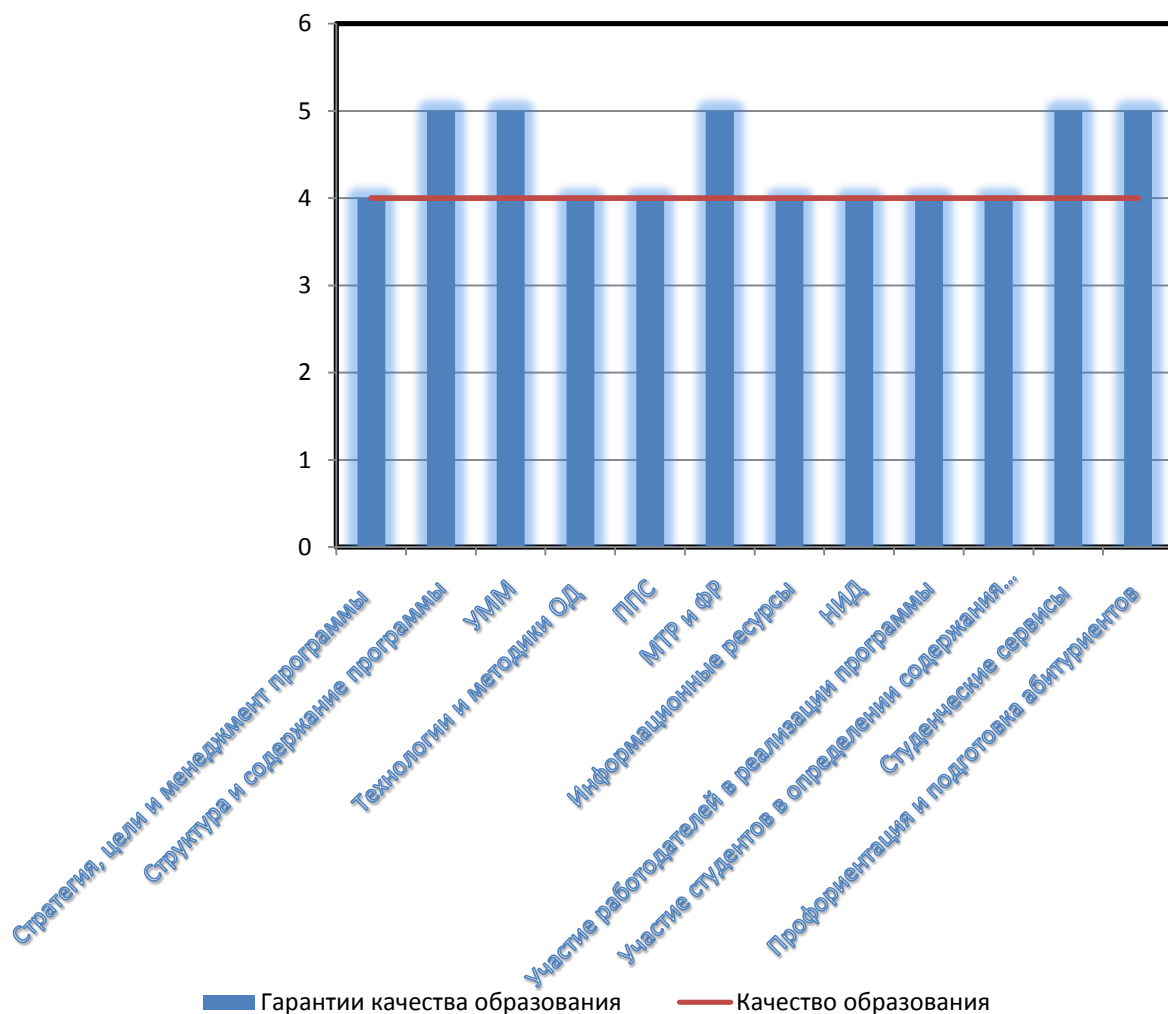
кафедры и аккаунты групп магистрантов в социальной сети общего пользования, через которые предоставлять всю необходимую информацию для магистрантов об изменениях в учебном расписании, о планируемых мероприятиях, о проведении мастер-классов, об имеющихся вакансиях для желающих трудоустроиться по специальности или сменить место работы и др.

11. Привлечь большее количество магистрантов в деятельность научных кружков (на данный момент доля составляет 11%).
12. Мастер-классы, проводимые внешними учёными и практиками имеют единичный характер, к тому же они не встроены в учебный процесс.

## 2.2. Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования

№	Критерий	Оценка	
<i>I</i>	<i>Качество результатов обучения</i>	<b>4</b>	
<i>II</i>	<i>Гарантии качества образования:</i>	<b>4</b>	
	1.	Стратегия, цели и менеджмент программы	4
	2.	Структура и содержание программы	5
	3.	Учебно-методические материалы	5
	4.	Технологии и методики образовательной деятельности	4
	5.	Профессорско-преподавательский состав	4
	6.	Материально-технические и финансовые ресурсы	5
	7.	Информационные ресурсы	4
	8.	Научно-исследовательская деятельность	4
	9.	Участие работодателей в реализации образовательной программы	4
	10.	Участие студентов в определении содержания программы	4
	11.	Студенческие сервисы	5
12.	Профориентация и подготовка абитуриентов	5	

## Профиль оценок результатов обучения и гарантий качества образования



### 3. КАЧЕСТВО РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

#### 3.1. Прямая оценка компетенций экспертом

В процессе очного визита была проведена прямая оценка компетенций студентов выпускного курса. В проведении прямой оценки принимали участие студенты второго года обучения, в количестве семь человек, что составляет 87% от выпускного курса.

В ходе проведения процедуры прямой оценки были использованы контрольно-измерительные материалы, разработанные образовательным учреждением, т.к. эти материалы признаны экспертом валидными (Приложение 1)

Для проведения анализа сформированности компетенций эксперт выбрал следующие:

- способность использовать в познавательной и профессиональной деятельности базовые и профессионально профилированные знания основ философии и социально-гуманитарных наук (ОК-6)
- способность и умение самостоятельно использовать знания и навыки по философии социальных наук, новейшим тенденциям и направлениям современной социологической теории, методологии и методам социальных наук применительно к задачам фундаментального или прикладного исследования социальных общностей, институтов и процессов, общественного мнения (ПК-1)
- способность и готовность использовать знание методов и теорий социальных и гуманитарных наук при осуществлении экспертной, консалтинговой и аналитической деятельности (ПК-5)

По результатам проведения прямой оценки компетенций, эксперт выявил

Уровень владения знаниями	Студенты, имеющие соответствующий уровень владения знаниями	
	количество (чел)	доля (%)
Достаточный (справились с 80% предложенных заданий)	6	85,7
Приемлемый (решенный процент заданий от 50 до 79 % заданий были выполнены)	1	14,3
Низкий (решенный процент заданий меньше или равен 49%)	-	-
Всего	7	100

Детализация распределения ответов:

- 2 чел. (28,5%) – 27 правильных ответов (90%);
- 3 чел. (42,9%) – 26 правильных ответов (87%);
- 1 чел. (14,3%) – 25 правильных ответов (83%);
- 1 чел. (14,3%) – 21 правильный ответ (70%);

При оценке качества образования эксперт ознакомился с шестью ВКР выпусков 2010-2013 годов. Сделан вывод о том, что рассмотренные ВКР соответствуют всем заявленным ниже требованиям.

Были проанализированы следующие работы:

№ п/п	ФИО студента	Тема	Год выпуска	ВКР / КР
1	Куликова К.В.	Региональные программы по поддержке молодой семьи: социолого-управленческий анализ (на примере Ивановской области)	2013	ВКР
2	Рязанова Н.Ю.	Влияние социальной рекламы на массовое поведение молодежи: социолого-управленческий анализ	2013	ВКР
3	Падурц Н.А.	Совершенствование механизма социальной защиты военнослужащих проходящих военную службу по контракту	2013	ВКР
4	Бадер Хан Р.Х.	Программы социальной адаптации иностранных студентов к условиям жизни и учебы в России (на примере РУДН)	2012	ВКР
5	Михайлова О.И.	Управление социальной защитой материнства в современной России: социологический анализ	2010	ВКР
6	Белова Т.Е.	Политика интеграции иммигрантов в России	2009	ВКР

№	Объекты оценивания	Комментарии эксперта
1.	Тематика ВКР соответствует направлению подготовки и современному уровню развития науки, техники и (или) технологий в области программы	Да, соответствует
2.	Задания и содержание ВКР направлены на подтверждение сформированности компетенций выпускника	Структура, содержание и результаты ВКР подтверждают сформированность ряда выбранных компетенций: ОК-9, ПК-1, ПК-2, ПК-4, ПК-6, ПК-8.
3.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР материалов, собранных или полученных при прохождении преддипломной практики и выполнении курсовых проектов	Все проанализированные ВКР выполнены на основе материалов, полученных при прохождении преддипломной практики и на научном семинаре и апробированных в выступлениях на конференциях и в публикациях.
4.	Тематика ВКР определена запросами производственных организаций и задачами экспериментальной деятельности, решаемыми преподавателями ОУ	Из проанализированных работ, запросами организации определена работа Куликовой К.В. Задачами, решаемыми преподавателями ОУ – 50% ВКР
5.	Результаты ВКР находят практическое применение в производстве	ВКР Куликовой К.В.
6.	Степень использования при выполнении самостоятельных исследовательских частей ВКР результатов НИД кафедры, факультета и	100%

сторонних научно-производственных и/или научно-исследовательских организаций	
--	--

### **3.2. Выводы и рекомендации экспертов**

#### **3.3.1. Оценка - ХОРОШО**

По результатам опроса работодателей, выпускников магистратуры кафедры социологии социальной сферы РГСУ нам удалось выявить, что в целом компетенции выпускников полностью соответствуют ожиданиям работодателей и современным требованиям к специалистам. Работодатели высоко оценивают уровень сформированности основных компетенций выпускников, особенно относительно к составлению научно-технической документации, знанию методов социологических исследований, способности разрабатывать на основе имеющихся профессиональных знаний рекомендации, умению обрабатывать и анализировать информацию и свободно пользоваться современными методами сбора, обработки и интерпретации информации (67%). Чуть ниже некоторые работодатели оценили способность составлять и представлять проекты научно-исследовательских и аналитических разработок и к планированию таких работ (33%).

При оценке качества образовательных услуг, предоставляемых РГСУ, выпускники в целом характеризуют его как очень хорошее (40%) и хорошее (50%). В то же время 10% выпускников оценили качество образовательных услуг как удовлетворительное.

Представленные кафедрой итоги анкетирования студентов программы были проверены экспертом во время проведения очного визита и подтверждены.

#### **3.3.2. Рекомендации**

Рекомендации по улучшению качества обучения вытекают из отмеченных работодателями «узких мест» подготовки выпускников программы. Так ими рекомендовано обратить внимание руководителей программы на формирование следующих компетенций:

- умение подготовить данные по соответствующим участкам для составления отчетности,
- способность к самостоятельным действиям в условиях неопределенности, адаптации к новым условиям,
- способность работать с числами,
- умение нестандартно мыслить.

Замечания по вопросу подготовки выпускников выражались в недостатке практических умений и отсутствии мотивации к работе.

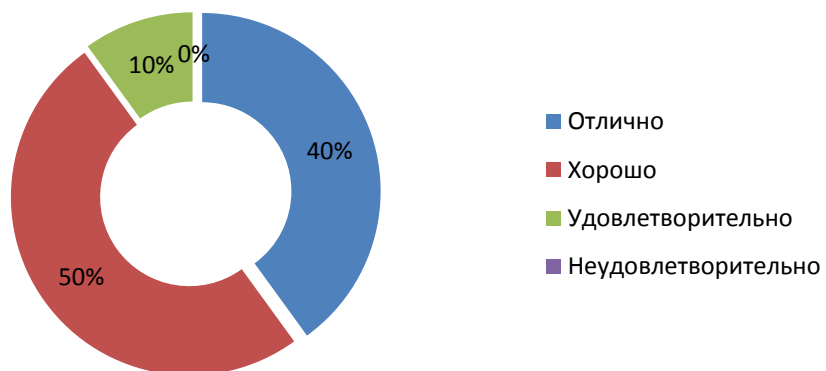
Во время очного визита эксперт обратил специальное внимание на причины появления отмеченных проблем. Так, по результатам тестирования, подтвердившим, в целом, высокий уровень знаний, выяснилось, что вопрос о социальных показателях вызвал затруднение у всех практически магистрантов, проходивших тестирование.

Это один из признаков недостаточного владения ими знаниями в области социальной статистики и методологии социологических исследований, который был отмечен работодателями.

Недостаток самостоятельности, мотивации, умения нестандартно мыслить, так же отмеченный работодателями, говорит об определённом дефиците активных и интерактивных методов в процессе формирования соответствующих компетенций.

По итогам анкетирования студентов программы, образовательным учреждением были представлены данные, которые были проверены экспертом во время проведения очного визита. Данные, представленные ОУ, были подтверждены экспертом в результате проведения очного визита.

## Оценка качества образования студентами в целом (по результатам ОУ)





## 4. ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

### 4.1. Стратегия, цели и менеджмент программы

#### 4.1.1. Оценка критерия - ХОРОШО

#### 4.1.2. Сильные стороны программы

Цели магистерской программы сформулированы в соответствии с требованиями предприятий-партнеров программы, что обеспечивает возможность трудоустройства и карьерного роста с учетом видов деятельности (исследовательские центры, научные организации, учебные учреждения и т.д.) и специфики работы в сфере организации и проведения социологических исследований.

Программа магистратуры разработана в соответствии с международными стандартами подготовки магистров в области социологии и с учетом лучших традиций отечественного университетского образования. Специфика программы в том, что она направлена на углубленное изучение управления социальной сферой общества, приемы работы с информацией о социальных условиях и факторах, которые необходимо учитывать в процессе принятия управленческих решений. Принципиально важным представляется включение в программу новых методов получения и анализа эмпирической информации, которые активно разрабатываются сегодня в области социолого-управленческих исследований.

Программа сочетает в себе наряду с изучением фундаментальных основ социологии, анализ механизма функционирования социальной сферы в широком смысле, ее особенности на федеральном, региональном и местном рынках. В целом программа призвана обеспечить фундаментальную теоретическую и широкую профессиональную подготовку магистров, владеющих современным арсеналом методов социологического и статистического анализа, имеющих навыки анализа региональных особенностей, региональных институтов, умеющих принимать оптимальные управленческие решения, проводить оценку социальных рисков.

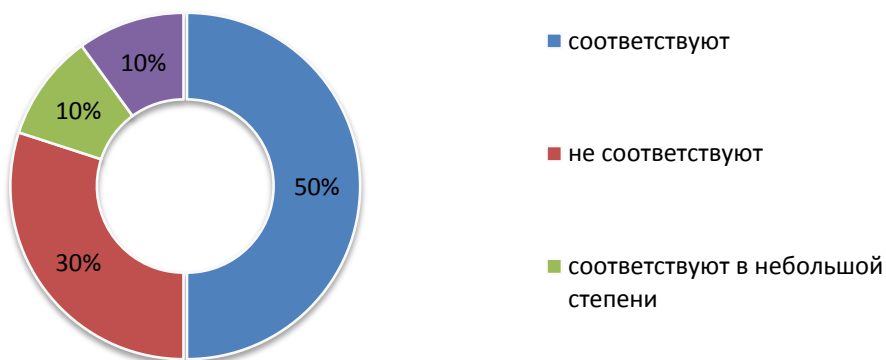
#### 4.1.3. Области улучшения программы

1. Система управления программой слишком усложнена.
2. Усилить полномочия руководителя программы, в частности в вопросах финансирования.
3. Внести критерий взаимодействия с работодателями в систему внутреннего мониторинга.
4. Провести работу по ознакомлению магистрантов с целями программы.

В ходе очного визита проведено интервьюирование работодателей, по результатам которого была составлена диаграмма.

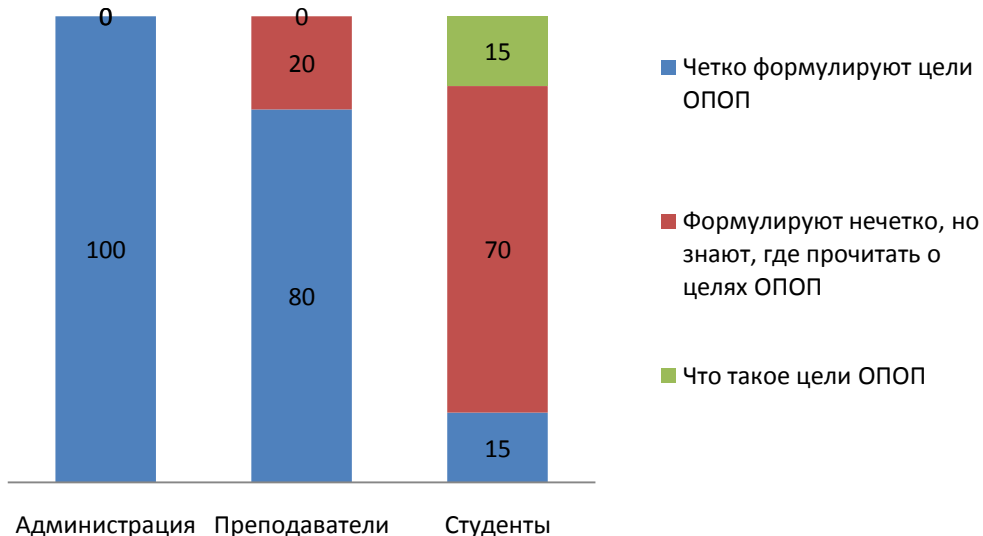
Данные, представленные на диаграмме, позволяют эксперту сделать вывод о том, что в целом работодатели оценивают уровень подготовки выпускников программы как средний, соответствующий требованиям отрасли.

## Соответствие целей ООП запросам рынка труда



В ходе проведения очного визита эксперт провел интервьюирование студентов, преподавателей, сотрудников и получил данные, которые позволяют эксперту сделать вывод о том, что работники администрации - чётко формулируют цели ОПОП – 100% преподаватели - чётко формулируют цели ОПОП – 80%, формулируют нечётко, но знают, где прочитать о целях ОПОП -20%, студенты - чётко формулируют цели ОПОП – 15%, формулируют нечётко, но знают, где прочитать о целях ОПОП – 70%, не знают о целях ОПОП – 15%. На основании этих данных эксперт делает вывод о недостаточной информированности магистрантов и рекомендует руководителям программы знакомить магистрантов с целями программы на первом курсе в начале обучения.

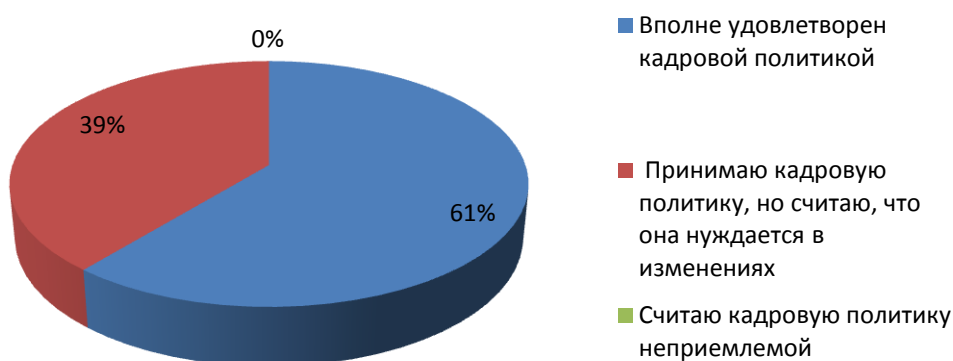
## Характеристика осведомленности о целях ОПОП



В процессе проведения самообследования, образовательным учреждением были представлены данные по удовлетворенности преподавателей кадровой политикой и действующей системой мотивации.

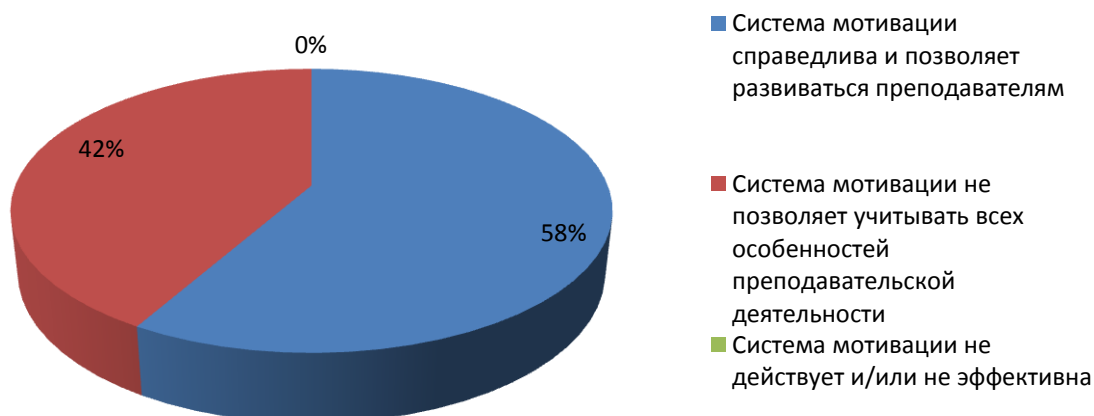
Более половины (61%) от числа опрошенных преподавателей, в целом, оценивают работу кадровой службы университета скорее, как полностью удовлетворительную (“отлично” - 23%; “хорошо” - 38%). Доля преподавателей, оценивающих работу кадровой службы как удовлетворительную составляет 39%.

### Удовлетворенность кадровой политикой



Доля преподавателей полностью удовлетворенных размером заработной платы (включая надбавки и премии) в университете (оценка от 4-5 баллов по пятибалльной шкале) составляет **58,3%**. Доля частично удовлетворенных (оценка 3 балла по пятибалльной шкале) – **41,7%**. Доля неудовлетворенных (оценка от 1-2 баллов по пятибалльной шкале) – **0%**.

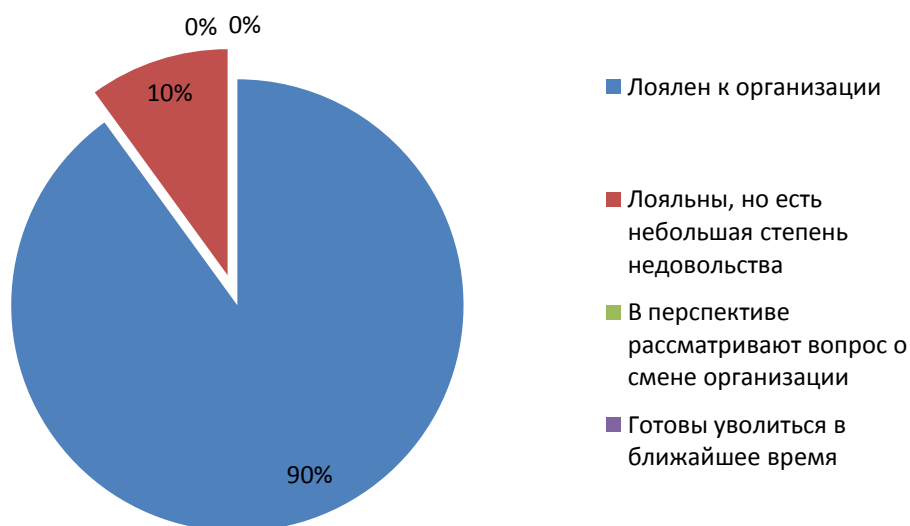
### Удовлетворенность действующей системой мотивации



В ходе проведения очного визита были проведены интервьюирования преподавателей, участвующих в реализации программы. Результаты интервьюирования представлены в диаграмме «Уровень лояльности сотрудников».

По итогам анализа двух данных диаграмм эксперт делает вывод о том, что администрации университета и факультета достаточно чётко выстроили системы поощрения, стимулирования, контроля и обратной связи с преподавателями. Это позволило сформировать для работы на магистерской программе стабильный, эффективный и управляемый коллектив.

### Уровень лояльности сотрудников



## 4.2. Структура и содержание программы

### 4.2.1. Оценка критерия - ОТЛИЧНО

#### 4.2.2. Сильные стороны

1. Структура программы, логика и последовательность расположения дисциплин, содержание дисциплин свидетельствует о продуманности программы с точки зрения формирования компетенций и специфики сферы, для которой готовятся студенты.
2. Компетентностная модель выпускника, разработанная ОУ, в полной мере соотносится с запросами рынка труда и потребностями работодателей, учитывает наиболее значимые аспекты профессиональной деятельности социолога.
3. Вариативная (профильная) часть каждого учебного цикла ОПОП позволяет студенту получить углубленные знания и сформировать умения и навыки для профессиональной деятельности в учреждениях и организациях московского региона. ВКР и курсовые работы, как правило, направлены на изучение проблемных ситуаций в столице и области.
4. С региональными работодателями заключены договоры о сотрудничестве при прохождении всех видов практики.

Договоры о долгосрочном сотрудничестве заключены со следующими организациями-работодателями:

- ООО «Ромир мониторинг стандарт» (Договор №785-12/13 от 12.12.2013)
  - ОАО «Всероссийский центр изучения общественного мнения» (Договор №576-04/13 от 05.04.2013г.)
  - Левада-Центр (Договор № 1568-06/10 от 25.05.2010)
  - Институт социологии РАН (Договор № 239-06/11г от 01.06.2011г.)
  - ООО «Европейский институт планирования пенсии» (Договор №1062-06/11 от 24.05.2011)
5. Содержание образовательной программы построено таким образом, что дисциплины учебного плана подбираются с учетом практики студентов в течение нормативного срока обучения, что позволяет сформировать компетенции выпускника с участием работодателя.

#### 5.2.1. Области улучшения

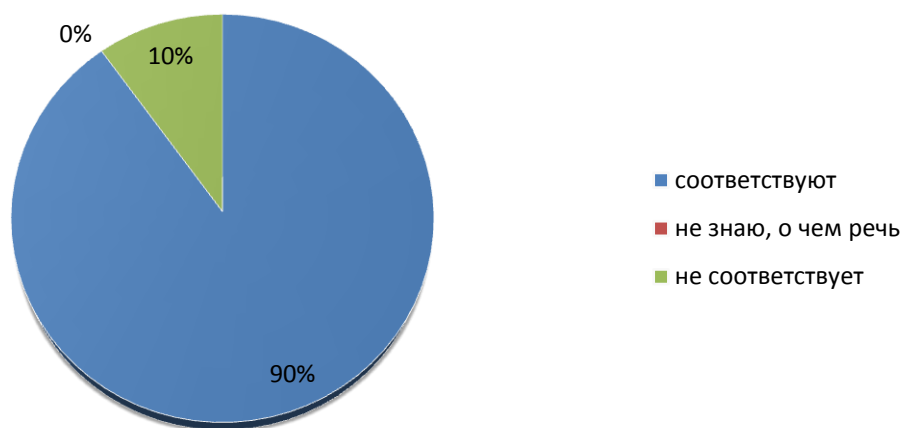
1. Провести мониторинг актуальных тем в сфере управления социальной сферой для предложения работодателям, что позволит сделать проблематику ВКР не только объективно актуальной для общества, но и выявить те организации, которые заинтересованы в её теоретической, инструментальной и практической разработке.
2. Повысить долю дисциплин (курсов), в разработке которых принимают участие работодатели.
3. Увеличить долю фондов оценочных средств, используемых при текущем контроле успеваемости и проведении промежуточной аттестации, содержащих материалы, разработанные на основе реальных практических (производственных) ситуаций

В ходе проведения очного визита эксперт провел встречи со студентами оцениваемой программы. Один из обсуждаемых вопросов – соответствие структуры и содержания программы ожиданиям непосредственных потребителей программ – студентов. Студенты осознанно выбирали для себя в качестве траектории дальнейшей карьеры обучение в магистратуре, поэтому достаточно критично и обоснованно могли судить о содержании и структуре программы, что и выразилось в ответах: *полностью*

*соответствует – нет, 90%- в основном, соответствует, 10% - большей мере не соответствует.*

Данные, собранные о итогах интервьюирования представлены в диаграмме, и позволяют эксперту сделать вывод о том, что руководители программы проводят эффективную работу по привлечению к обучению на ней такого контингента, который готов и желает осваивать предложенный учебный план, но сама программа нуждается в дальнейшем совершенствовании как с точки зрения набора и последовательности дисциплин, так и в части подбора преподавателей для реализации программы.

### **Соответствие структуры и содержания ООП ожиданиям студентов**



### 4.3. Учебно-методические материалы

#### 4.3.1. Оценка критерия - ОТЛИЧНО

#### 4.3.2. Сильные стороны

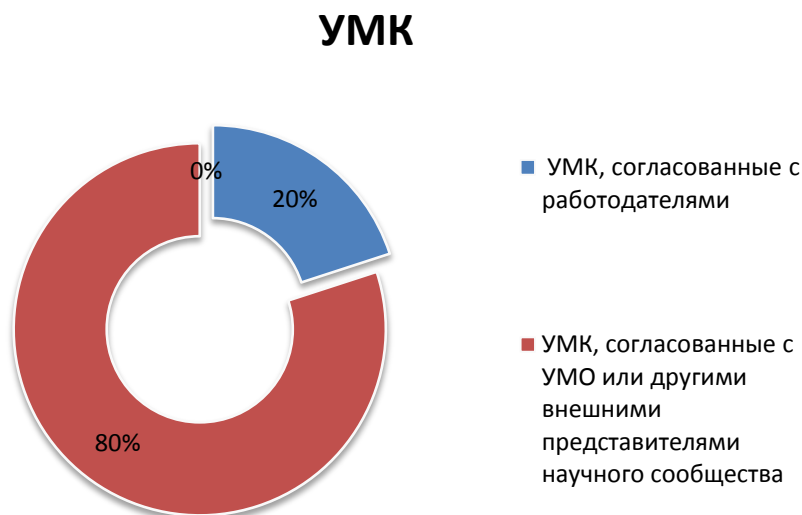
1. Согласованность 100% УММ с внутренними и внешними структурами, в том числе 20% с работодателями.
2. Проработанность КИМ в направлении учёта реальных практических ситуаций, в том числе типичных для работодателей, находится на высоком уровне.

#### 2.3.1. Области улучшения

1. Прежде всего, кафедра должна подготовить учебные пособия по титульным дисциплинам программы, возможно, с привлечением профессоров и преподавателей ведущих вузов страны, реализующих подобные программы.
2. Разработать механизм актуализации УММ, предусматривающий учет условий на федеральном и региональном рынке труда.
3. Совершенствовать методические разработки УММ, чтобы они давали максимальную возможность сочетания аудиторной и самостоятельной работы студентов.
4. Активнее подключать магистрантов, особенно выпускного курса, к формированию содержания и актуализации УММ.

При проведении очного визита эксперт ознакомился с разработанными в образовательном учреждении учебно-методическими материалами (УММ). По результатам изучения 16 УММ (1 – программы ИГА, 3 – рабочие программы дисциплин, 3 – программы практики, 8 – программ тренингов) составлена нижеследующая диаграмма.

Указанные данные позволяют эксперту сделать вывод эксперта о том, все программы проходят как внутреннее, так и внешнее согласование, а пятая часть их них – согласование с работодателями.

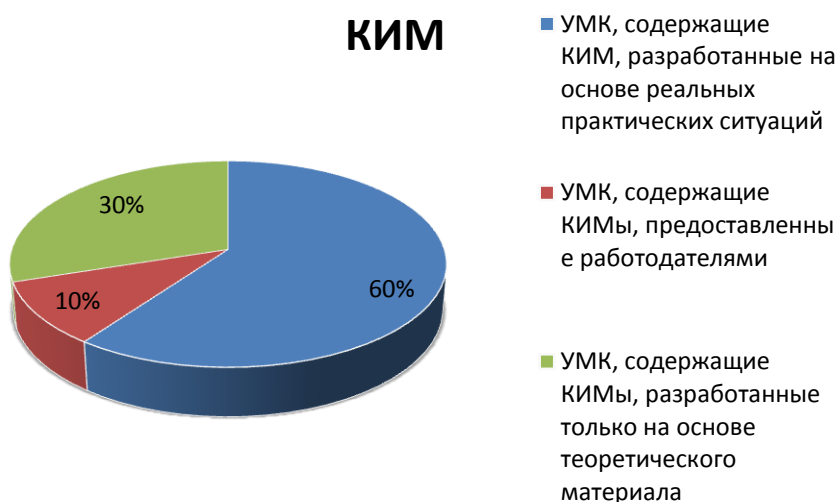


В ходе очного визита, экспертом были проанализированы контрольно-измерительные материалы, которые используются образовательным учреждением для текущего контроля успеваемости. Данные по результатам анализа контрольно-измерительных материалов представлены в нижеследующей диаграмме.

Это позволило сделать эксперту заключение о том, что в целом проработанность КИМ в направлении учёта реальных практических ситуаций, в том числе типичных для

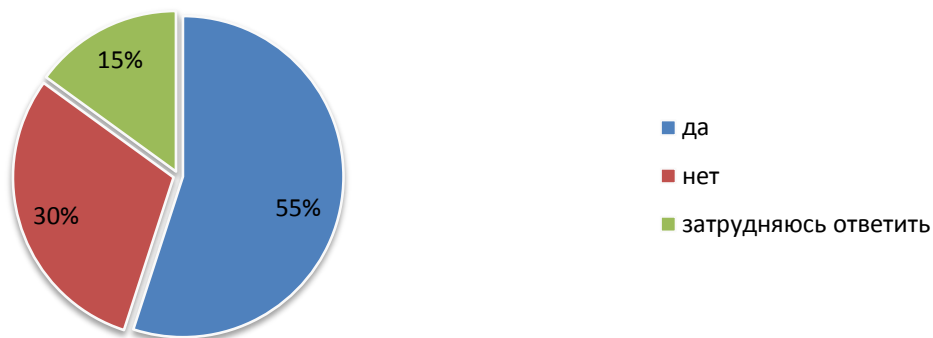
работодателей, находится на высоком уровне, который, тем не менее, необходимо постоянно поддерживать.

## КИМ



По результатам анкетирования, представленного образовательным учреждением, результаты которого были подтверждены в ходе очного визита, 55% студентов считают, что их мнение учитывается при разработке содержания программы, 30% - считают, что не учитывается и 15% - затруднились ответить, что позволяет эксперту дать рекомендацию по более активному привлечению магистрантов, особенно выпускного курса, к формированию содержания и актуализации УММ.

### Учет мнения студентов при разработке и актуализации УММ





#### 4.4. Технологии и методики образовательной деятельности

##### 4.4.1. Оценка критерия - ХОРОШО

##### 4.4.2. Сильные стороны

Разнообразие использования технологий и методик ОД, позволяющее формировать компетенции магистрантов на высоком уровне.

##### 4.4.3. Области улучшения

1. Стоит шире практиковать повышение квалификации преподавателей за пределами РГСУ для знакомства с эффективными современными образовательными технологиями, особенно в области дистанционного обучения и использования технологий e-learning в образовательном процессе.
2. Рассмотреть возможность использования в учебном процессе таких форм проведения занятий, как лекция одновременно двух лекторов, лекция с заранее запланированными ошибками, которые позволяют усиливать внимание аудитории и активно вовлекать в работу на занятии студентов.
3. Повысить долю интерактивных занятий, чтобы у магистрантов сформировались компетенции, получившие низкую оценку работодателей.

Эксперту не удалось посетить занятия, т.к. по учебному плану в 4-м семестре у студентов магистратуры запланирована научно-исследовательская практика.

В тоже время в процессе камерального этапа было отмечено, что реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм, технологий и методик проведения занятия.

ОУ отмечает, что в рамках учебных занятий предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов. Темы занятий, вопросы для обсуждения, задания для самостоятельной работы и т.д. соотношены с образовательными технологиями, в которые заложены методы, приемы, рациональные пути обучения, регулирующие процесс качества обучения.

Так, технология иллюстративного обучения, круглый стол, ролевая игра-практикум, коллоквиум, дискуссия- способствую формированию ПК-1. Данные технологии используются при проведении занятий по дисциплинам «Организационная диагностика», "Социология бизнес-коммуникации", «Современные методы социологических исследований», «Социологические исследования в маркетинге и рекламе», «Социология потребления и рынка услуг», «Современные методы социологических исследований», «Социологическая оценка корпоративной социальной политики».

Деловая игра, метод проекта, тренинг самоопределения, учебно-ролевая игра, анализ типичных ошибок и трудностей- способствуют формированию ОК-9. Данные технологии используются при проведении занятий по дисциплинам "Социология безопасности общества и личности", "Социология бизнес-коммуникации", "Социология потребления и рынка услуг", «Социологические методы диагностики организации».

В дополнение можно привести сведения об использовании тренингов в преподавании ключевых дисциплин программы (в % от групповых семинарских (практических) занятий)

1. "Социология безопасности общества и личности" – тренинг «Научные парадигмы социологии безопасности общества и личности» (10%):

2. "Социология бизнес - коммуникации" – тренинги: «Тренинг активного слушания», «Деловые переговоры», «PR начинающего

предпринимателя», «Коммуникативная компетентность в эффективной коммуникации» (30%)

3. "Социология потребления и рынка услуг"- тренинг «Стратегия продвижения бренда на рынке товаров и услуг» (10%).

При камеральном анализе отчета о самообследовании, анализе учебного плана и расписания занятий, эксперт определил, что доля проведения занятий в интерактивной форме в целом по программе составляет 30%.

В процессе проведения очного визита были изучены УМК пяти дисциплин:

1. «Социология бизнес-коммуникаций» (тренинг «Самоопределение студента в курсе социологии», семинар- круглый стол на тему «Теоретические подходы и методы изучения коммуникации в бизнесе. Предмет и задачи социологии бизнес-коммуникаций», семинар- дискуссия на тему «Массовая коммуникация и связи с общественностью в бизнесе», Семинар - деловая игра на тему «Бизнес-коммуникация в организациях и малых группах») - 30%

2. «Социологические исследования в маркетинге и рекламе» (ролевые игры «глубинное интервью», «фокусированное интервью» «экспертный опрос», «анализ протокола», «проведение кабинетного исследования», «проведение исследования методом «аудит розничных точек», «осуществление психографической сегментации рынка по определенной торговой марке», «осуществление пилотно-презентационного маркетинга», «проведение холл-теста, хоум-теста, проведение исследования методом «MysteryShopping») - 50%)

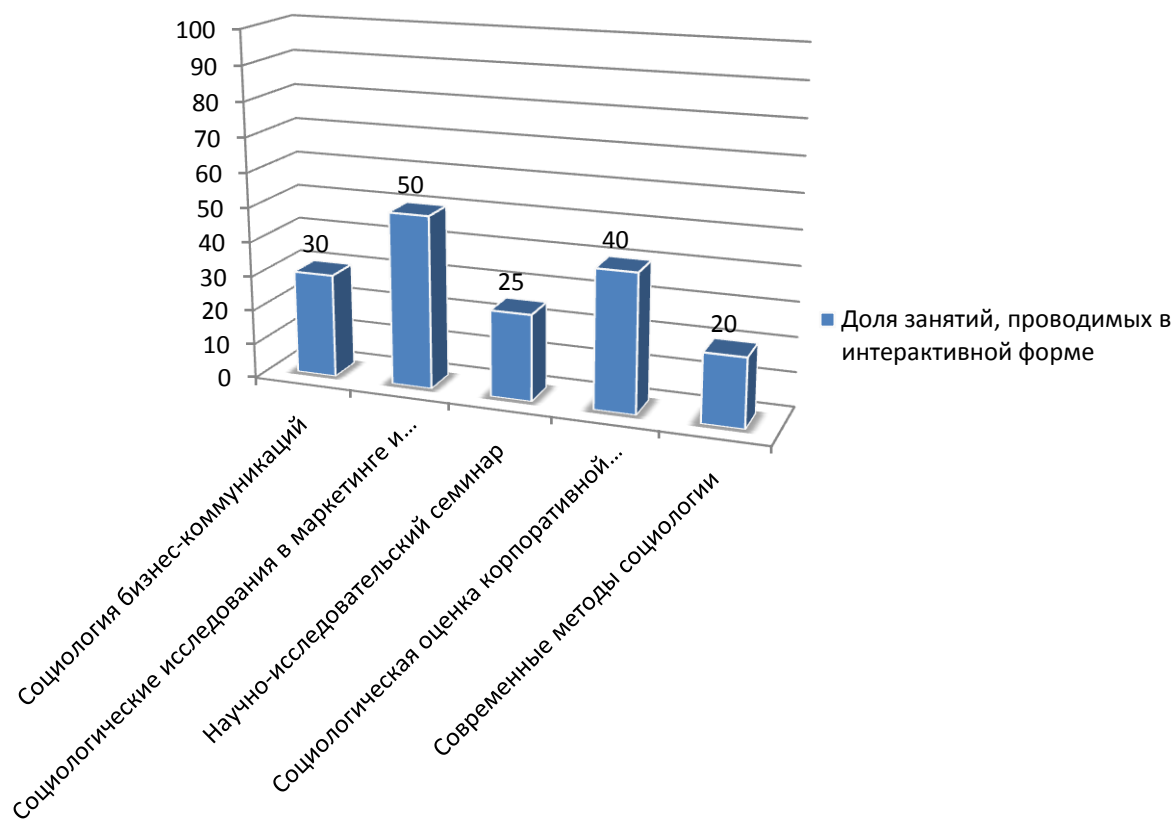
3. «Научно-исследовательский семинар» (семинар – дискуссия: «Исследовательский дизайн количественного и качественного исследования», проектный семинар: «Разработка программы эмпирического социологического исследования», проектный семинар. «Разработка инструментария и процедур сбора данных исследования», проектный семинар: Обоснование и расчёт выборки исследования) – 25%

4. «Социологическая оценка корпоративной социальной политики» (ролевые игры по тематике курса, учебный «круглый стол», семинар-диспут: «Факторы формирования корпоративной социальной политики предприятий») – 40%

5. «Современные методы социологических исследований» (ролевая игра-практикум: «Социоинженерные методики», дискуссии) – 20%.

Данные о занятиях, проводимых в интерактивной форме в разрезе изученных УМК, представлены ниже. С одной стороны, данная доля говорит о достаточности занятий, проводимых в интерактивной форме, но, с другой стороны, в связи с оценкой подготовки выпускников программы работодателями необходимо повысить долю интерактивных занятий, чтобы у магистрантов сформировались компетенции, получившие низкую оценку работодателей.

## Доля занятий, проводимых в интерактивной форме



## 4.5. Профессорско-преподавательский состав

### 4.5.1. Оценка критерия - ХОРОШО

### 4.5.2. Сильные стороны

Кадровый состав реализующий программу хорошо сбалансирован по возрасту, опыту, стимулирован к профессиональному росту, что является основным условием совершенствования как самой программы, так и её реализации.

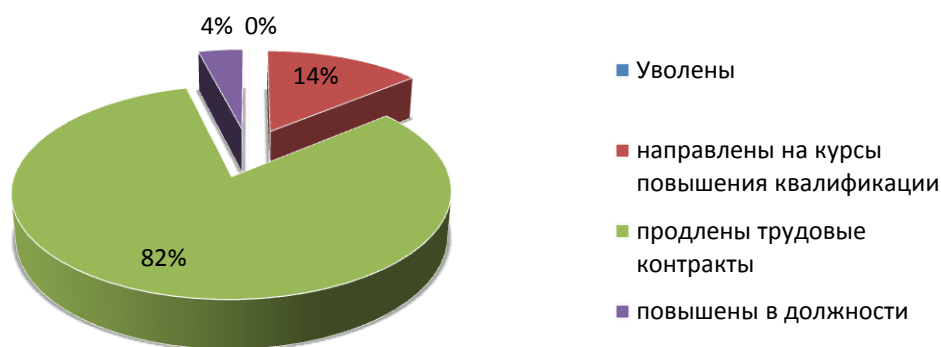
### 4.5.3. Области улучшения

1. Одним из серьёзных резервов работы по совершенствованию программы и её реализации является расширение и качественное усиление участия в ней работодателей.
2. Мало преподавателей (2 из 21), реализующих программу, которых приглашали бы для чтения специальных курсов, проведения мастер-классов в другие ОУ. Учитывая ярко выраженную специфику программы и эксклюзивность многих дисциплин, можно предположить наличие большего спроса на ППС программы.

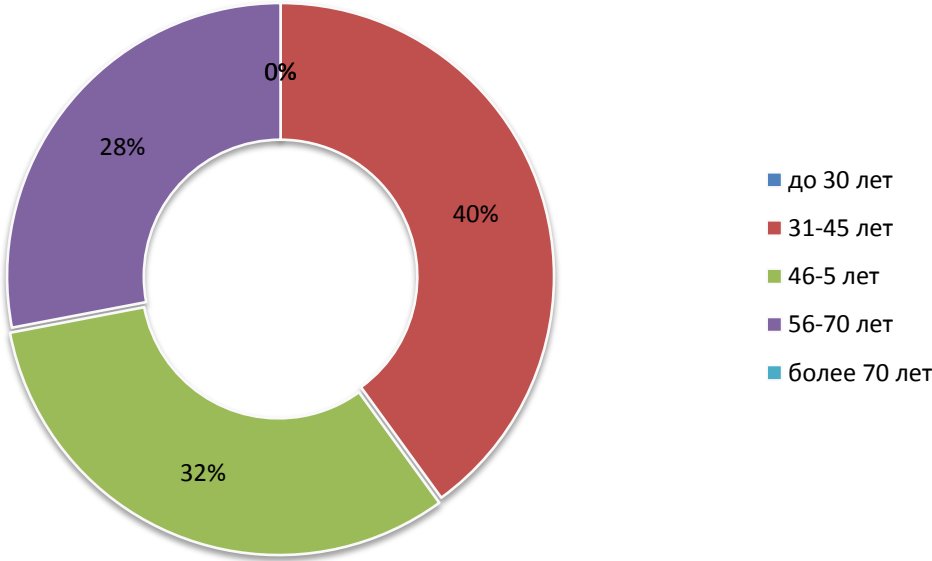
Анализируя факты, изложенные образовательным учреждением в отчете о самообследовании, эксперт пришел к заключению, что представленные данные актуальны и достоверны. Итоги проведения комплексной оценки ППС (по итогам прошлого года) и возрастной состав преподавателей, принимающих участие в реализации программы, представлены в нижеследующих диаграммах.

По итогам анализа представленных данных эксперт делает вывод о том, что квалификационный и возрастной состав ППС, привлечённый к реализации программы соответствует нормативным документа.

### По итогам проведения комплексной оценки ППС в рамках реализации ООП



# Возрастной состав штатных преподавателей



## 4.6. Материально-технические и финансовые ресурсы программы

### 4.6.1. Оценка критерия - ОТЛИЧНО

#### 4.6.2. Сильные стороны

1. Дополнительное финансирование программы осуществляется за счет следующих научно-исследовательских проектов, реализуемых преподавателями кафедры:
  - Мотивационный потенциал молодежи в научно-технической сфере подмосковных наукоградов (д.с.н, профессор Танатова Д.К.)
  - Проведение комплекса мероприятий, направленных на формирование моды на труд и экономическую самостоятельность молодежи (в составе ВТК от кафедры: д.с.н., проф. Лескова И.В.)
  - Молодежь Москвы: ценностные приоритеты, стратегии поведения и перспективы развития (в составе ВТК от кафедры: д.с.н., проф. Лескова И.В.)
  - Коммуникативные стратегии самоопределения и самоорганизации в социуме (в составе ВТК от кафедры: к.п.н., доц. Чанкова Е.В.) и других.
2. Дополнительные средства привлекаются для реализации программы за счет функционирующих на базе кафедры малых инновационных предприятий (МИП):
  - Малое студенческое инновационное предприятие «СоцИнфо» (цели деятельности - расширение рынка услуг для трудоустройства выпускников на работу по специальности, а также извлечение прибыли);
  - Малое инновационное предприятие «СОЦИОЛИВ».
3. На факультете социального управления и социологии РГСУ работают лаборатория социологического анализа и управленческих технологий и Научно-образовательный и внедренческий центр социального управления. Оснащение данных лабораторий оборудованием и расходными материалами частично осуществлялось за счет средств социальных партнеров (работодателей).
4. На факультете функционирует Малое студенческое инновационное предприятие «СоцИнфо» и Малое инновационное предприятие «СОЦИОЛИВ», целями деятельности которых является расширение рынка услуг в направлении трудоустройства выпускников социологов на работу по специальности, а также извлечение прибыли.

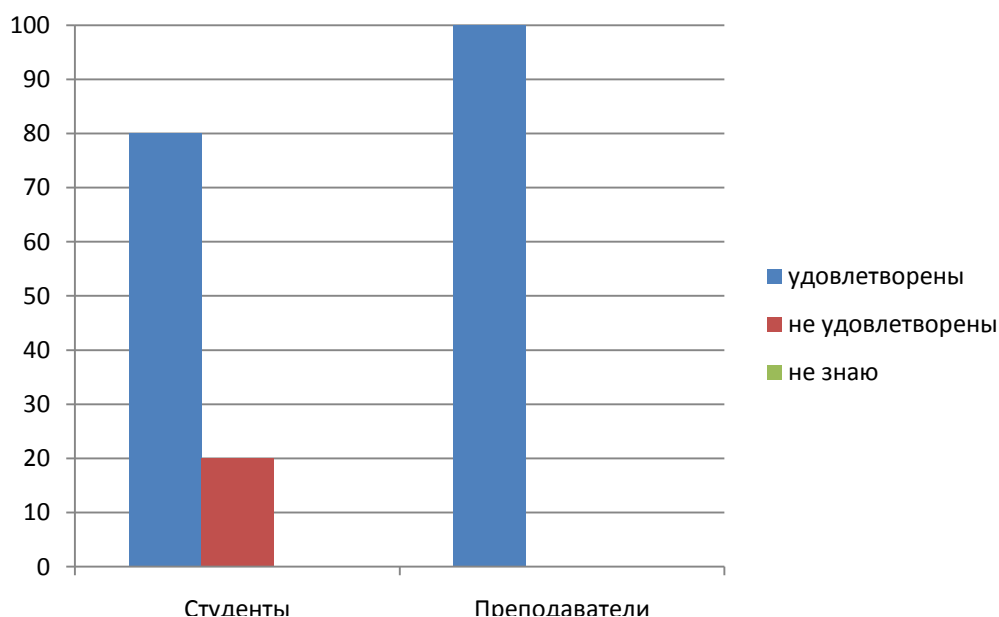
#### 4.6.3. Области улучшения

Факультету и руководителю программы дано мало самостоятельности в распоряжении финансовыми ресурсами.

Во время проведения очного визита эксперт провел интервьюирование студентов и преподавателей, принимающих участие в реализации программы, на удовлетворенность качеством аудиторного фонда.

Полученные данные представлены в нижеследующей диаграмме, и позволяют эксперту сделать вывод о высоком уровне обеспеченности и состоянии аудиторного фонда, используемого при реализации программы.

**Удовлетворенность качеством аудиторий, лабораторий, помещений кафедр, фондов и читального зала библиотеки**



При проведении очного визита в образовательное учреждение, экспертная команда осмотрела материально-техническую базу. Ниже приведены данные по оснащенности лабораторий.

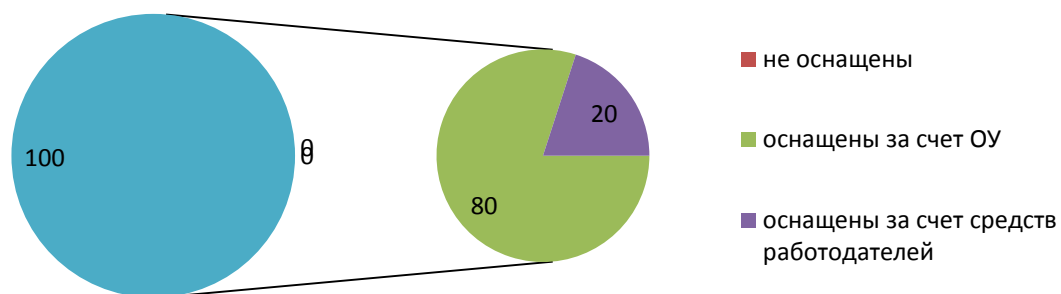
#### **ОЦЕНКА СТУДЕНТАМИ МАГИСТРАТУРЫ РАЗЛИЧНЫХ СТОРОН ИНФРАСТРУКТУРЫ ВУЗА (в % от общего числа опрошенных)**

Показатель	Оценка по шкале от 1 до 4 (в %)				
	1	2	3	4	индекс
1. Обслуживание в библиотеке	-	5	35	60	0,95
2. Компьютерное обеспечение учебного процесса	10	20	30	40	0,7
3. Организация питания в вузе	5	15	30	50	0,8
4. Организация социальной защиты студентов	10	25	20	45	0,65
Средний индекс оценки качества инфраструктуры вуза					0,78
Средний индекс оценки качества предоставляемых образовательных услуг в целом					0,79

Приведенные данные позволяют сделать вывод о высокой степени оснащённости аудиторий.

Все аудитории оснащены необходимым оборудованием в соответствии с заявленными в рабочих программах дисциплин, практик и других видов занятий техническими средствами.

## Оснащенность лабораторий



### 4.7. Информационные ресурсы программы

#### 4.7.1. Оценка критерия - ХОРОШО

#### 4.7.2. Сильные стороны

1. В РГСУ используется информационная система на платформе 1С «Корпоративный университет».
2. Научная библиотека РГСУ в 2013 году предоставляла доступ к следующим удаленным подписным полнотекстовым ресурсам:
  - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн» с доступом к базовой коллекции ЭБС и к электронным коллекциям издательств «Юрайт» и «Дашков и Ко».
  - Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников»
  - Некоммерческое научное издательство «AnnualReviews»
  - Taylor & Francis
  - Научная электронная библиотека
  - База данных EastView
  - Электронная база диссертаций РГБ
  - Электронные версии статистических публикаций
  - Президентская библиотека
  - Государственная публичная научно-техническая библиотека

#### 4.7.3. Области улучшения

1. Следует разработать и осуществить программу создания системы Личного кабинета у каждого магистранта.
2. Повысить информационную активность кафедры, в том числе с помощью привлечения к данному процессу магистрантов: создать официальную страничку кафедры и аккаунты групп магистрантов в социальной сети общего пользования, через которые предоставлять всю необходимую информацию для магистрантов об изменениях в учебном расписании, о планируемых мероприятиях, о проведении мастер-классов, об имеющихся вакансиях для желающих трудоустроиться по специальности или сменить место работы и др.





## 4.8. Научно-исследовательская деятельность

### 4.8.1 Оценка критерия - ХОРОШО

### 4.8.2 Сильные стороны

Участие магистрантов в научно-исследовательских проектах, реализуемых за счет внешних и внутренних источников, например, в проекте «Социально-политическая ситуация в Московской области» (госконтракт от 11.01.2012 № 8-ЗК), в проекте «Мотивационный потенциал молодежи в научно-технической сфере подмосковных наукоградов» в 2012-2013 году (Номер государственной регистрации 01201279071).

Доля патентов и сертификатов соответствия результатов НИР российским и международным стандартам качества в общем объеме НИР в рамках профиля специальности составляет 20%.

1. Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ Формирование и обработка анкет социологических исследований «SocialAnalysisLIV» № 2010617863, 30 ноября 2010 г.
2. Свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ Автоматизированная обработка и визуальное отображение результатов социологических опросов «SocPollLIV» № 2011611474, 15 февраля 2011 г.
3. Свидетельство о гос. регистрации программы для ЭВМ Автоматизированная обработка результатов социологических исследований и визуальное их отображение «СОЦИОЛИВ» № 2012610571, 10 января 2012 г.

### 4.8.3 Области улучшения

1. В научных кружках заняты 11 % от общего количества магистрантов, обучающихся на программе. Необходимо привлечь к занятию в научных кружках большее количество магистрантов.
2. Результаты научных исследований, выполненных студентами и преподавателями программы, внедряются только на уровне диссертационных исследований.

В документах по самообследованию, образовательным учреждением не были представлены сведения о результатах мониторинга мнения студентов «Влияние научно-исследовательской работы на качество образования».

В то же время представлены данные по схожей проблематике. Так, показательна доля использования результатов НИР в образовательном процессе и в системе организации управления образовательной деятельности в ОУ (в % за последние три года). В ОУ оценили её в 100%. В основу измерения было положено то, что результаты каждой научной работы должны быть использованы в образовательном процессе или в системе управления образовательной деятельностью. Так, например, по итогам НИР «Региональная модель социальной сплоченности в контексте преодоления глобального кризиса (ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры») были разработаны и внедрены в учебный процесс следующие учебные курсы: «Социальная сплоченность региона: современные подходы к изучению»; «Интерактивные методики преподавания учебного курса «Социологический анализ социальной сплоченности региона»; «Антропологический подход к исследованию социальной сплоченности»; «Теория социальной сплоченности в трудах российских и зарубежных ученых»; «Европейские стратегии социальной сплоченности»; «Мониторинг социальной сплоченности региона»; «Социологический анализ социальной сплоченности региона» и другие.

В документах по самообследованию, образовательным учреждением были представлены сведения о результатах мониторинга мнения студентов об их участии в

научной деятельности. Так было указано, что студенты-магистры активно привлекаются к выполнению научно-исследовательских работ.

По итогам проведенного опроса, доля студентов-магистров, оценивающих качество организации научной деятельности студентов в вузе как полностью удовлетворительное (4 балла по 4-х балльной шкале) составляет 40%.

Доля студентов, оценивающих качество организации научной деятельности в вузе как удовлетворительное (3 балла по 4-х балльной шкале) составляет 55%.

Доля студентов, оценивающих качество организации научной деятельности в вузе как частично удовлетворительное (2 балла по 4-х балльной шкале) составляет 5%.

Доля студентов, оценивающих качество организации научной деятельности в вузе как неудовлетворительное (1 балл по 4-х балльной шкале) составляет 0%.

В диаграмме представлены данные, удостоверенные экспертом во время проведения очного визита. Это позволяет сделать выводы об удовлетворительном качестве организации НИД.



Была проанализирована занятость студентов в научных кружках.

Для магистрантов программы работают 3 научных кружка:

1. «Современные методы прикладного социологического исследования» (руководитель кружка: д.с.н., профессор Танатова Д.К.).
2. «Методы прикладной статистики в социологии (SPSS)» (д.с.н., профессор Лескова И.В.).
3. «Методология и методика прикладных исследований» (руководитель кружка: к.ф.н., доцент Мазаев Ю.Н.)

Целями создания студенческого научного кружка являются:

1. Формирование навыков самостоятельной научной деятельности студентов в области проведения прикладных эмпирических социологических исследований.
2. Приобретение умений использования полученных теоретических знаний в практической профессиональной деятельности.

Студенты, посещающие научные кружки, регулярно участвуют в студенческих научных конференциях, например, «Ломоносов» (МГУ), и других, в том числе проводимых в РГСУ.

## Занятость студентов в научных кружках



По результатам, представленным в диаграмме, эксперт делает вывод о недостаточной вовлеченности магистрантов в работу научных кружков.

## 4.9. Участие работодателей в реализации программы

### 4.9.1 Оценка критерия - ХОРОШО

#### 4.9.2 Сильные стороны

1. Профиль подготовки магистратуры реализуется с учетом запросов работодателей. Основными работодателями являются такие организации как ИС РАН, ИСПИ РАН, Институт этнологии и антропологии им. Н.Н. Миклухо-Маклая РАН которые реализуют широкий спектр исследований по проблемам управления социальной сферы. Ими востребованы специалисты по данному профилю.
2. В качестве положительной практики можно рассматривать то, что работодатели участвуют в разработке и актуализации содержания программ дисциплин и основной образовательной программы путем внесения рекомендаций, предложений, разработки направлений взаимодействия в ходе обсуждения и принятия ОПОП.
3. Положительной практикой можно считать то, что работодатели предлагают и уточняют профессиональные компетенции, связанные со спецификой работы организаций. В частности таких компетенций, как умение использовать социологические методы исследования для изучения актуальных социальных проблем, для идентификации потребностей и интересов социальных; умеет обрабатывать и анализировать данные для подготовки аналитических решений, экспертных заключений и рекомендаций и других.
4. Внимания заслуживает то, что работодатели являются членами Ученого совета РГСУ. Участие работодателей в наблюдательском, ученом советах и иных органах коллегиального управления предполагает совместное рассмотрение таких вопросов как решение проблемы привлечения специалистов в областях, соответствующих профилю подготовки обучающихся к ведению образовательного процесса.
5. В ходе Дней карьеры, которые проходят на факультете, работодатели рассказывают о компании, ее корпоративной культуре, о тех возможностях, которые открывает стажировка или практика на их предприятии, отвечают на вопросы студентов.
6. Положительной оценки заслуживает то, что присутствие работодателей на заседании выпускающей кафедры связано с обсуждением, уточнением и актуализацией ОПОП, рабочих программ, учебных дисциплин, технологий и методических комплексов, используемых в учебном процессе.

#### 4.9.1 Области улучшения

1. Мастер-классы, проводимые внешними учёными и практиками имеют единичный характер, к тому же они не встроены в учебный процесс.
2. Работодатели привлекаются к оценке выпускных квалификационных работ в основном в качестве членов ГАК. Более широкое привлечение работодателей к разработке тематики курсовых и выпускных работ, оценке их результатов может повысить степень практической реализации и значимость результатов таких исследований, приблизить их к практике. Кроме того тесные контакты студентов выпускного курса с организациями-работодателями повысят их шансы трудоустройства. Привлечение работодателей возможно в качестве научных руководителей и консультантов, а так же для рецензирования работ.

3. УММ согласованы только с ВЦИОМ и Левада-центром. Согласование разрабатываемых УММ с большим количеством работодателями позволит использовать реальный производственный опыт и практику для составления тестов, творческих заданий, тренингов и других видов оценки освоения компетенций. Это так же даст возможность акцентировать внимание на тех компетенциях, которые значимы для работодателей.

Политика улучшения качества образования поощряет участие работодателей в реализации программы, как на стадии разработки учебных курсов, так и в процессе формирования содержания профессиональных компетенций в соответствии с требованиями предъявляемыми рынком труда к подготовке социологов. Разработаны механизмы взаимодействия ОУ с работодателями (формирование заказа на подготовку специалистов нужного им профиля и квалификации; участие в проведении производственных практик; руководство курсовыми и ВКР; привлечение к оценке ВКР в качестве внешних экспертов; участие в работе ИГА; выполнение ВКР по заказам работодателей; привлечение работодателей к оценке содержания учебного плана и производственных практик; привлечение специалистов-практиков для чтения учебных курсов и организации семинаров; проведение совместных научно-практических конференциях; проведение ежегодного социологического исследования «Оценка степени удовлетворенности преподавателей, студентов, сотрудников, аспирантов качеством подготовки», «Оценка степени удовлетворенности работодателей качеством подготовки»; проведение курсов повышения квалификации по заказам работодателей-партнеров; и т.д.). Сформировались основные направления и сферы взаимодействия с работодателями: образовательная и научная деятельность, взаимодействие в сфере повышения квалификации, совместное написание и реализация грантов.

Работодатели наиболее важных сфер деятельности Москвы и Московской области принимают участие в наблюдательском, ученом советах и иных органах коллегиального управления РГСУ. Среди вопросов, рассматриваемых совместно с работодателями, следует выделить мероприятия по решению проблемы привлечения специалистов в областях, соответствующих профилю подготовки обучающихся к ведению образовательного процесса. Например, Николаев М.Е. - Депутат ГД РФ, Президент НОК "Российская семья"; Булаев Н.И. - Депутат Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, доктор педагогических наук, профессор; Осипов Г.В. – д.ф.н., профессор кафедры социальной антропологии и социологии социальной сферы, академик РАН, директор ИСПИ РАН; Гостев Р.Г. - Депутат Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, д.и.н., профессор; Герасимов Е.В. - Депутат Московской городской Думы, председатель комиссии по культуре и др.

К реализации программы привлечены следующие социальные партнеры:

- ООО «Европейский институт планирование пенсии» (договор №247-06/11пд от 27.05.2011г.)
- ГОУ ЦО №1477 (договор №852-05/11 от 30.04.2011)
- Департамент социальной защиты населения г. Москвы

В 2013-2014 году было проведено два мастер-класса в рамках Недели студенческой науки. Проводили представители ВЦИОМ, Союза социологов России, Российского общества социологов

Работодатели выступают внешними рецензентами по ВКР, в первую очередь по тем работам, которые выполнены по заказу организаций-работодателей.

По результатам опроса работодателей выяснилось, что работодатель в большей степени рассчитывает на высокий уровень владения молодым специалистом общими профессиональными навыками, среди которых приоритетными считаются владение ПК,

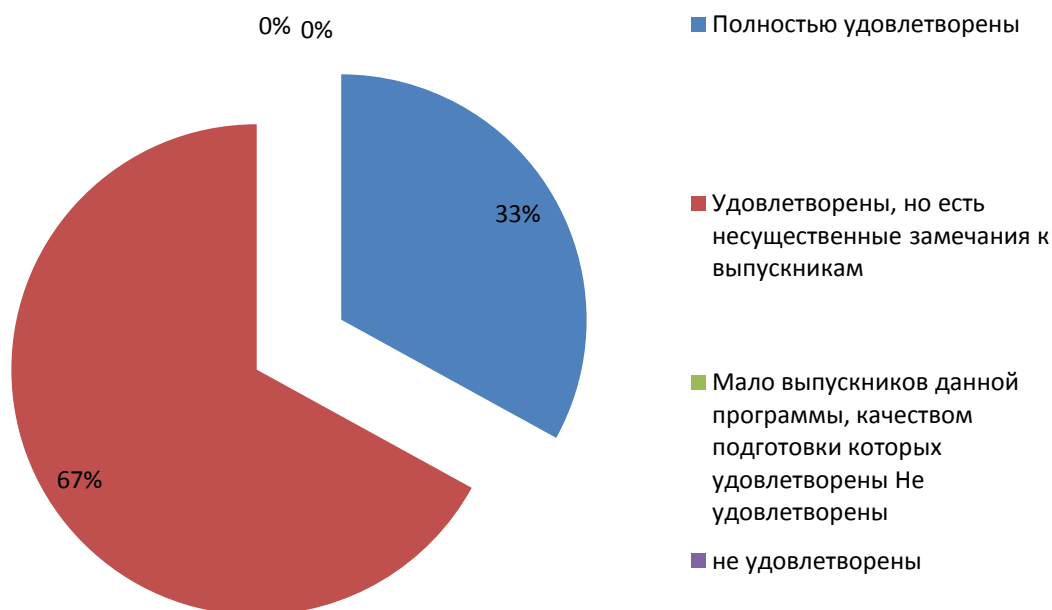
грамотная устная и письменная русская речь, коммуникативные навыки и умение работать с большими объемами информации

По результатам опроса работодателей выпускников магистратуры кафедры социологии социальной сферы РГСУ удалось выявить, что в целом компетенции выпускников соответствуют ожиданиям работодателей и современным требованиям к специалистам, особенно относительно составления научно-технической документации, знания методов социологических исследований, способности разрабатывать на основе имеющихся профессиональных знаний рекомендации, умения обрабатывать и анализировать информацию и свободно пользоваться современными методами сбора, обработки и интерпретации информации (67%). Чуть ниже некоторые работодатели оценили способность составлять и представлять проекты научно-исследовательских и аналитических разработок и к планированию таких работ (33%).

Работодатели порекомендовали обратить внимание на следующие направления: умение подготовить данные по соответствующим для составления отчетности, способность к самостоятельным действиям в условиях неопределенности, адаптации к новым условиям, готовность работать с большими объемами информации и нестандартное мышление;

Замечания по вопросу подготовки выпускников были обоснованы, как правило, недостатком практических умений 67% или отсутствием мотивации к работе (33%).

### Удовлетворенности работодателей качеством подготовки выпускников



## 4.10. Участие студентов в определении содержания программы

### 4.10.1 Оценка критерия - ХОРОШО

#### 4.10.2 Сильные стороны

1. Встречи с руководством факультета проводятся регулярно, прием ведется деканом факультета социального управления и социологии, заместителями декана, заведующими кафедрами и их заместителями. Для более эффективной организации взаимодействия со структурами ВУЗа и руководством каждой учебной группы назначается куратор из числа штатных преподавателей кафедры.
2. На факультете существует книга регистрации заявлений магистрантов в секретариате декана.

#### 4.10.1 Области улучшения

1. Руководству программой следует более эффективно доводить до сведения магистрантов их возможности по участию в организации и управлении учебным процессом.
2. Работа по организации участия магистрантов в управлении программой еще не налажена в полной мере, участие студентов в управлении программой, обратная связь со студентами в направлении улучшения результатов обучения, меры поощрения студентов за участие в управлении содержанием программы носят несистемный характер.

Оценить возможность студентов влиять на улучшение фактических результатов обучения и повышения гарантий качества образования можно опираясь на результаты проведенного опроса. Так, одним из важнейших каналов обратной связи со студентами выступают органы студенческого самоуправления. Как показали результаты опроса, почти половина магистров (45%) принимают участие в работе органов студенческого самоуправления, столько же студентов не заняты в системе студенческого самоуправления. 10% затруднились с ответом на данный вопрос.

45% из числа студентов, принявших участие в опросе, оценивают организацию обратной связи различных структурных подразделений вуза со студентами как полностью удовлетворительную (4 балла по 4-х балльной шкале). 30% из числа опрошенных студентов-магистров оценивают организацию обратной связи как удовлетворительную (3 балла по 4-х балльной шкале). Частично удовлетворительной систему обратной связи со студентами в вузе признали 20% (2 балла по 4-х балльной шкале). Доля студентов, оценивающих систему организации обратной связи различных структурных подразделений вуза со студентами как неудовлетворительную, составила лишь 5%.

Большинство студентов, принявших участие в опросе – 45% считают, что их участие в определении содержания программы и организации учебного процесса поощряется кафедрой и факультетом. Доля студентов, обучающихся в магистратуре, и имеющих противоположное мнение составляет лишь 20%. Доля студентов, затруднившихся с ответом на данный вопрос, составляет 35%.

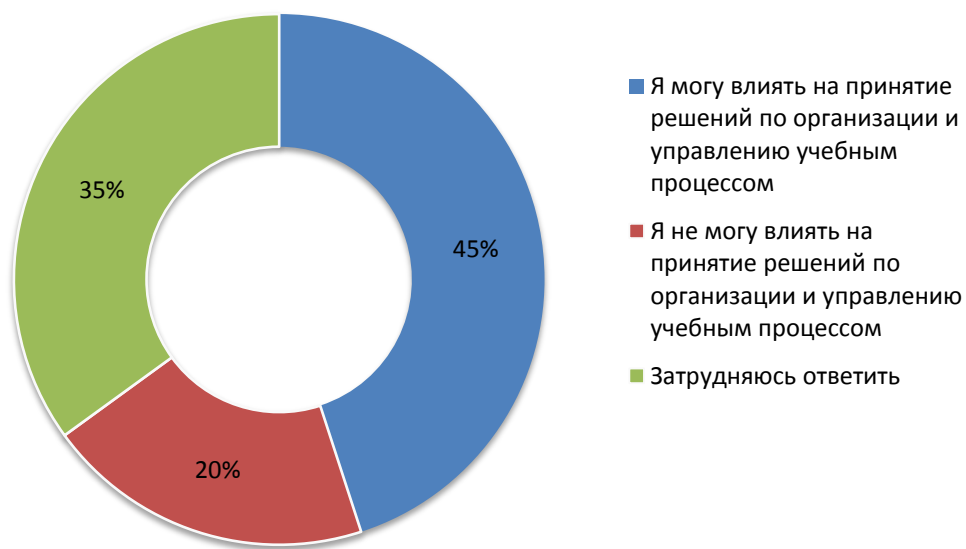
Доля студентов, считающих, что их мнение учитывается при разработке содержания программы по которой они обучаются составляет 55,5%.

На основании анализа представленных данных эксперт делает вывод о наличии работоспособной системы выявления и учёта мнения студентов относительно важнейших составляющих учебного процесса, имеющих вариативность. Следовательно, у администрации учебной программы есть возможность учесть пожелания обучающихся при её реализации.



В то же время нельзя не признать, что 55% магистрантов либо не видят возможности быть услышанными (20%), либо не задумываются о возможности повлиять на ситуацию, либо просто инертны (35%). Вероятно, руководству программой следует более эффективно доводить до сведения магистрантов их возможности по участию в организации и управлении учебным процессом.

## Участие студентов



## 4.11. Студенческие сервисы на программном уровне

### 4.11.1 Оценка критерия - ОТЛИЧНО

#### 4.11.2 Сильные стороны

1. На факультетах осуществляется психологическая и педагогическая диагностика студентов посредством специализированного ПО «Тестер».
2. Проводится Конкурс учебно-профессиональных портфолио студентов, в рамках которого участники могут получить необходимую консультацию для разработки индивидуальной программы развития.
3. Действует «Лаборатория русского жестового языка», создаются отдельные группы для слабослышащих.

#### 4.11.3 Области улучшения

1. Наладить функционирование сети Wi-Fi во всех учебных корпусах.
2. Провести анализ востребованности обучения магистрантов по дополнительным программам, которые предлагает вуз. На основании полученных данных предложить дополнительное обучение магистрантам по интересующим курсам и программам дополнительного образования.

На факультетах осуществляется психологическая и педагогическая диагностика студентов по средствам специализированного ПО Тестер, который содержит множество тестов на определение склонностей и индивидуальных способностей, на профессиональное самоопределение студентов. В 2012 г. создана обновляемая ежегодно база данных талантливых и одаренных студентов Университета, в 2013 г. проведен Конкурс учебно-профессиональных портфолио студентов, в рамках которого участники смогли получить необходимую консультацию для разработки индивидуальной программы развития. Для адаптации студентов первого курса ежегодно проводится выездное мероприятие "Посвящение в студенты".

Деятельность по формированию социальных и личностных компетенций студентов регламентируются Приказами ректора Российского государственного социального университета, например, Приказ № 1063 «О проведении Выездной школы «Посвящение в студенты РГСУ», Приказ №295 «О проведении в РГСУ VI Всероссийской школы молодого ученого «Инновационная роль молодежи в процессе социальной модернизации России», Приказ №124 от 1 марта 2013 года «О проведении в Российском государственном социальном университете турнира Московской лиги чемпионов по интеллектуальной игре «Парламентские дебаты» и т.д.

Культурно-массовые и спортивные мероприятия для студентов программы проводятся регулярно: 2 факультетских и 1 общеуниверситетское культурно-массовые мероприятия в месяц, 1 раз в месяц – спортивные мероприятия.

В Университете ежемесячно проводятся конкурсы, направленные на поддержку талантливой молодежи, например, «КВН», «Мисс Университет», «Кубок Ректора». По итогам проводимых конкурсов вручаются грамоты и памятные призы. А так же для поддержки студентов, имеющих особые достижения в научной, социальной и учебной деятельности им может быть назначена повышенная стипендия, стипендия Президента РФ, единовременная материальную помощь и т.д.

В Университете сформирована разветвленная сеть многочисленных студенческих клубов, секций, творческих объединений и коллективов. Следует отметить деятельность хора РГСУ, танцевального центра, студенческих театров, фольклорного ансамбля, клубов «Парламентские дебаты», «Интеллектуальные игры» и «КВН». Студенты университета неоднократно становились лауреатами различных конкурсов: «Фестос», «Паруса надежды», «Студенческая весна» и др. Среди студенческих объединений следует отметить работу Студенческой академии социальных наук, которая наряду с

университетскими мероприятиями ежегодно проводит Всероссийскую неделю студенческой науки и Всероссийский Фестиваль науки студентов и молодых учёных.

В рамках сотрудничества между РГСУ и Центральным Европейским университетом в 2013г. проведен мастер-класс Молодиковой И.Н., директора центра миграционной безопасности Центрально– Европейского университета, члена экспертной сети ЕС по миграции (IMISCOE) по теме: «Старение населения в странах ЕС и миграционные вызовы».

На основании анализа представленных данных эксперт делает вывод о том, что ОУ имеет вполне современную систему студенческих сервисов, что было подтверждено при встречах с магистрантами во время очного визита.

## **4.12. Профориентация. Оценка качества подготовки абитуриентов**

### *4.12.1 Оценка критерия - ОТЛИЧНО*

### *4.12.2 Сильные стороны*

Зачисление студентов по направлению 040100.68 «Социология» (квалификация (степень) «магистр») осуществляется на основе вступительных испытаний в формате вуза. Средний балл при поступлении составляет 8,7 балла (по 10 балльной шкале)

### *4.12.3 . Области улучшения*

Набор в магистратуру осуществляется за счет выпускников программы бакалавриата «Социология», реализуемой в РГСУ. С одной стороны, данная практика обеспечивает хороший базовый уровень подготовки и избавляет от необходимости выравнивания знаний магистрантов на первом курсе, но, с другой стороны, снижает возможности набора на программу большего количества магистрантов.

При осуществлении процедуры прямой оценки компетенций, эксперт использовал следующие контрольно-измерительные материалы

**1. Кто ввел понятие социальное познание?**

- a) К.Маннгейм;
- b) М.Вебер;
- c) В.Виндельбанд.

**2. Кому принадлежит авторство книги «О структуре социального действия»?**

- a) Т. Парсонсу;
- b) Г. Тарду;
- c) М. Веберу.

**3. Кто ввел термин грамματοлогия?**

- a) Ж.Лиотар
- b) Ж.Деррида
- c) А.Харви

**4. Кто из социологов занимался исследованием нарративов, метанарративов и денотативными играми?**

- a) Ж.Деррида
- b) Г.Гарфинкель
- c) Ж.Лиотар

**5. Постмодернизм может рассматриваться как ...**

- a) теория толерантного творческого разнообразия
- b) теория конца истории
- c) научно-рациональная концепция

**6. Что такое парадигма?**

- a) Совокупность теоретических и методологических принципов, на основе которых строится научное знание;
- b) Концепция, теория;
- c) Социальная тенденция.

**7. Кто ввел термин «мир повседневности»?**

- a) Т.Парсонс;
- b) М.Фуко;
- c) А.Щютц.

**8. Кому принадлежит концепция габитуса?**

- a) П.Бурдьё;
- b) Ж.Деррида;
- c) У.Эко.

**9. Кому из социологов принадлежит разработка концепции постструктурализма?**

- a) А.Щютц;
- b) Д.Ритцер;
- c) М.Фуко.

**10. Какой школе принадлежали следующие социологи: Т. Адорно, М. Хоркхаймер, Г. Маркузе, Э.Фромм?**

- a) Баденской;
- b) Франкфуртской;
- c) Неокантианской.

**11. В каком из блоков программы исследования проводится интерпретация основных понятий?**

- a) В организационном;
- b) В методическом;
- c) В методологическом.

**12. Социальный показатель это:**

- a) система данных, отражающих состояние явления или процесса.
- b) характеристика какого-либо явления или процесса.
- c) Наблюдаемое и измеряемое свойство явления или процесса.

**13. С помощью какой шкалы социологи измеряют интенсивность оценки каких-либо свойств, суждений, событий?**

- a) Номинальная шкала;
- b) Порядковая шкала;
- c) Метрическая шкала.

**14. Какова, на Ваш взгляд сущность стимулирующего наблюдения?**

- a) Такая разновидность метода наблюдения предполагает стимуляцию объекта наблюдения;
- b) Данная разновидность метода наблюдения предполагает стимуляцию внешних условий (ситуации наблюдения);
- c) Данная разновидность метода наблюдения предполагает пассивный процесс наблюдения за объектом исследования.

**15. Что означает термин «коммуникатор»?**

- a) Лицо, анализирующее документ;
- b) Автор документа;
- c) Лицо, побудившее автора к созданию документа.

**16. Какой коэффициент применяется для вычисления соотношения положительных и отрицательных оценок в тексте?**

- a) Коэффициент Пирсона;
- b) Коэффициент Яниса;
- c) Коэффициент Каппа.

**17. Что означает понятие «контрольная группа»?**

- a) Группа специалистов, контролирующая процесс эксперимента;
- b) Группа, на которую оказывается воздействие экспериментального фактора;
- c) Это условия, в которых проводится эксперимент.

**18. Что означает термин «внутренняя валидность эксперимента»?**

- a) Уверенность в том, что именно изучаемый фактор, а не другой, является причиной зарегистрированных изменений;

- b) Уверенность в том, что эксперимент проходит по всем правилам («чистый эксперимент»);
- c) Уверенность, в том, что эксперимент не нанес вреда объекту исследования.

**19. Что такое репрезентативность в социологическом исследовании:**

- a) Оптимальное сочетание точности и надежности выборочных результатов.
- b) Вероятность того, что основные характеристики выборочной совокупности совпадут с основными характеристиками всего объекта исследования.
- c) Такие свойства выборки, которые позволяют ей выступать на момент опроса моделью, представителем генеральной совокупности.

**20. Выборочное исследование в социологии представляет собой:**

- a) Систему логически последовательных методических и методологических процедур связанных между собой единой целью получить достоверные данные об изучаемом процессе или явлении для их последовательного использования в практике социального управления;
- b) Способ систематического сбора данных о поведении и установках людей посредством опроса специально подобранной группы респондентов, дающих информацию о себе и своем мнении;
- c) Общую схему, содержащую теоретическое обоснование методологических подходов и методических приемов изучения конкретного явления или процесса.

**21. Какой метод выборочного исследования обеспечивает наиболее полное соблюдение принципа рандомизации:**

- a) Стихийный отбор;
- b) Целевая выборка;
- c) Простой случайный отбор.

**22. Способ отбора единиц, при котором единицы отбора представляют собой статистические серии называется:**

- a) Механической выборкой;
- b) Гнездовой выборкой;
- c) Квотной выборкой.

**23. Какой из методов сбора эмпирической информации не является количественным методом (из нижеперечисленных)?**

- a) почтовый опрос;
- b) хоум тест;
- c) «релейл аудит».

**24. Какой тип выборок наиболее распространен в маркетинговых исследованиях?**

- a) квотная;
- b) механическая (систематическая);
- c) стратифицированная (районированная, расслоенный отбор).

**25. В современной социологии потребление рассматривается:**

- a) Как индикатор расслоения.
- b) Как социальное действие.
- c) Как социальный процесс.

**26. Корпоративность в современной социологии понимается как :**

- a) Способность реализовать предпринимательские инициативы.
- b) Способность компаний объединяться в союзы.
- c) Чувство принадлежности к единой группе.

**27. Какая отраслевая социологическая теория является основой анализа проблем корпоративной социальной политики:**

- a) Экономическая социология.
- b) Социология предпринимательства.
- c) Социология социальной политики.

**28. Под моделью в научной литературе понимают:**

- a) Схему, которая может заменять объект-оригинал.
- b) Уменьшенную копию объекта, обладающую его основными свойствами.
- c) Шаблон действия или поведения.

**29. В каком правовом документе российского законодательства определен термин «социальная ответственность»?**

- a) Трудовой кодекс РФ.
- b) Конституция РФ.
- c) Уголовный кодекс РФ.

**30. Какой метод социологического исследования обеспечивает возможность получить наиболее компетентную оценку приоритетных направлений корпоративной социальной политики предприятия:**

- a) Case study.
- b) Массовый опрос.
- c) Экспертный опрос.



## РЕЗЮМЕ ЭКСПЕРТА (ЭКСПЕРТОВ)

ФИО эксперта: Зырянов Владимир Викторович

Место работы, должность:	МГУ имени М.В.Ломоносова, социологический факультет, заместитель декана по УМО, доцент кафедры социальных технологий
Ученая степень, ученое звание	кандидат экономических наук, доцент
Заслуженные звания, степени	нет
Образование	Казахский государственный университет имени С.М. Кирова, философско-экономический факультет, специальность «политэкономика», квалификация – экономист, преподаватель политэкономии Московский государственный экономико-статистический институт – аспирантура по кафедре политэкономии.
Профессиональные достижения	
Сфера научных интересов	Социология образования, экономическая социология, социальная статистика, экономическая теория.
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Организация и проведение заседаний УМС по социологии и социальной антропологии УМО по классическому университетскому образованию (2009-по настоящее время).</li><li>▪ Повышение квалификации по программе «Информационные компетенции преподавателя и сотрудника в современном исследовательском университете (2012)</li><li>▪ разработчик ФГОС по направлению подготовки «Организации работы с молодёжью» (бакалавр, магистр) (2009), проекта ФГОС по направлению подготовки «Социология» (бакалавр, магистр) (2009), ОС МГУ по направлению подготовки «Социология» (бакалавр, магистр) (2012 г).</li><li>▪ Опыт выполнения заданий по проведение камеральной экспертизы соответствия содержания и качества подготовки обучающихся и выпускников образовательных учреждений высшего профессионального образования по УГС 040000 «Социальные науки» ФГОС. (-2011 – 2012)</li><li>▪ Опыт разработки инструментария, проведения опроса, обработки полученного материала, написания аналитических отчётов и выступлений на семинарах-совещаниях в рамках выполнения</li></ul>

	<p>Государственного контракта № 12.P20.11.0019 от 28 октября 2011 г. и дополнительным соглашениям № 1 от 16 октября 2012 г. и № 2 от 13 ноября 2012 г «Экспертно-аналитическое обеспечение повышения качества образовательных программ начального, среднего и высшего профессионального образования на основе мониторинга эффективности внедрения федеральных государственных образовательных стандартов в региональные системы профессионального образования»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ участник выполнения Государственного контракта № 05.101.12.0021 от 02 августа 2013г. «Апробация модели общественно - профессиональной аккредитации программ высшего профессионального образования по укрупненным группам специальностей и направлениям 040100 «Социология» - проведение экспертизы модели ПОА, проведение апробации предложенной модели ПОА, участие в подготовке и защите итогового отчёта.</li> <li>▪ подготовка и утверждение дополнений и исправлений (новая редакция формулировок профессиональных компетенций и структуры образовательной программы) в Образовательный стандарт МГУ по направлению подготовки «Социология» по программе интегрированной подготовки (2012).</li> <li>▪ Организация работ и методическое руководство подготовкой Основной образовательной программы (ООП) подготовки по направлению Социология по программе интегрированной подготовки в соответствии с ОС МГУ (2011).</li> <li>▪ участие по заданию Госаккредагентств в разработке комплектов аккредитационных педагогических измерительных материалов (АПИМ) для анализа уровня освоения государственных образовательных стандартов при аккредитационной экспертизе образовательных учреждений высшего профессионального образования по дисциплине «Социальная статистика» общепрофессионального цикла для укрупненной группы направлений подготовки и специальностей 040000 -Социальные науки» (для проверки знаний студентов обучающихся по специальностям Социология, Социальная антропология, Социальная работа, 2011).</li> </ul>
--	--

**ФИО эксперта: Мамонов Михаил Викторович**

Место работы, должность:	Всероссийский центр изучения общественного мнения, руководитель исследовательских проектов
Ученая степень, ученое звание,	К. полит. н.
Образование	Высшее. 1990-1995 - Саратовский государственный университет (историк, преподаватель истории) 1995-1998 - Саратовский государственный университет, аспирантура по кафедре политических наук
Практический опыт	09.2010- по наст время - Всероссийский центр изучения общественного мнения, руководитель исследовательских проектов  07.2005-09.2010 – Поволжская академия государственной службы (Саратов): начальник центра, доцент кафедры  Профессиональные компетенции: <ul style="list-style-type: none"><li>• Руководство проекторной деятельностью (полный цикл)</li><li>• Аналитическое сопровождение реализации проектов</li><li>• Работа с заказчиками компании</li><li>• Участие во внешних коммуникациях компании</li></ul>

**ФИО эксперта: Михайлов Иван Леонидович**

Место работы, должность	МГУ, студент (Социологический факультет)
Ученая степень, ученое звание	нет
Заслуженные звания, степени	нет
Образование	неоконченное высшее
Профессиональные достижения	
Сфера научных интересов	
Опыт практической работы по направлению программы, подлежащей экспертизе	