

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Кабардино-Балкарский государственный университет
им. Х.М. Бербекова» (КБГУ)



Проректор УР В.Н. Лесев
«29» 10 2019 г.

ПРОГРАММА
государственной итоговой аттестации по направлению подготовки
39.04.03- «Организация работы с молодежью»
(код и наименование направления подготовки)

Профиль (программа) подготовки
Организация работы с молодежью в сфере управления и
социальных коммуникаций
(наименование профиля подготовки)

Квалификация
Магистр

Форма обучения
Очная

ФК Директор СГИ
/М.С. Тамазов/

С.С. Апажева Руководитель ОПОП
/С.С. Апажева/

М.И. Барзбиев Заведующий кафедрой ОРМ
/М.И. Барзбиев/

Нальчик 2019

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Государственный экзамен - рекомендации по подготовке и сдаче экзамена, перечень вопросов, литература, критерии оценки сдачи государственного экзамена.
3. Выпускная квалификационная работа (дипломная работа) – рекомендации по выполнению ВКР, требования к ВКР, порядок их выполнения, критерии оценки защиты ВКР, примерная тематика ВКР.
4. Особенности организации государственной итоговой аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
5. Организация и проведение апелляции

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Программа государственной итоговой аттестации составлена в соответствии с вышеперечисленными нормативными документами:

Федеральный закон Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 05 апреля 2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2015 г. № 636 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры»;

- Приказ Министерства образования и науки РФ «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта ВО по направлению подготовки 39.04.03 – Организация работы с молодежью (уровень магистратуры)» №1046 от 23.09.2015г.

- Устава КБГУ;

- Иные нормативно-правовые акты, регламентирующие проведение государственной итоговой аттестации.

-

2. Государственная итоговая аттестация по направлению подготовки 39.04.03 - Организация работы с молодежью включает государственный экзамен и защиту выпускной квалификационной работы.

3. Государственная итоговая аттестация проводится государственными экзаменационными комиссиями в целях определения соответствия результатов освоения обучающимися основных образовательных программ требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования.

4. Компетентностная характеристика выпускника по направлению подготовки 39.04.03 - Организация работы с молодежью. Государственная итоговая аттестация призвана определить степень сформированности следующих компетенций выпускников:

общекультурные компетенции (ОК)

общепрофессиональные компетенции (ОПК)

профессиональные компетенции (ПК):

дополнительные компетенции, устанавливаемые вузом (ДПК):

II. ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 39.04.03.- ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ

Государственный экзамен по направлению подготовки 39.04.03- Организация работы с молодежью проводится в устной форме.

Перед государственным экзаменом проводится консультирование обучающихся по вопросам, включенным в программу государственного экзамена.

Компетенции и перечень вопросов государственного экзамена по направлению подготовки **39.04.03- Организация работы с молодежью** программа: «Организация работы с молодежью в сфере управления и социальных коммуникаций».

Наименование компетенции

Общекультурные компетенции:

- способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу (ОК-1);
- готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения (ОК-2);
- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

Общепрофессиональные компетенции:

- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2).

Профессиональные компетенции:

- способностью применять экономические, юридические, политологические, социокультурные, социологические и психолого-педагогические теоретические знания в научно-исследовательской деятельности (ПК-1);
- владением навыками формирования научного аппарата исследования (ПК-2);
- владением навыками планирования и проведения научных исследований по молодежной тематике (включая научные эксперименты и научное моделирование) (ПК-3);
- владением статистическими и социологическими методами сбора социальной информации по молодежной проблематике (ПК-4);
- владением навыками интерпретации результатов исследований по молодежной тематике, составления научных отчетов и рекомендаций (ПК-5);
- способностью оформлять и представлять результаты научно-прикладной деятельности по молодежной тематике в соответствии с российскими и международными нормативными документами и

стандартами, научными и специальными требованиями к презентации (ПК-6);

- способностью к разработке исследовательских программ по молодёжной тематике (ПК-7);

- способностью приобретать новые знания, расширять и углублять своё научное мировоззрение (ПК-8);

- - способностью применять экономические, юридические, политологические, социокультурные, социологические и психолого-педагогические знания в управленческой деятельности (ПК-16);

- способностью формировать цели и планировать работу в коллективе и молодёжных сообществах (ПК-17);

- владением навыками организации и координации работы коллектива и молодёжных сообществ (ПК-18);

- владением навыками мотивации коллектива и членов молодёжных сообществ на достижение поставленных целей (ПК-19);

- владением навыками контроля и оценки деятельности коллектива и членов молодёжных сообществ (ПК-20);

- владением навыками организации коммуникации и формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе и молодёжных сообществах (ПК-21);

- способностью вырабатывать управленческие решения (в том числе инновационные) в коллективе и в молодёжной среде и нести за них ответственность (ПК-22);

- владением социальными технологиями (в том числе инновационными) при осуществлении управленческой деятельности (ПК-23);

- владением навыками урегулирования организационных конфликтов в коллективе и молодёжных сообществах (ПК-24);

- способностью участвовать в социально-психологической адаптации молодых людей в коллективе (ПК-25);

- владением навыками организации досуговой деятельности молодежи (ПК-26);

- способностью взаимодействовать с различными социальными структурами и институтами общества по вопросам выработки и реализации молодёжной политики (ПК-27);

- владением навыками проведения консультаций по вопросам организации работы с молодёжью (ПК-28);

- владением навыками экспертизы документов, проектов, программ, а также деятельности и её результатов в области организации работы с молодёжью (ПК-29);

Дополнительные компетенции

- способностью управлять процессами стратегического планирования, подготовки, творческой проработки и реализации

коммуникационных программ и мероприятий, обеспечивать их качество и эффективность(ДПК-1);

- способностью определять стратегические цели и руководить проектированием, планированием, подготовкой и реализацией коммуникационных кампаний и мероприятий (ДПК-2);

- способностью разрабатывать планы, программы и другие материалы прогнозно-аналитического характера (ДПК-3);

ПРОГРАММА ГОСУДАРСТВЕННОГО ЭКЗАМЕНА

Проблема социокультурной самоидентификации молодежи . Теории самоидентификации личности (З.Фрейд, Э. Парсонс, Дж. Марсиа, А. Ватерман, Э.Фромм, А. Маслоу, Э. Гидденс, Г. Зиммеля, М. Шериф, Д. Кэмпбелл, Э. Дюркгейма, Т. Парсонс). Социокультурный аспект самоидентификации молодежи.Специфика идентификационных процессов в современном российском обществе.Факторы социокультурной самоидентификации. Социокультурная самоидентификация российского студенчества.

Проблема образовательной и профессиональной подготовки современной молодежи.

Роль и значение образования в обществе и в формировании гражданских качеств личности. Кризис и проблемы реформирования образования. Диалектика взаимосвязи образования и воспитания в процессе социализации личности. Социальные проблемы профессиональной подготовки молодого гражданина.

Проблема формирования ценностных ориентации и потребностей молодежи. Понятие "ценность" и система ценностей молодежи. Ценностные ориентации молодежи. Потребности молодежи как стимул к деятельности в интересах само развития и развития общества. Роль ценностных ориентации и потребности молодежи в осуществлении их жизненных планов.

Социальные проблемы духовного развития молодежи и формирования ее гражданской позиции. Духовность как показатель формирования нравственных ценностей молодежи. Проблемы становления гражданственности, воспитания национального самосознания молодежи. Проблемы формирования патриотизма и политической культуры молодежи.

Понятие и значение классификаций социальных теорий. Типы современного социального теоретизирования. Социальная теория — научная теория, претендующая на объяснение и понимание достаточно широкой, внутренне связанной области социальных явлений или общества в целом. Типы современного социального теоретизирования. Четыре основных типа современного социального теоретизирования:социализм, анархизм, консерватизм, либерализм. Понятие социологической теории. Уровни

социологических теорий (общая социологическая теория, частная социологическая теория, эмпирические социологические исследования).

Становления основных социальных и политических теорий о государстве и праве. Политические теории государственного абсолютизма (Н. Макиавелли, Ж. Боден). Теория естественного права (Гуго Гроций). Теория утопического социализма (Томаса Мора, Томмазо Кампанеллы).

Социологические теории общественного развития. Основные уровни социологической концепции исследования общественного развития. Микросоциология изучает общение людей в повседневной жизни - интеракцию, их взаимодействие. Микросоциологические теории общественного устройства (Общество как живой организм: функционализм; Имущие и неимущие: теория конфликта). Макросоциологические теории общественного устройства. Макросоциология основное внимание уделяет моделям поведения, помогающим понять сущность любого общества. Сравнительный анализ социологических подходов функционализма и теории конфликта.

Социальные теории развития личности. Теория "зеркальное Я" (Ч.Х. Кули и Дж.Г. Мид). Психоаналитическая теория развития личности, Зигмунда Фрейда. Теория развития познания Жана Пиаже. Теория нравственного развития Лоренс Колберга.

Теории девиантного поведения личности. Биологическое объяснение сущности отклоняющегося поведения (Чезаре Ломброзо, Уильям Х. Шелдон).

Психологический подход к природе девиаций (Зигмунд Фрейд).

Социологический подход к трактовке девиантного поведения. (теория аномии Дюркгейма; теория аномии Мертона; культурные теории девиации; теория стигматизации; конфликтологический подход). Культурные теории девиации (Селлин, Миллер, теория Сатерленда, Клауорд и Оулин).

Теория стигматизации (наклеивания ярлыков или клеймения) Говард Беккер. Конфликтологический подход (Квинни, Уолтон и Янг).

Организация управленческого консультирования. Влияние внешней среды на формирование и реализацию управленческого решения. Внутренняя среда организации и ее воздействие на личность. Консультант-клиентские отношения. Основы взаимодействия консультанта с клиентом. Принципы организации отношений.

Организационная диагностика в управленческом консультировании. Методы воздействия на личность. Универсальность методов искусства управления. Методы самовоспитания. Сократа, трех раундов, Метод «s». Объективность и универсальность принципов управления. Принцип цели. Принцип правовой защищенности управленческого решения. Принцип оптимизации управления. Принцип делегирования полномочий. Принцип соответствия. Принцип автоматического замещения отсутствующего. Принцип первого

руководителя. Принцип одноразового ввода информации. Принцип новых задач. Принцип повышения квалификации. Методы организационной самодиагностики. Организационная патология. Метод метафоры (образа организации). Коллекция ошибок. Ориентация организации.

Специальные методы управленческого консультирования. Методы тестирования, тренинга и проведения имитационных игр. Методы активизации творческого мышления. Метод Дельфи, Ассоциаций, сценариев. Гордона, целевых обсуждений. Метод дерева целей. Метод swot-анализа. ПРiМ-анализ. PEST-анализ. Консультирование по разработке стратегий. Определение действующей стратегии организации. Варианты эталонных стратегий. Подходы к разработке стратегии. Сбалансирована система показателей как инструмент детализации стратегий.

Консультирование по разработке стратегий. Определение действующей стратегии организации. Варианты эталонных стратегий. Подходы к разработке стратегии. Сбалансирована система показателей как инструмент детализации стратегий.

Теории управления и практика консультирования. Теоретические принципы современных психологических направлений в контексте управления. Эклектический подход в консультировании. Стратегии и тактика управления. Роль организационных структур в управлении. Факторы, определяющие выбор типа организационных структур управления.

Социально-психологическая теория управления. Сущность управленческой деятельности. Понятие управления. Структура и функции управленческой деятельности. Психологический анализ управленческой деятельности. Психологическая структура профессиональной деятельности. Психологический анализ профессиональной деятельности. Психологическая пригодность к профессии.

Групповая деятельность в системах управления. Понятие о группе. Классификация групп. Особенности управления в формальных структурах групп. Особенности управления в неформальных структурах групп.

Общение и межличностные отношения в системах управления. Психология общения. Информационно-коммуникативная функция общения. Интерактивная функция общения. Перцептивная функция общения. Содержание и специфические эффекты межличностного восприятия. Межличностные отношения в группах. Общение с «трудными» людьми. Советы ДЖ. Г. Скотта.

Взаимодействие личности и группы в системах управления. Понятие личности в психологии. Структуры личности. Когнитивные процессы личности. Индивидуально-психологические свойства личности и их учет в системе управления. Методы изучения свойств личности. Взаимоотношения личности и группы.

Социально-психологические феномены поведения личности в группе. Психологическая сплоченность в системах управления. Понятие психологической сплоченности. Психологическая совместимость в структурах управления. Социально-психологический климат в структурах управления.

Руководство в структурах управления. Понятие о руководстве и лидерстве. Функции руководителя. Стили руководства в системах управления. Личность руководителя. Руководитель и коллектив. Культура общения руководителя. Иные качества личности руководителя.

Психология управленческих воздействий. Основы и проблемы психологии управленческих воздействий. Установление психологического контакта в коллективе. Тактика использования слухов в деловой беседе и эффективное реагирование на них.

Методы психологического воздействия в системах управления. Убеждение. Приемы аргументации. Внушение. Манипулятивные тактики. Регулирование деятельности и взаимоотношений подчиненных.

Конфликтные ситуации в коллективе. Сущность и виды конфликтных ситуаций. Причины конфликтов, динамика их развития и методы управления. Роль личности руководителя в профилактике конфликтов. Позиция руководителя как предпосылка возникновения психологического барьера.

Управленческая деятельность в экстремальных ситуациях. Понятие экстремальной ситуации. Понятие о стрессе и дистрессе. Сущность стрессовой ситуации. Эмоциональная устойчивость человека к воздействию стресс-факторов. Преодоление психологических барьеров при внедрении инноваций.

Сущность и содержание корпоративной культуры. Содержание понятия культура. Определение корпоративной культуры. Исторические аспекты возникновения и развития корпоративной культуры. Факторы формирования корпоративной культуры. Основные характеристика и структура корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры.

Основные элементы корпоративной культуры. Организационный климат. Ценностные ориентиры организации. Стил управления организации. Ожидания и базовые требования. Личностные характеристики персонала. Воспроизводящиеся формы поведения персонала. Экономическая культура.

Корпоративная этика как элемент корпоративной культуры. Корпоративная этика. Профессиональная этика. Этика бизнеса. Основные концепции в этике бизнеса. Теория, основанная на религиозной этике. Теория утилитаризма. Деонтическая этика. Этика справедливости. Эгалитаризм. «Капиталистическая» справедливость. «Коммунистическая» справедливость. Концепция Д. Ролза.

Формирование корпоративной культуры организации. Принципы формирования корпоративной культуры. Установки, способствующие формированию корпоративной культуры. Этапы формирования корпоративной культуры (Определение миссии и стратегии организации. Диагностика состояний ценностей корпоративной культуры. Постановка целей и задач развития организации. Определение методов достижения целей. Формирование требований к персоналу).

Формирование корпоративной культуры персонала. Диагностика корпоративной культуры персонала. Формирование социально-производственных связей, морального климата и стиля взаимоотношений в трудовом коллективе. Формирование критериев достижения целей и оценка результатов деятельности персонала. Формирование обязательств организации перед сотрудниками. Вовлечение персонала во внутренние процессы развития организации.

Управление корпоративной культурой. Теоретические предпосылки управления корпоративной культурой. Формирование корпоративной культуры. Поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры. Формализация корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на управление персоналом.

Управление персоналом в рамках корпоративной культуры. Создание корпоративного кодекса. Требования к компетенции персонала. Подбор персонала. Оценка деятельности персонала. Мотивация персонала на достижение целей организации. Формы мотивации персонала (Заработная плата. Участие в уставном капитале организации. Социальные выплаты (бенефиты). Моральное стимулирование).

Корпоративная культура и менеджмент качества. Международные стандарты серии ИСО-9000 и система всеобщего менеджмента качества (TQM) как основа управления организацией, на базе философии корпоративной культуры. Организационная связь корпоративной культуры и TQM. Сравнительная характеристика корпоративной культуры в системе TQM.

Общественные отношения: история формирования профессии и сферы деятельности. Предпосылки появления ПР как коммуникативной технологии. Опыт США. Общественные отношения в Европе. История российских ПР.

Организация деятельности ПР. Выбор между собственной службой ПР и внешним консультированием. Аутсорсинг. Структура ПР-службы. Управленческая компетентность специалиста ПР. Планирование ПР-деятельности.

Общественность и общественное мнение. Толпа-масса-общественность.

Общественное мнение как структурный элемент ПР. Способы управления общественным мнением.

Отношения со СМИ (Mediarelations). Общая характеристика СМИ и общие правила организации отношений с ними. Функции пресс-службы. Мониторинг СМИ. Фильм и аудиовизуальные средства в PR.

Отношения с государством и местной властью (Политические PR).

Отделы по связям с общественностью в местных органах власти: специфика и основные направления деятельности. Лоббизм (лоббирование). Взаимодействие государства и населения: сфера предоставления государственных услуг. Спин-доктор в политической сфере.

Сущность стратегического управления. Различия оперативного, тактического и стратегического управления. Основные принципы стратегического управления. Характерные признаки нестратегического управления. Проблемы и трудности стратегического управления.

Окружение компании как совокупность трех сред (макросреда, непосредственное окружение, внутренняя среда). Уровни среды. Внешнее окружение (мезосреда, макросреда, мегасреда).

Анализ макросреды. Задачи анализа внешней среды. Компоненты макросреды. Взаимовлияние составляющих макросреды на организацию.

Среда непосредственного окружения организации. Задачи анализа среды непосредственного окружения компании. Ключевые факторы успеха (КФУ) организации.

Сила конкурентной борьбы внутри отрасли. Модель Портера пяти сил конкуренции. Анализ конкурентов и их возможных действий. Стратегические группы конкурентов в отрасли.

Природа и характер конкурентной среды в отрасли. Анализ отраслевой конкурентной среды. Факторы, определяющие конкурентную силу поставщика. Изменения стратегических групп в отрасли. Методы исследования конкурентов.

Базисные (эталонные) стратегии. Стратегии концентрированного роста (стратегия усиления позиции на рынке, стратегия развития рынка, стратегия развития продукта). Стратегии интегрированного роста (стратегия обратной вертикальной интеграции, стратегия вперед идущей вертикальной интеграции). Стратегии диверсифицированного роста (стратегии централизованной, горизонтальной и конгломеративной диверсификации). Стратегии сокращения (ликвидации, «сбора урожая», сокращения и сокращения расходов).

Общая схема процесса стратегического управления и характеристика его этапов. Стратегический анализ. Состав и содержание работ по проведению стратегического анализа. Деятельность высшего руководства на этапах реализации стратегии. Основные способы оценки и контроля выполнения стратегий.

Основные понятия в области документирования управленческой деятельности. Делопроизводство и его становление в России. Документы и его функции. Нормативно-правовая база делопроизводства. Унификация и стандартизация в делопроизводстве. Классификация деловой документации.

Общие нормы оформления документов. Размер бумаги, применяемый в делопроизводстве. Размер полей деловых документов. Способы оформления дат в документах. Оформление в документах написания чисел.

Классификация и структура организационно-распорядительных документов. Организационно-распорядительные документы и виды. Состав реквизитов и схема их расположения. Бланк документов. Требования, предъявляемые к бланочным документам.

Требования к оформлению реквизитов организационно-распорядительных документов. Требования к оформлению реквизитов, размещаемых на поле углового и продольного штампов. Требования к оформлению реквизитов, размещаемых на рабочем поле документа. Требования к оформлению реквизитов на служебном поле документа.

Состав и порядок разработки документов, используемых в управленческой деятельности. Организационно-правовые документы. Учредительный договор. Устав. Положение. Регламент. Должностная инструкция.

Документация по распорядительной деятельности организаций и предприятий. Распорядительные документы. Постановление. Решение. Приказ. Распоряжение. Указание.

Оформление информационно-справочных документов. Понятие и виды служебных писем. Структура служебного письма. Язык и стиль служебного письма. Образцы и примеры оформления служебных писем. Оформление телеграмм. Оформление телефонограмм. Оформление факсов.

Документация по оперативно-информационному регулированию деятельности организации, предприятия. Информационно-справочные документы. Протокол. Справка. Докладная записка. Служебная записка. Объяснительная записка. Акт.

Документация по трудовым отношениям. Распорядительная деятельность органов управления. Резюме. Трудовой договор. Заявление. Приказ по личному составу. Личная карточка формы Т-2. Характеристика работника. Анкета. Автобиография. Личное дело работника.

Порядок ведения трудовых книжек. Общие правила заполнения трудовой книжки. Сведения о работе. Порядок внесения записи в трудовую книжку индивидуальным предпринимателем. Сведения в трудовой книжке о награждениях. Записи в трудовой книжке об увольнении. Действия при потере трудовой книжки. Трудовой стаж непрерывный и общий.

Порядок досудебного урегулирования споров (претензия). Понятие претензионного письма. Содержание претензионного письма. Ответ на претензию.

Социология управления в системе общественных наук. Социология как наука об обществе. Управление. Субъект и объект управления. Задачи управленческой деятельности. Основные группы методов управления. Место социологии управления в структуре социологического знания. Объект и предмет социологии управления, ее задачи, функции в обществе. Социальное управление, его отличительные особенности. Субъекты и объекты социального управления. Особенности государства как субъекта социального управления. Модели социального управления.

Потребности, мотивация и вознаграждение в социальном управлении. Потребности и их роль в управленческом процессе. Цели и интересы как выражение потребностей. Двухфакторная теория мотивации Херцберга. Содержание работы. Условия работы. Вознаграждение как фактор мотивации. Государственный интерес. Объективный характер государственного интереса. Формирование государственного интереса в гражданском обществе.

Конфликты и их роль в управлении. Конфликт. Социальная роль. Принципы взаимодействия между социальными ролями. Социально-ролевой конфликт. Формы возможного поведения в условиях конфликта. Структурные элементы конфликта, этапы его развития. Выбор стратегии разрешения конфликта. Матрица Томаса-Килмена. Формы производственных конфликтов.

Социальные институты и социальные организации. Их сущность и роль в управлении обществом. Социальный институт. Институциональные роли в управленческих процессах. Функции социальных институтов в управлении обществом (реляционная, регулятивная, культурная, интегративная). Институционализация видов деятельности как механизм государственного управления и отстаивания государственных интересов. Понятие социальной организации. Механизмы образования организаций. Разновидности организаций. Роль иерархии в управлении организацией. Полномочия в управлении. Виды полномочий. Управленческая ответственность. Управляемость организацией, организационная патология.

Организационная культура и контроль в управлении. Организационная культура как социальное явление, ее основные элементы. Формирование организационной культуры. Роль руководителя в формировании организационной культуры. Типологии организационной культуры. Контроль. Управленческий и социальный контроль. Функции контроля. Элементы системы социального контроля. Требования к контролю. Выбор методов контроля.

Социальная среда управления. Социальная среда управления, ее составляющие и характеристики. Агрессивность социальной среды. Управление в экстремальных ситуациях. Характеристики экстремальных ситуаций. Эффективность управления в экстремальных ситуациях и возможности ее повышения. Продуктивная среда управления. Компоненты продуктивной среды и ее формирование.

Проблема социокультурной самоидентификации молодежи. Теории самоидентификации личности (З.Фрейд, Э. Парсонс, Дж. Марсиа, А. Ватерман, Э.Фромм, А. Маслоу, Э. Гидденс, Г. Зиммеля, М. Шериф, Д. Кэмпбелл, Э. Дюркгейма, Т. Парсонс). Социокультурный аспект самоидентификации молодежи. Специфика идентификационных процессов в современном российском обществе. Факторы социокультурной самоидентификации. Социокультурная самоидентификация российского студенчества.

Проблема образовательной и профессиональной подготовки современной молодежи. Роль и значение образования в обществе и в формировании гражданских качеств личности. Кризис и проблемы реформирования образования. Диалектика взаимосвязи образования и воспитания в процессе социализации личности. Социальные проблемы профессиональной подготовки молодого гражданина.

Проблема формирования ценностных ориентации и потребностей молодежи. Понятие "ценность" и система ценностей молодежи. Ценностные ориентации молодежи. Потребности молодежи как стимул к деятельности в интересах само развития и развития общества. Роль ценностных ориентации и потребности молодежи в осуществлении их жизненных планов.

Социальные проблемы духовного развития молодежи и формирования ее гражданской позиции. Духовность как показатель формирования нравственных ценностей молодежи. Проблемы становления гражданственности, воспитания национального самосознания молодежи. Проблемы формирования патриотизма и политической культуры молодежи

Объект и предмет социальной психологии. Особенности объекта социальной психологии. Три подхода вопросу о предмете социальной психологии. Психологическое определение предмета социальной психологии. Структура предмета социальной психологии. Подход социальной психологии к познанию психических явлений. Проблема интерпсихических явлений. Межличностные феномены.

Личность и социальные установки. История понятия установки в социальной психологии. Понятие установки в разных психологических школах. Психологическая структура социальной установки: когнитивные, эмоциональные и поведенческие компоненты. Разновидности личностных установок. Взаимодействие установок личности; личностная система установок. Личность и система установок. Методы изучения установок.

Внутренняя регуляция социального поведения субъекта; индивидуальные схемы установок в стрессовой ситуации; ролевое поведение и установка;

Формирование социальных установок в процессе информационного воздействия. Роль средств массовой информации в формировании установок. Психология пропаганды и контрпропаганды.

Устойчивость установок и проблема их изменения.

Индивидуальные схемы установки в стрессовой ситуации. Стресс в социальных ситуациях. К.Хорни: теория базовой тревоги. Стрессы управленческой деятельности.

Роловое поведение и установка. Понятие роли в социальной психологии. Социально-психологическая структура роли личности. Формирование ролей личности. Роловая структура личности. Роли и социальные установки. Роловое поведение.

Нарушение структуры личности и компенсаторные механизмы. Психологические механизмы и типы нарушений структуры личности. Девиантные типы личности (преступность, алкоголизм, наркомания, девиантная сексуальность, суицидальность). Проблема личностных акцентуаций. Социально-психологический смысл понятия «невротик» у К.Хорни. Понятие компенсаторных механизмов социального развития и поведения личности.

Основы изменения поведения: норма и патология. Психология индивидуальных различий. Социальные детерминанты акцентуированности личности. Социально-психологические факторы, влияющие на формирование самостоятельной, конструктивно направленной личности, или способствующие развитию зависимой личности. Нормы и социальная патология.

Макро и микро социальные условия формирования невротичной личности. Критерии и показатели невротического развития личности: ригидность поведения; несоответствие достижений уровню реальных возможностей человека; нарушение системы взаимоотношений с другими людьми; избыток внутренних запретов; страдание как доминирующий эмоциональный фон в самоощущении личности.

Типы психологической защиты личности и компенсаторные механизмы.

Психологические службы, психологическая коррекция как условие квалифицированной реабилитации личности, сохранения эмоционального комфорта человека и здоровья нации.

Прикладные исследования проблем личности в социальной психологии.

Социально-психологические особенности личности, обусловленные профессиональными, возрастными, этническими и другими социальными факторами. Прикладные социально-психологические исследования личности в экономике, политике и других сферах деятельности. Личность и семья. Личностные факторы преступности и терроризма. Личность и социальная элита.

Внутренняя регуляция социального поведения субъекта. Социальное поведение как общение. Социальная мотивация. Социальные чувства. Социальный интеллект. Социальная зрелость, как способность нести ответственность за принятое решение. Самосознание, самооценка и самоидентификация личности. Самооценка и уровень притязаний личности.

Группа как предмет психологии. Психология групп. Подходы и принципы психологического описания группы. Группа как производное от коммуникативных процессов и композиции группы, (личностных особенностей ее состава). Личностный принцип описания группы; личность в группе. Экологический принцип построения психологической теории групп.

Групповые социально-психологические феномены

Техника проведения социально-психологического эксперимента в малых группах. Факторы, определяющие особенности социально-психологического эксперимента в малых группах. Проблема предмета эксперимента в малых группах. Групповые зависимые и независимые переменные и условия их операционализации. Особенности гипотез о связях между групповыми социально-психологическими переменными. Школа Курта Левина и модели проведения экспериментов в малых группах.

Морено и классическая психодрама как групповой метод психологической реабилитации личности. Основные элементы техники.

Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях.

Массовые процессы и малые группы. От малых групп к большим группам и массовым процессам. Психологические особенности большой социальной группы. Идеи Г.Лебона и З.Фрейда по проблемам массовой психологии. Социально-психологические механизмы функционирования. Социально-психологические службы и организации. Традиции, ценности, уровень сплоченности. Параметры и показатели морального состояния большой социальной группы.

Психология лидерства в массовых процессах. Психологические механизмы политического поведения личности.

Психологические особенности демократии, автократии и других типов политической власти.

Сущность и содержание консультационной деятельности. Исторический обзор управленческого консультирования. Деловые услуги. Понятие консультационной деятельности. Особенности консультационных услуг. Виды консультационных услуг.

Профессиональные консультанты. Причины и основания для обращения к консультантам. Критерии профессионализма консультанта. Внешние и внутренние консультанты. Анализ проблем клиентной организации. Принятие решения о приглашении консультантов.

Выбор консультационной фирмы (консультанта). Виды консультационных организаций и организация внешнего консультанта. Организация внутреннего консультанта. Ассоциация консультантов.

Принципы организации отношений между клиентом и консультантом. Формы соглашений. Структура и содержание контракта. Модели консультирования. Экспертное консультирование. Консультирование по проекту. Консультирование по процессу.

Процесс консультирования и организация выполнения работ. Процесс консультирования, структура консультационного проекта и основные стадии процесса консультирования, факторы успеха консультационного процесса, условия эффективного консультанта по управлению.

Результативность и эффективность консультирования. Оценка выгод, полученных клиентом. Прямые и косвенные результаты. Оценка процесса консультирования. Система измерителей и оценок в клиентной организации.

Маркетинг консалтинговых услуг. Особенность консультационных услуг как объекта маркетинга. Рынок консультационных услуг и его динамика. Определение сегмента рынка, оценка его объема. Приемы маркетинга. Разработка рекламных и представительских материалов. Рекомендации по итогам выполнения проекта как средство маркетинга. Этические аспекты конкуренции в области консультирования. Открытые семинары как элемент маркетинга консультационных услуг. Информационная система консультанта и ее использования для маркетинга профессиональных услуг.

Этика как регулятор общественной жизни. Проблемы современной социальной этики. Теоретические основы этики как науки о морали. Предмет этики. Происхождение и взаимосвязь понятий «этика» и «мораль». Моральное измерение личности и общества. Проблема утверждения высших моральных ценностей (благо, долг, ответственность, совесть, честь, достоинство) в сфере управления. Моральные аспекты конституционных ценностей: свобода, справедливость, равенство, права граждан. Понятие и проблемы социальной этики. Краткий экскурс в историю этических учений. Этнокультурные особенности делового этикета. Этика управления как специфическая отрасль профессиональной этики. Понятие административной этики. Основные этические принципы управленческой деятельности. Правовое и моральное регулирование в управлении. Значение этики и культуры управления в государственной и муниципальной службе. Педагогические аспекты управляющего воздействия. Государственное и муниципальное управление как форма гражданского воспитания. Национальные особенности этики и культуры управления. Предмет политической этики. Проблемы нравственного обоснования политической деятельности. Идея первенства морали по отношению к политике и ее разработка. Политическая этика как нормативная основа политической деятельности. Возрастание роли нравственных критериев политики в современных условиях. Причины противоречивости и сложности нравственной оценки в политике. Основные требования к политической этике в современном обществе. Этики политического конфликта. Роль конфликтов в политической жизни. Этика компромисса..

Природа и сущность этики государственной и муниципальной службы. Общее и особенное в этике деловых отношений и этике государственной и муниципальной службы. Проблемы этики государственного и муниципального управления на современном этапе: основные подходы и решения. Конфликт интересов как основная проблема государственной и муниципальной службы. Современные способы и механизмы регулирования конфликта интересов. Этика государственной и муниципальной службы и ее связь с проблемой доверия населения к власти. Этика государственного и муниципального управления в зарубежных странах. Особенности этики госслужбы в США и европейских странах. Особенности профессиональной этики государственных служащих в Японии: коллективная ответственность чиновников. Возможность и границы использования зарубежного опыта. Трудности и противоречия реализации этических ценностей и норм в государственной и муниципальной службе. Проблема проявления духовно-нравственного кризиса современного общества и ослабления престижа коллективных ценностей в профессиональной деформации государственных и муниципальных служащих. Закрытый характер госаппарата, отсутствие эффективных средств контроля как условие для нарушения моральных и правовых норм. Иерархический принцип построения государственной службы, подчинение инструкциям и их влияние на деятельность и поведение государственных служащих. Корпоративизм (групповой эгоизм). Коррупция и бюрократизм как этические проблемы: общие черты и национальные особенности. Проблема внедрения этических ценностей в деятельность государственного аппарата. Значение и функции этической культуры организации. Принципы моральной силы организации и проблема корпоративной этики. Современные концепции новой профессиональной этики в государственной и муниципальной службе (профессионализм, качество услуг населению). Разработка этических кодексов государственной и муниципальной службы.

Этика и психология служебных отношений и делового общения. Служебная этика руководителя. Понятия коммуникативной культуры и административной этики. Факторы, определяющие уровень развития коммуникативной культуры: нравственные качества личности, нравственные требования к общению, нравственная социализация личности. Виды и формы делового общения. Формальное (условное) и неформальное (светское, обыденное, бытовое) общение: общие черты и отличия. Виды делового общения: прямое (непосредственный контакт) и косвенное (через пространственно-временную дистанцию) общение, их основные особенности. Этические нормы и правила в невербальном и вербальном деловом общении. Особенности и значение невербального канала общения. Визуальные, акустические, тактильные средства общения. Особенности рукопожатия. Обобщающие «сигналы тела» для типичных ситуаций делового общения. Межнациональные различия невербального общения. Кинесические особенности невербального общения (жесты, позы, мимика).

Жесты интервьюера при проведении собеседования с кандидатом на вакантную должность. Выбор дистанции в деловом общении. Взаимное пространственное расположение в процессе общения. Визуальный контакт. Значение визуального контакта. Формы делового общения: деловая беседа, деловые переговоры, деловые совещания, публичные выступления. Методы влияния на партнеров в процессе делового общения: убеждение (посредством информирования, разъяснения, доказательства, опровержения, я - высказывание), внушение (посредством веры, силы примера, гипнотического воздействия); принуждение; поощрение, критика; наказание. Стили делового общения: ритуальное общение, манипулятивное общение, гуманистическое общение. Этические нормы и специфика телефонного разговора: общие правила, структура. «Телефонная улыбка». Основные правила действия на этапе, предшествующем телефонной беседе. Основные этические нормы поведения, связанные с необходимостью эффективно принять и передать информацию в процессе телефонного разговора. Речевые клише в телефонном общении и фразы, которых необходимо избегать. Завершение нежелательного звонка. Правила конструктивной критики и принципы восприятия критики; этика взаимоотношений с «трудным» руководителем; правила подготовки и проведения служебных совещаний

Правила этикета в государственной и муниципальной службе. Структура этикета и виды: светский, деловой, религиозный. Основные нормы и правила поведения в различных этикетных ситуациях. Роль этических норм в процессе управления служебными отношениями в структурах государственной и муниципальной службы. Этические нормы общественного поведения. Нравственные, религиозные нормы. Нормы права, политические нормы. Формирование системы норм. Взаимодействие этических норм различного рода в процессе регулирования трудовых отношений. Руководитель и подчиненный: этикет взаимоотношений. Служебная субординация. Отношения между коллегами, мужчина - женщина. Правила приветствия в деловой сфере. Порядок приветствий. Порядок рукопожатий. Порядок знакомств. Знаки внимания в современной деловой практике; их функции и дифференциация. Деловые и личные подарки. Официальная флористика. Механизм введения этических норм в деятельность организации; этические кодексы организаций и их место в корпоративном менеджменте. Методы повышения этического уровня организаций: этические правила (кодексы), «карты этики», комитеты по этике, социальные ревизии, обучение этичному поведению, этическая экспертиза, этическое консультирование. Сущность и функции этического кодекса государственной и муниципальной службы. Модель этического кодекса государственного служащего Российской Федерации. Служебная этика руководителя. Руководитель и подчиненный: этика поручения, поощрения, взыскания, увольнения. Проблема делегирования полномочий: основные противоречия и препятствия. Проблема лояльности государственного служащего по отношению к руководителю или

учреждению. Деловой этикет и протокол при организации официального визита. Государственная символика.

Психологические основы и этикет публичного выступления, переговоров и презентаций. Правила подготовки публичного выступления. Искусственные приемы, позволяющие поддерживать общую готовность к работе с аудиторией. Непосредственная подготовка к выступлению. Страх публичного выступления и его разновидности. Обобщенная структура выступления, позволяющая выделить его преимущественные черты. Корректировка структуры выступления в зависимости от тематики, регламента выступления, подготовленности слушателей и т.п. Учет состава аудитории при подготовке к выступлению. Взаимодействие частей структуры выступления с приемами повышения выразительности речи. Правила использования цифрового материала. Подготовка наглядных материалов. Использование прямых и косвенных примеров. Их предварительная подготовка к выступлению. Взаимодействие с публикой. Инициирование вопросов и ответы на них. Порядок и правила этикета при организации деловых переговоров. Подготовка к встрече деловых партнеров.

Имидж государственного и муниципального служащего. Этические требования к государственному и муниципальному служащему. Специфика этико-моральных требований к аппарату государственного и муниципального управления и его работникам: принцип нейтральности или беспристрастности; принцип обеспечения государственного интереса. Проблемы практического осуществления этих требований. Значение принципов открытости, гласности и ответственности в деятельности государственной и муниципальной службы. Специфика этических принципов законности, справедливости, неподкупности и гуманизма в сфере государственного и муниципального управления. Их роль в нравственной оценке деятельности государственных и муниципальных служащих. Место и роль нравственных характеристик в профессиограмме государственного и муниципального служащего. Проблема соотношения профессиональных и моральных качеств. Их роль в ситуации морального выбора. Честность и правдивость как одно из определяющих нравственных качеств и норма профессиональной этики государственного и муниципального служащего, влияющая на авторитет власти и принятие правильных решений. Доброжелательность, чуткость и отзывчивость к людям, их значение в деятельности государственной и муниципальной службы. Их противоположность самодовольству, зазнайству, чванству, высокомерию и честолюбию, недопустимых для государственного и муниципального служащего. Способы формирования желаемых нравственных качеств: этическое обучение, тренинги, этические деловые игры, создание комиссий по профессиональной этике, учет этических характеристик при аттестации сотрудников. Понятие и значение имиджа. Виды и составляющие элементы имиджа. Особенности первого впечатления. Краткий экскурс в историю делового костюма. Дресс-код. Визитная карточка, её назначение и функции в

деловой жизни. Виды визитных карточек. Приёмы вручения и опыт использования визитных карточек для поддержания деловых связей. Требования к оформлению визитных карточек. Профессиональный имидж государственного и муниципального служащего.

Список учебной и научной литературы для подготовки к государственному экзамену.

1. Берестова Л.И. Основы технологии социального прогнозирования и проектирования [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Берестова Л.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Юриспруденция, Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, 2015.— 103 с.
<http://www.iprbookshop.ru/48784>
2. Блинов А.О. Управленческое консультирование [Электронный ресурс] : учебник для магистров / А.О. Блинов, В.А. Дресвянников. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2016. — 212 с.
<http://www.iprbookshop.ru/60539.html>
3. Богдан, С. В. Основы экспертно-консультационной деятельности и социально-культурного консалтинга [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие по направлению подготовки 071800 Социально-культурная деятельность, квалификация (степень) «магистр» / С. В. Богдан, Е. В. Семенова. — Электрон. текстовые данные. — Челябинск : Челябинский государственный институт культуры, 2013. — 91 с.
<http://www.iprbookshop.ru/56470.html>
4. Зайцева Е. С. , Бушкевич В. В. , Прудникова Т. А. , Акимова С. А. , Прудников А. С. Правовые основы работы с молодежью: учебное пособие. - М.: Юнити-Дана, 2012. — 120 с. Электронный ресурс: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116666&sr=1>
5. История и методология науки : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Б. И. Липский [и др.] ; под ред. Б. И. Липского. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 441 с. <https://www.biblio-online.ru/book/3996D009-F6E4-422D-92F0-EFF378C93839>
6. Карпенко, О. М. Молодежь в современном политическом процессе в России [Электронный ресурс] / О. М. Карпенко, И. А. Ламанов. — Электрон. текстовые данные. — М. : Современная гуманитарная академия, 2006. — 560 с. <http://www.iprbookshop.ru/16937.html>
7. Кикоть, В. Я. Социальное управление. Теория, методология, практика [Электронный ресурс] : монография / В. Я. Кикоть, Д. И. Грядовой. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 311 с.
<http://www.iprbookshop.ru/81677.html>
8. Ковальчук М.А., Тарханова И.Ю. Девиантное поведение: профилактика, коррекция, реабилитация. — М.: "Владос", 2010. — 286 с. Электронный ресурс: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=2974

9. Косых, О. И. Общественно-политическая активность молодежи [Электронный ресурс] : учебное пособие / О. И. Косых. — Электрон. текстовые данные. — М. : Академический проект, 2016. — 239 с. <http://www.iprbookshop.ru/60133.html>
10. Кошелева, А. Н. Психология Интернет-коммуникации [Электронный ресурс] : учебно-методический комплекс / А. Н. Кошелева. — Электрон. текстовые данные. — СПб. : Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2015. — 27 с. <http://www.iprbookshop.ru/51692.html>
11. Лебедева, Л. В. Организационное консультирование : учеб. пособие для вузов / Л. В. Лебедева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 162 с. <https://www.biblio-online.ru/book/organizacionnoe-konsultirovanie-438300>
12. Луков, В.А. Социальное проектирование. [Электронный ресурс] : Учебник — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2016. — 240 с. <http://e.lanbook.com/book/76986>
13. Методологический инструментарий современного социального управления [Электронный ресурс] : учебно-практическое пособие / Е. И. Комаров, И. П. Лотова, О. Г. Прохорова [и др.] ; под ред. Е. И. Комаров. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2016. — 315 с. <http://www.iprbookshop.ru/60452.html>
14. Механизмы трудоустройства российской молодежи [Электронный ресурс] / Е. М. Авраамова, С. А. Беляков, Д. М. Логинов, Е. А. Полушкина. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дело, 2017. — 106 с. <http://www.iprbookshop.ru/77350.html>
15. Митрофаненко, В. В. Технологии предупреждения конфликтов в молодежной среде [Электронный ресурс] : учебное пособие. Магистерская программа «Технологии реализации молодёжной политики в сфере права, труда и образования» / В. В. Митрофаненко. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь : Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. — 171 с. <http://www.iprbookshop.ru/63249.html>
16. Нигматуллина, Т. А. Региональное проектирование молодежной политики [Электронный ресурс] / Т. А. Нигматуллина. — Электрон. текстовые данные. — Уфа : Башкирский институт социальных технологий (филиал) ОУП ВО «АТиСО», NOTA BENE, 2014. — 184 с. <http://www.iprbookshop.ru/66769.html>
17. Новые социальные роли молодежи в современной России [Электронный ресурс] / Т. А. Нигматуллина, Л. О. Терновая, Г. Г. Гольдин [и др.] ; под ред. Т. А. Нигматуллина, Л. О. Терновая. — Электрон. текстовые данные. — Уфа : Башкирский институт социальных технологий (филиал) ОУП ВО «АТиСО», 2014. — 282 <http://www.iprbookshop.ru/66760.html>
18. Орлова, В. В. Методы комплексного исследования и оценки положения молодежи в обществе [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. В. Орлова. — Электрон. текстовые данные. — Томск : Томский

государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2013. — 224 с. <http://www.iprbookshop.ru/72126.html>

19. Проблемы социальной работы с молодежью [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2011.— 152 с. <http://www.iprbookshop.ru/62246.html>.

20. Пустынникова, Е. В. Методология научного исследования [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. В. Пустынникова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 126 с. <http://www.iprbookshop.ru/71569.html>

21. Социальная реклама [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов / Л. М. Дмитриева, Ю. С. Бернадская, Т. А. Костылева [и др.] ; под ред. Л. М. Дмитриевой. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 271 с. <http://www.iprbookshop.ru/81676.html>

22. Социология молодежи : учебник / Р. В. Леньков [и др.] ; под ред. Р. В. Ленькова. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 416 с. www.biblionline.ru/book/766D3BBE-39DB-45E8-ADE3-A59EDE22ACCF.

23. Тарасенко, Л. В. Технологии работы с молодежью группы риска в России [Электронный ресурс] : учебное пособие / Л. В. Тарасенко, О. А. Нор-Аревян. — Электрон. текстовые данные. — Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2015. — 218 с. <http://www.iprbookshop.ru/78710.html>

24. Управление проектами [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие для студентов направления подготовки 39.03.03 (040700.62) Организация работы с молодежью / И. В. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — Калуга: Калужский государственный университет им. К.Э. Циолковского, 2015. — 81 <http://www.iprbookshop.ru/57636.html>

25. Ценностные ориентации молодежи. Итоги социологического исследования Отв. редактор: Савруцкая Е.П. - М.: Директ-Медиа, 2014. – 307 с. Электронный ресурс: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=236115&sr=1>

26. Шаяхметова В.Р. Государственная молодежная политика в Российской Федерации: учебное пособие / Шаяхметова В.Р.— П.: Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2014.- 164с. <http://www.iprbookshop.ru/32032>

27. Шурбе, В. З. Молодежь и общество: проблемы межпоколенных взаимодействий [Электронный ресурс] : монография / В. З. Шурбе. — Электрон. текстовые данные. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2013. — 272 с. <http://www.iprbookshop.ru/47697.html>

28. Юдина А.И. Социальный менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие / Юдина А.И.— Электрон. текстовые данные.— Кемерово: Кемеровский государственный университет культуры и искусств, 2013.— 231 с. <http://www.iprbookshop.ru/22095>

Открытые интернет-ресурсы

1. Единое окно доступа к образовательным ресурсам:
<http://window.edu.ru/>
2. Федеральный портал «Российское образование»: www.edu.ru/
3. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»: www.ecsocman.edu.ru/
4. Социально-гуманитарное и политологическое образование:
www.humanities.edu.ru/
5. Российский портал открытого образования: www.openet.edu.ru/
6. Федеральная служба государственной статистики:
<http://www.gks.ru/wps/portal/>
7. Фонд «Общественное мнение»: <http://www.fom.ru/>,
<http://bd.fom.ru/>
8. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ):
<http://wciom.ru/>
9. ООН: <http://www.unicef.org/ceecis/ru/>
10. Международная организация труда:
http://www.ilo.ru/index_ru.htm, http://www.ilo.ru/publications_ru.htm
11. Федеральный координационный центр развития потенциала молодежной политики <http://dmp.mgopu.ru/index.php>
12. Министерство спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации Департамент молодежной политики и общественных связей <http://www.depmlpol.ru/>
13. Единый портал молодежного парламентского движения России
<http://www.newparlament.ru/workspaces/view/1>
14. Министерство спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации <http://minstm.gov.ru/ministry/assistants/>
15. Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь)
<http://www.fadm.gov.ru/>
16. Федеральный правовой портал «Юридическая Россия»
<http://www.law.edu.ru/>

8. Критерии оценивания ответов на государственном экзамене.

Для определения качества ответа выпускника на государственном экзамене и соответствия его оценкам «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно» предлагаются следующие основные показатели:

- соответствие ответов программе аттестации, формулировкам проблем и вопросов;
- структура, последовательность и логика ответов;
- полнота и целостность, самостоятельность, соответствие нормам культуры речи ответов на вопросы;
- знание и учет источников;

- степень и уровень знания специальной литературы по проблеме;
- способность интегрировать знания и привлекать сведения из различных научных сфер;
- научная широта, системность и логика мышления;
- качество ответов на дополнительные вопросы.

Оценка «отлично» заслуживает выпускник, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание программного материала, умение свободно выполнять практико-ориентированные задания, предусмотренные программой, а также усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии. Ответы на вопросы изложены логично, последовательно, с опорой на разнообразные источники. У студента четко определена своя позиция в раскрытии различных подходов к рассматриваемой проблеме. Он свободно оперирует терминами, ориентирован в дополнительных источниках информации по проблеме, хорошо знает нормативно-правовое обеспечение организации и осуществления процесса помощи или взаимодействия с клиентом, четко формулирует цель, задачи, формы и методы решения проблемы, представленной в ситуационной задаче.

Оценка «хорошо» заслуживает выпускник, обнаруживший систематический характер знаний учебного материала по дисциплинам; раскрывший различные подходы к рассматриваемой проблеме и опирающийся при рассмотрении ответа на обязательную литературу; включающий в свой ответ соответствующие примеры из производственной практики; демонстрирующий знание основных понятий, в целом знает нормативно-правовое обеспечение организации и осуществления процесса помощи или взаимодействия с клиентом, формулирует цель, задачи, формы и методы решения проблемы, представленной в ситуационной задаче, однако, допускает неточности и незначительные ошибки.

Оценка «удовлетворительно» заслуживает выпускник, обнаруживший знание основного программного материала на основе изучения какого-либо одного из подходов к рассматриваемой проблеме, но допустившего фактические ошибки в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий; в том числе терминологии и в форме построения ответа. Имеет общее представление о нормативно-правовом обеспечении организации и осуществления процесса помощи и взаимодействия с клиентом, называет общие формы и методы решения проблемы, представленной в ситуационной задаче

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные и существенные ошибки в выполнении заданий, которые искажают смысл изученного; излагающему логически не обработанную и не систематизированную информацию. В ответе содержатся житейские обобщения вместо научных терминов.

Критерии оценки устного ответа студента на государственном экзамене

Критерии и оценки устного ответа студента на экзамене	Показатели	Отлично'	Хорошо'	Удовлетворит'	Неудовлетвор
		5	4	3	2
1. соответствие ответа содержанию программы ИГА, ФГОС ВО	полностью соответствует содержанию программы ИГА, ФГОС ВО; выпускник свободно оперирует понятийным аппаратом, отвечает на дополнительные вопросы	*			
	допущены отдельные неточности и незначительные ошибки в ответе		*		
	допущены существенные ошибки в ответе, при использовании понятийно-категориального аппарата, затрудняется с четким ответом на поставленные вопросы			*	
	отсутствуют представления о содержании вопроса, знание понятийно-категориального аппарата, студент не отвечает на дополнительные вопросы				*
2. Интегрированность, междисциплинарность знаний, оперирование дополнительной информацией	знания из различных научных сфер интегрированы, в излагаемом материале отражены междисциплинарные связи	*			
	представлены знания из различных научных отраслей, но при оперировании дополнительной информацией допущены незначительные ошибки		*		
	междисциплинарные связи присутствуют, но знания представлены лишь из одной области социальных наук			*	
	знания разрознены и обрывочны, отсутствуют связи между дисциплинами				*
3. Структурированность ответа	материал изложен на основе определенного алгоритма, выделена главная мысль, дана полная аргументация, охвачены основные аспекты проблемы	*			
	материал изложен в целом логично, присутствует общая аргументация выводов		*		
	материал изложен схематично, отсутствует четкий план изложения материала и аргументация выводов			*	
	ответ не структурирован, отсутствует логика изложения				*
4. иллюстрированность ответа примерами	ответ убедительно иллюстрирован примерами из опыта практической деятельности выпускника, научно-методической и художественной литературы	*			

	ответ ограничен примерами из научно-методической и художественной литературы		*		
	ответ иллюстрирован примерами, не имеющими прямого отношения к доказываемому положению			*	
	отсутствуют иллюстрирующие ответ примеры				*
5. соответствие нормам речевой культуры и научному стилю изложения материала	ответ соответствует нормам речевой культуры, материал излагается в научном стиле	*			
	присутствуют незначительные нарушения норм современного русского языка		*		
	допущены значительные речевые ошибки в научном стиле изложения			*	
	не владеет научным стилем изложения материала				*

III. ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА–РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ВКР, ТРЕБОВАНИЯ К ВКР, ПОРЯДОК ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗАЩИТЫ ВКР, ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВКР

1. Общие требования к содержанию выпускной квалификационной работы.

Выпускная квалификационная работа магистранта является специфической научной работой, имеющей принципиальные отличия от дипломной работы и более близка по стилю и содержанию к диссертации на соискание ученой степени кандидата наук. Выпускная квалификационная работа магистранта представляет собой законченное исследование. Работа может содержать компиляцию исследований в этих направлениях. Подготовка и защита выпускной квалификационной работы закрепляет полученные знания в ходе теоретического и практического изучения дисциплин и ставит своей целью углубление научных знаний в определенной области, демонстрацию высокого научного потенциала магистранта, умение самостоятельно осуществлять научный поиск, выявление проблематики и предложений по ее решению. Содержание выпускной квалификационной работы представляет собой систематизированный анализ исходных данных для научного исследования, ход работы и ее результаты. Выпускная квалификационная работа, должна исключать субъективный подход, не основываться на личном мнении автора или научного руководителя, а представлять собой объективный анализ существующих подходов с учетом ретроспективного анализа, выявления закономерностей в историческом

процессе развития социальных явлений и процессом, происходящих в молодежной среде. В выпускной квалификационной работе необходимо привести аргументы в пользу одной из изданных научных концепций или новой, предлагаемой автором.

1.1. Выпускная квалификационная работа может представлять собой:

- самостоятельное теоретическое исследование (научная работа) в сфере организации работы с молодежью, направленное на решение определённой (конкретной) проблемы в данной сфере.
- практико-ориентированную работу, результатом которой являются конкретные рекомендации по решению выявленной проблемы, проекты документов, программ.

1.2. Выпускная квалификационная работа выполняется на базе:

- теоретических знаний и практических навыков, полученных магистрантом в течение всего срока обучения;
- результатов научно-исследовательской работы и прохождения научно-исследовательской практики;
- научных исследований, произведенных специально для подготовки выпускной квалификационной работы.

1.3. В период подготовки выпускной квалификационной работы, заведующий кафедрой обязан:

- сформировать перечень направлений для определения темы выпускной квалификационной работы, в предварительной редакции, с указанием руководителей и довести ее до сведения магистрантов в установленные кафедрой сроки;
- предоставить студентам право выбора темы магистерской диссертации вплоть до предложения своей тематики с необходимым обоснованием целесообразности ее разработки;
- назначить каждому магистранту научного руководителя выпускной квалификационной работы,;
- осуществлять периодический промежуточный контроль намеченного графика выполнения выпускной квалификационной работы, на заседаниях кафедры с отражением его результатов на информационном стенде кафедры (с периодом 4-6 недель);
- обеспечить наличие на кафедре настоящих методических рекомендаций, критериев оценки выпускной квалификационной работы, разработанных на основании Документированной процедуры «Итоговая государственная аттестация выпускников, требований ФГОС и ознакомить с ними студентов и научных руководителей;
- предоставить на утверждение Ученому совету СГИ, КБГУ темы выпускных квалификационных работ в окончательной редакции по каждому магистранту с указанием назначенных ему руководителя и консультантов (не позднее начала 3 семестра);
- обеспечить выдачу утвержденного задания на магистерскую диссертацию до начала научно-исследовательской практики;

- провести организационное собрание с магистрантами по поводу подготовки выпускной квалификационной работы (не менее, чем за 6 месяцев до защиты);
- ознакомить магистрантов и руководителей с настоящими методическими рекомендациями (не позднее, чем за 6 месяцев до защиты);
- организовать процедуру определения и назначения председателя ГАК, формирования и утверждения состава ГАК;
- организовать защиту выпускных квалификационных работ в соответствии с учебным планом;
- организовать информирование магистрантов о возможности публикации по результатам научно-исследовательской работы в различных изданиях, сборниках тезисов докладов;
- обеспечить отчётность ГАК и хранение выпускных квалификационных работ в соответствии с установленными правилами.

1.4. Дирекция СГИ обязана:

- вынести на утверждение Ученого совета института темы выпускных квалификационных работ;
- до оформления распоряжения о допуске к защите магистерской диссертации обеспечить контроль за своевременным оформлением допуска к защите студентов, ранее отчисленных из Университета;
- за месяц до начала защит составить график защит магистерских работ на основании предложенных кафедрой «Организация работы с молодежью» сроков.

1.5. Основой содержания выпускной квалификационной работы должен быть новый материал, включающий описание новых факторов, явлений и закономерностей, или должна быть новизна в установлении подходов к исследованию темы, новизна в методах решения проблемы, или должно быть обобщение ранее известных положений с иных научных позиций.

1.6. Выпускная квалификационная работа выполняется магистрантом самостоятельно, творчески, используя современные источники научной информации, социологические исследования, собственный практический опыт работы в сфере работы с молодежью. Магистрант является единоличным автором работы и несет полную ответственность за ее подготовку, содержание и оформление.

1.7. Содержание выпускной квалификационной работы должно отвечать следующим требованиям:

- авторская самостоятельность работы;
- наличие предложений для решения конкретных практических задач, касающихся вопросов развития системы работы с молодежью;
- наличие научно обоснованных новых практических разработок в направлениях реализации молодежной политики;

- наличие теоретических исследований и выводов в направлениях педагогической, психологической, социологической сфер деятельности организатора работы с молодежью;
- определение инновационных подходов для решения проблем в сфере работы с молодежью;
- комплексный, системный, междисциплинарный подход к исследуемой проблеме;
- внутренняя логическая взаимосвязь разделов;
- грамотное изложение материала на русском языке.

1.8. Выпускная квалификационная работа должна содержать убедительные аргументы в пользу выбранной стратегии, методов научного исследования, точки зрения, авторских подходов.

1.9. Стил ь изложения текста в выпускной квалификационной работе должен быть строго научным, логичным, обоснованным. Необходимо избегать значительной конкретизации, схематичного изложения материала.

1.10. Формулировка научной новизны является обязательным элементом выпускной квалификационной работы. Научная новизна может быть выражена в выборе нового объекта исследования в системе реализации государственной молодежной политики, организации воспитательной деятельности, применения новой методологии в научном и практическом исследовании, в уточнении ранее известных теоретических определений или формулировании новых. Научная новизна определяется магистрантом и научным руководителем.

1.11. Магистрант обязан:

- совместно с научным руководителем определить тему, разработать индивидуальный план подготовки, сформировать перечень научных изданий, литературы по теме исследования для изучения и анализа, определить организации для внедрения результатов исследования, подготовить тезисы на основании производимых исследований в различных научных журналах, сборниках тезисов НПК уровня не ниже регионального;
- ставить в известность научного руководителя об отклонениях в индивидуальном плане подготовки диссертации;
- собрать в период научно-исследовательской практики необходимые для подготовки выпускной квалификационной работы данные;
- оформить и сдать отчет о научно-исследовательской практике;
- выполнять требования научного руководителя в сроки, установленные в индивидуальном плане подготовки;
- подготовить в соответствии с требованиями настоящих методических указаний выпускную квалификационную работу и предоставить печатный вариант для членов ГАК;
- подготовить акты о внедрении результатов исследования;
- подготовить доклад для выступления на защите (10 мин) и презентацию;

– не позднее, чем за 5 дней до защиты представить научному руководителю для отзыва выпускную квалификационную работу.

1.12. Магистрант имеет право:

- запрашивать у работников кафедры необходимые сведения, информацию, литературу;
- предлагать заведующему кафедрой перенос сроков защиты по объективным причинам;
- самостоятельно определять тему и содержание выпускной квалификационной работы;
- высказываться на заседании ГАК собственное мнение, отличное от мнения научного руководителя, рецензентов и консультантов;
- представлять для членов ГАК дополнительные раздаточные материалы по теме выпускной квалификационной работы.

2. Структура выпускной квалификационной работы

2.1. Выпускная квалификационная работа должна содержать следующие **структурные части**:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть: две – три главы и выводы по каждой главе;
- заключение;
- список использованных источников и литературы;
- приложения.

2.2. **Титульный лист выпускной квалификационной работы** оформляется в соответствии с образцом. На титульном листе обозначены название Университета, института, кафедры, название работы, автор, научный руководитель, заведующий кафедрой. После прохождения предварительной защиты, разрешение о допуске к защите закрепляется на титульном листе росписями.

2.3. **Содержание** оформляется на втором листе выпускной квалификационной работы и представляет собой перечисление всех глав, параграфов, разделов, приложений с указанием начала страницы. Слово «Содержание» записывают в виде заголовка, располагают по центру, без абзацного отступа, с прописной буквы.

Названия разделов оформляются без отступа с левого края, подпунктов – с отступов – 0,8 см, точек в конце названий не ставится, промежутки между названием и номером страницы заполняются точками. «Введение», «Заключение», «Список использованной литературы», «Приложения» в оглавление включаются, но не нумеруются. Заголовки «Введение», «Заключение», «Список использованных источников», «Приложение» начинают писать на уровне первой буквы наименования раздела. Наименования, включенные в содержание, записывают строчными буквами, кроме первой прописной буквы, с указанием номеров разделов, подразделов.

Если заголовок раздела, подраздела состоит из нескольких строк, то следующая строка выполняется под первой буквой предыдущей строки заголовка. В содержании работы должны быть перечислены все приложения с указанием их номеров и заголовков. Цифры, обозначающие номера страниц (листов), с которых начинается раздел или подраздел, следует располагать на расстоянии 10 мм от края листа, соблюдая разрядность цифр. Слово «стр.» не пишется.

2.4. Введение является обобщающим разделом в выпускной квалификационной работе и должно представлять собой краткое изложение основных идей работы, ее актуальность, проблема, цели и задачи, объект, предмет, гипотезу, положения, выносимые на защиту, содержание глав, логику, ход и методологию научного исследования, технологии организации процесса исследования, систему анализа результатов, практическую ценность результатов. Во введении важно указать научную новину исследования, личный вклад автора в разработку проблемы. Актуальность показывает основную проблему, решение которой требует новых исследований, дополнительных практических проверок технологий. Краткий обзор литературы, документов должен показать, что определенная в теме проблема еще не раскрыта или раскрыта частично и потому необходимо дальнейшее исследование.

Далее формулируется цель работы и задачи, которые необходимо решить для достижения цели. Задачи формулируются в глагольной форме, являются конкретными этапами в достижении цели. Формулировки задач являются основой для заголовков глав, параграфов, разделов. Во введении формулируется объект и предмет исследования. Объект – это социальная группа, явление, процесс и др., выбранные для изучения и являющиеся проблемной ситуацией. Предмет – это структурная содержательная единица объекта, он определяет тему выпускной квалификационной работы. В сфере организации работы с молодежью, объектом, например, может быть система работы с иностранной молодежью, а предметом – адаптация иностранных студентов в вузах или трудоустройство иностранных студентов. Объектом в магистерской диссертации направления подготовки «Организация работы с молодежью» обязательно должна выступать система работы с молодежью, направленная на определенное направление этой работы.

Методы исследования, которые применялись в ходе подготовки работы, также указываются во введении. В числе приемов и способов научного познания обычно выделяют: общенаучные методы, логические методы, междисциплинарный анализ понятий.

Необходимо представить свидетельства достоверности данных, приводимых в работе. Для этого приводят наименования конкретных организаций, в которых проводилась апробация исследований, численность респондентов при проведении социологических исследований, сроки исследований.

Одним из основных требований к написанию выпускной квалификационной работы – это научная новизна и практическая значимость. Научная новизна заключается в разработке нового научного продукта, расширении разработанных ранее сфер исследований в области работы с молодежью. Практическая значимость определяет, в какой мере новые результаты, приведенные в работе, могут быть применены практически в рамках того объекта исследования, который изучается. В качестве практической значимости необходимо привести примеры новых методических рекомендаций, концепций, программ, информационных баз данных, технологий. Практическая значимость – это то, что выносится на защиту, т.е. то, что практически является результатом работы на основании новых научных исследований. Наряду с практической значимостью указывается апробация результатов исследования, в качестве которой может быть представлен перечень конференций, семинаров, мастер-классов, практических занятий, проведенных по теме исследования. Основные результаты исследования рекомендуется публиковать в сборниках научно-практических конференций. Рекомендуемый список конференций и журналов, в которых возможно опубликование может быть сформирован магистрантом самостоятельно и согласован с научным руководителем или предложен научным руководителем. Перечень основных тематических научных конференций, проводимых в КБГУ.

Последним абзацем в разделе «Введение» описывается структура диссертации: указывается количество глав, параграфов, приложений, рисунков, схем. Общий объем раздела «Введение» составляет до 5 стр.

2.5. Основная часть включает в себя результаты теоретического исследования, практические исследования и конкретные результаты работы. Содержание определяется магистрантом и научным руководителем. Основная часть содержит, как правило, две – три главы, количество разделов в которых не регламентируется и определяется логикой исследования. Основная часть выпускной квалификационной работы базируется на результатах научно-исследовательской практики, научно-исследовательской работы, самостоятельной научной работы магистранта.

2.5.1. ПЕРВАЯ ГЛАВА выпускной квалификационной работы посвящена изучению научных работ по тематике, с целью выявления исторических закономерностей развития теоретических знаний в системе работы с молодежью, содержания, характера, признаков основных понятий сферы работы с молодежью, выявления ключевых сходных и противоположных позиций в исследованиях ученых для определения степени проработанности проблемы в направлении реализации государственной молодежной политики, воспитательной деятельности, деятельности общественных молодежных организаций в России и за рубежом. Обзор научной литературы, нормативных документов должен показать основательное знакомство магистранта с научной литературой по теме организации работы с молодежью, его умения анализировать,

систематизировать, логически выстраивать умозаключения в отношении развития современного научного знания по проблеме. Материалы, выбранные для анализа, должны быть актуальны для сферы молодежной политики, воспитательной деятельности с молодежью, деятельности общественных молодежных организаций, логически связаны, точно касаться проблемы исследования, последовательно отражать ретроспективный анализ. В первой главе должна быть дана всесторонняя характеристика научного обоснования выбранной проблемы, сформулированы конкретные пробелы в научных областях, с различных сторон на основании междисциплинарного исследования рассмотрены понятия и процессы. Должны быть даны рекомендации по дальнейшему исследованию, развитию конкретной научной области, социокультурных явлений и процессов развития общества в целом и отрасли работы с молодежью в частности.

Также в первой главе дается полное, подробное описание объекта и предмета исследования, представлена характеристика аналогов, исследованных с критической позиции. Глава должна содержать характеристику и оценку теоретических концепций, существующих в педагогической, социологической, психологической, философской, статистической, культурологической науках, применение которых необходимо для решения проблемы исследования. Автором дается оценка применения существующих методологических, технологических и теоретических подходов для решения проблемы в сфере молодежной политики, воспитания молодежи. В данном разделе, как и во всей работе, следует строго соблюдать научную терминологию и научный стиль изложения текста, избегать художественных приемов, метафор, подмены научных терминов быдовными, разговорными выражениями, усложненной конструкции фраз и громоздкости текста. В тексте должна присутствовать ясность, четкость, точность. Повествование в тексте ведется от первого лица во множественном числе «мы ...», «по нашему мнению...» или от имени автора «автор считает, что...».

В подборе научных источников литературы необходимо придерживаться следующих принципов:

узкая предметная область исследования - (педагогика, социология, философия, статистика, психология, культурология, политология, экономика в молодежной политике);

современные подходы, источники, имеющие высокую степень научного познания - (журналы, рецензированные ВАК, монографии, диссертации). Следует минимально использовать словари, учебники, учебно-методические пособия, методические пособия, т.к. данный вид литературы определяет базовый уровень знаний, более подходящий для бакалавров и специалистов, а не для магистрантов. Магистрант должен показать тенденции развития теории, практики в конкретной области исследования, степень их разработки в отечественной и зарубежной научной литературе.

Обязательным условием подготовки выпускной квалификационной работы, является анализ современного состояния выбранного для исследования направления работы с молодежью. Необходимо привести анализ нормативных документов (Законы, Указы, Постановления, федеральные целевые программы, приказы, инструктивные письма и др.) международного, российского, регионального, областного уровней и уровня той организации, для которой будет практически значима работа магистранта. При анализе нормативных правовых актов, возможно, использовать интернет-источники, но они должны относиться к государственным структурам или официальным СМИ. Перечень документов, которые необходимо проанализировать, определяются магистрантом самостоятельно и согласовываются с научным руководителем или определяются научным руководителем.

В результате исследования необходимо определить существуют ли нормативные документы, регламентирующие деятельность в определённой системе работы с молодежью, являющейся предметом научного исследования магистранта, какие документы необходимо учитывать при практическом внедрении результатов исследования, а также в какие документы необходимо вносить изменения, добавления с целью повышения эффективности работы.

2.5.2. ВТОРАЯ ГЛАВА выпускной квалификационной работы посвящена проведенным магистрантом исследованиям, которые являются основанием для разработки практически важных итоговых материалов диссертации. Основанием являются результаты научно-исследовательской практики. В главе могут быть приведены итоги:

- социологического исследования;
- опроса экспертов;
- анализа опыта работы организаций.

В данной главе должна быть приведена полная характеристика организации, в которой осуществлялась научно-исследовательская практика, системы работы с молодежью в узком направлении, определенном тематикой диссертации, дана оценка эффективности, установлены показатели, которые необходимо корректировать для достижения цели, поставленной в диссертационной работе.

Социологическое исследование необходимо проводить в рамках научно-исследовательской практики, при необходимости может проводиться дополнительно и после сроков ее окончания. Целью социологического исследования может быть, например, изучение влияния мотивации при поступлении в вуз; изучение влияния мотивации при поступлении в вуз на социальную активность и уровень сформированности компетенций; изучение уровня вовлеченности молодежи в волонтерскую деятельность; изучение влияние участия в культурно-массовой, спортивной, научной и общественной деятельности на уровень сформированности компетенций, влияние участия в определенном молодежном проекте на формирование

личностных качеств, мотивы и цель создания молодежных объединений, мотивация к созданию семей, причины вовлечения молодежи в асоциальное поведение, различные виды зависимостей, вовлеченность молодежи в информационное пространство и др.

Исследования проводятся по заранее разработанной программе, которая приводится в приложении к диссертационной работе. Важно обосновать необходимость исследования, обозначив это в одной из задач. Организация социологических исследований должна соблюдать все требования к данному научному методу. Объем выборки, анкета, программа исследования согласуются магистрантом с научным руководителем и могут быть им скорректированы. Результаты исследования приводятся в главе в текстовой форме, сопровождаются таблицами и графиками, отражающими основные, ключевые результаты, закономерности, выводы. Магистрантом могут быть использованы результаты тематических социологических исследований, проведенных ранее, представлено сравнение с ними полученных результатов. В целях установления достоверности используемых данных, необходимо привести полные сведения о ранее проведенных исследованиях (место, количество респондентов, тема, сроки проведения, организаторы, печатное издание, где опубликованы результаты).

Опрос экспертов является одним из научных аналитических методов исследования. Состав экспертов может быть предложен магистрантом самостоятельно и согласован с научным руководителем или предложен научным руководителем. Количество экспертов определяется исходя из тематики диссертации. В главе приводятся обобщающиеся итоги опроса, обозначаются направления опроса, его цель, количество и состав экспертов. Принципиально важным для подготовки магистрантом диссертации по направлению «Организация работы с молодежью» является привлечение в качестве экспертов специалистов в различных областях работы с молодежью, имеющих значительный практический опыт, научные и методические разработки, чье мнение внесет значительный вклад в решение поставленной проблемы.

Анализ опыта работы организаций широко используется в диссертационных работах и проводится с целью выявления лучшего опыта работы, передовых технологий, уровня проработанности проблемы в практическом направлении. В главе приводится анализ опыта работы организаций, в которых осуществляется или могла бы осуществляться деятельность, входящая в поле исследования согласно тематике диссертации. Например, опыт работы вузов России и иностранных государств, служб занятости, молодежных клубов по месту жительства, государственных структур по реализации направлений молодежной политики. Описание анализа опыта работы начинается с постановки цели исследования, обозначения направлений и состава анализируемых организаций. Полный список организаций приводится в приложении в выпускной квалификационной работе.

Во второй главе возможно присутствие как всех трех видов практической работы (социологического исследования, опроса экспертов и анализа опыта работы организаций), так и какой-либо один, что определяется тематикой и целью диссертационной работы.

В практико-ориентированной работе во второй или третьей главе содержатся конкретные практические разработки автора, сделанные по итогам анализа теоретических материалов, исследований. В целях демонстрации практической ориентации, магистрант включает в работу материалы, которые могут быть применены в практической деятельности: программы, рекомендации, методические указания, комплексные целевые программы. В рамках научно ориентированной работы в работе могут быть представлены программы педагогической, психологической деятельности, стратегии, концепции.

Важной составляющей содержания второй главы является логическое включение результатов предыдущей главы.

2.7. Каждая из глав завершается выводами, оформляемыми с новой страницы. Выводы – краткое изложение результатов исследования, приводятся в виде перечня, нумеруются и выражают самые главные авторские выводы. Выводы по каждой главе становятся основой для написания заключения. Важно, чтобы все выводы соответствовали логике научного исследования, демонстрировали конкретные итоги решения задач и приближали в целом исследование к достижению поставленной цели. Начало текста в выводах должно начинаться с глагола в прошедшем времени: «определено», «сделан вывод», «установлено», «выделено» и т.п.

2.8. «Заключение» – сводная итоговая часть выпускной квалификационной работы. Содержание заключения – это обобщенные результаты исследования, констатация решения всех поставленных задач, подтверждение гипотезы и достижения цели работы. В этом разделе приводится оценка достоверности полученных результатов, предложения по использованию полученных результатов и направления развития исследования в дальнейшем. В данном разделе обозначаются выявленные новые научные определения, ключевые итоги исследования и перечисляются практические результаты работы. Заключительная часть выпускной квалификационной работы должна демонстрировать высокий уровень овладения магистрантом научными методами исследования, умением выделять главную мысль в ходе исследований, обосновано предлагать практические способы решения поставленной проблемы.

2.9. *Список использованных источников и литературы* приводится после «Заключения». Каждый указанный в списке источник должен иметь ссылку в тексте. Не допускается указание в списке источников, которыми автор фактически не пользовался. Список использованных источников и литературы оформляется в соответствии с ФГОС.

2.10. Выпускная квалификационная работа завершается *приложениями*. Они располагаются в порядке упоминания в тексте работы. Функция

приложения – дополнение, приведение справочной информации к основной мысли. Приложениями могут быть копии документов, выдержки из отчетных материалов, копии протоколов, списки, выдержки из инструкций, нормативных документов, таблицы, фотографии, иллюстрации. Каждое приложение располагается на отдельной странице. Слово «Приложение...» располагается справа в верхнем углу, при продолжении приложения на следующем листе, в верхнем правом углу располагается надпись «Продолжение приложения...».

3. Правила оформления выпускной квалификационной работы

3.1. Выпускная квалификационная работа должна быть выполнена в рамках определенного стиля изложения материала, не должна содержать орфографических, пунктуационных, стилистических ошибок, а также опечаток. Объем работы зависит от темы, должен отвечать условиям необходимости и достаточности, но не менее 75 и не более 130 страниц машинописного текста.

3.2. Научно-справочный аппарат диссертации – титульный лист, содержание, список использованных источников и литературы, примечания, цитаты, условные обозначения и сокращения – должны быть оформлены грамотно.

3.3. Выпускная квалификационная работа набирается на компьютере и печатается на стандартных листах (формат А4 – 297 x 210 мм), ориентация листов – книжная. Печатный вариант работы переплетается в канцелярскую папку с внутренним карманом таким образом, чтобы исключить случайное выпадение листов. К текстовому варианту должен прилагаться электронный вариант, записанный на CD-диск.

Лист должен содержать 28 – 30 строк, включая сноски. Каждая страница имеет поля: сверху – 20 мм, снизу – 25 мм, справа – 10 мм, слева – 30 мм. Абзацный отступ 1,25 см. Работа печатается в текстовом редакторе Microsoft Word: шрифт – TimesNewRoman, интервал – полуторный, размер шрифта – 14, выравнивание текста по ширине, межбуквенный интервал – обычный.

Не допускаются пробелы между абзацами, равно как и форматирование текста с помощью множественных пробелов.

3.4. Страницы выпускной квалификационной работы, включая список использованной литературы и приложения, нумеруются по порядку от титульного листа до последней страницы. На титульном листе цифра 1 не указывается. В общую нумерацию работы не включается задание на магистерскую диссертацию. Порядковый номер печатается внизу страницы по центру.

3.5. В тексте работы могут использоваться следующие виды ссылок:

- ссылки на структурные элементы работы, таблицы, иллюстрации, формулы, уравнения, перечисления, приложения и т.п.;
- ссылки на документы (библиографические ссылки).

Ссылки на структурные элементы и фрагменты текста оформляются по следующим правилам.

3.5.1. При ссылках в текстах **на структурные элементы** выпускной квалификационной работы или другие формы представления материала нужно указывать их названия и порядковые номера. Например: « ... в разделе 1 были рассмотрены...»; «... согласно 1.1»; «... в соответствии с табл. 1.3»; « ... на рис. 1.3». При этом следует иметь в виду, что если **таблица** или **рисунок** в тексте один, то слово **таблица** или **рисунок** пишут полностью. Если **таблица** или **рисунок** имеют номер, то пишут сокращенно.

3.5.2. *Ссылки на документы (библиографические ссылки).* Допускаются следующие формы ссылок: на документ в целом, на определенный фрагмент документа, на группу документов. **Допускается оформление ссылок двумя способами:**

1. Внутритекстовые с использованием квадратных скобок.
2. Подстрочные внизу страницы, под строками основного текста.

Используются следующие формы ссылок:

- на документ в целом;
- на определенный фрагмент документа;
- на группу документов.

Ссылки на документ в целом приводятся в виде порядкового номера этого документа в списке литературы, который указывается в скобках. Например: «Эрих Фромм в «Анатомии человеческой деструктивности» представил природу человеческой агрессии как...» [7].

Ссылки на определенный фрагмент документа требуют обязательного указания страниц рассматриваемого или цитируемого документа. Ссылки на фрагмент документа следует приводить в скобках в виде порядкового номера документа по списку литературы с отделенным от него запятой порядковым номером страницы, содержащей рассматриваемый фрагмент. Например: [2, с. 10].

Ссылки на мнение, разделяемое рядом авторов либо аргументированное в нескольких работах одного и того же автора, оформляются путем указания в скобках всех порядковых номеров документов из списка литературы, которые разделяются точкой с запятой. Например: «Результаты исследований показали, что...» [7; с. 10–12; 30].

Подстрочные ссылки располагаются внизу страницы, под строками основного текста, в сноске. Нумерация сносок отдельная на каждой странице. Подстрочные ссылки печатаются шрифтом TimesNewRoman, кегль 10, выравниваются по ширине. В сноске допускается опускать отдельные элементы описания документа, приведенные в списке литературы (объем источника, издательство). Но обязательно указание автора (фамилия и инициалы), название работы, год издания, номера страниц, для статей – название журнала и номер.

При записи подряд нескольких ссылок на одно издание (начиная со второй, если они находятся на одной странице) приводят слова «Там же» и указывают соответствующие страницы. Например: Там же. С. 35. Однако на следующей странице ссылка на эту же работу дается полностью.

В повторных ссылках только на одну работу данного автора в пределах одной страницы заглавие и следующие за ним повторяющиеся элементы опускаются или заменяются словами «Указ. соч.»

Например: Викентьев И.Л. Указ. соч. С. 65.

При использовании непрямого цитирования, когда мысль автора приводится не дословно, перед ссылкой ставят См.: ...

Библиографические ссылки, воспроизведенные из других изданий, приводят с указанием источника заимствования:

Ссылки на архивные документы первый раз включают полное и сокращенное название архива, номер фонда, номер описи, номер дела, номер листа. В последующих ссылках на этот документ приводится сокращенное название архива, номера фонда, описи, дела, цитированных листов.

3.6. Заголовки. Заголовки «Содержание», «Введение», «Заключение», «Список использованной литературы и источников», выполняют по центру без абзацного отступа прописными буквами без нумерации.

Главы и параграфы должны иметь порядковые номера в пределах всей ВКР, обозначенные арабскими цифрами с точкой. Каждый раздел текстового документа следует начинать с нового листа.

Наименования глав должны быть краткими и соответствовать их содержанию. Они записываются в виде заголовков, при этом используются прописные буквы. Переносы слов в заголовках не допускаются. Точку в конце заголовка не ставят. Если заголовки состоят из двух предложений, их разделяют точкой.

Параграфы должны иметь нумерацию в пределах каждой главы. Нумерация параграфов делается отдельно для каждой главы. Наименование параграфа записывается в виде заголовков (с абзаца) строчными буквами (кроме первой прописной). Точка после заголовка подраздела не ставится.

Заголовки глав и параграфов выполняются по центру без абзацного отступа. Заголовки параграфов не должны выполняться в конце листа, необходимо чтобы за ними следовало несколько строк текста

Цифровой материал оформляется в виде таблиц по ГОСТ 2.105.79.

3.7. Таблицы представляют собой форму организации материала, позволяющую систематизировать и сократить текст, обеспечить обзорность и наглядность информации. Правила оформления таблиц:

- каждая таблица должна иметь заголовок, точно и кратко отражающее ее содержание. Название таблицы помещают над ней. Его начинают с прописных букв и помещают над таблицей по центру;

- цифры в графах таблиц должны проставляться так, чтобы разряды чисел во всей графе были расположены один под другим, в одной

графе количество десятичных знаков должно быть одинаковым. Если данные отсутствуют, то ставят знак тире;

- округление числовых значений величин до первого, второго и т.д. десятичного знака для различных значений одного и того же наименования показателя должно быть одинаковым. Заменять кавычками цифры, математические знаки, обозначение марок материалов и типоразмеров не допускается;

- если цифровые данные в графах таблицы выражены в различных единицах величин, то их указывают в заголовке каждого столбца. Если все параметры, размещённые в таблице, выражены в одной и той же единице величины, сокращённое обозначение единицы помещают над таблицей, как правило, сразу после заголовка столбцов;

- таблицы нумеруются арабскими цифрами, в пределах раздела, к которому относится таблица, где сначала указывается номер раздела, а после точки обозначается порядковый номер таблицы, например «Таблица 1.2» (вторая таблица первого раздела). После номера таблицы точка не ставится. Допускается нумерация таблиц в пределах всего документа;

- если таблица не размещается на одном листе, допускается делить ее на части. Над следующей частью таблицы пишут слово «Продолжение», например, «Продолжение табл. 1.2», над последней частью таблицы пишут слово «Окончание»: «Окончание табл. 1.2». В этом случае над продолжением или окончанием таблицы повторяется головка (шапка) таблицы или заменяющая ее строка с нумерацией граф.

- крайние столбцы и строки таблицы не должны выходить за поля. Не допускается перенос строк на следующую страницу, если остается одно – два слова от предложения. Не допускается расположение заголовка таблицы и самой таблицы на разных страницах;

- слово таблица и порядковый номер таблицы помещают над ней в правом верхнем углу над названием таблицы;

- если в тексте только одна таблица, то ее не нумеруют, слово «Таблица» не пишут;

- таблицы в зависимости от их размера помещают после текста, в котором они упоминаются, или на следующей странице. Аналитические таблицы большого объема – свыше двух страниц – следует помещать в приложении;

- на все таблицы в тексте дипломной работы должны быть ссылки.

3.8. Иллюстрации. К иллюстрациям относятся: фотоснимки, репродукции, рисунки, эскизы, чертежи, планы, схемы, графики, диаграммы и др. Использование иллюстраций целесообразно только тогда, когда они заменяют, дополняют, раскрывают или поясняют словесную информацию, содержащуюся в выпускной квалификационной работе (проекте).

Правила оформления иллюстраций (*приложение 12*):

- иллюстрации независимо от типа обозначают словом «рис.» и нумеруют так же, как и таблицы;

- если в тексте только одна иллюстрация, то ее не нумеруют и слово «рис.» не пишут;
- слово «Рис.» и порядковый номер иллюстрации помещают под иллюстрацией по центру. При необходимости перед ними помещают поясняющие данные, расшифровывающие условные обозначения частей изображения;
- в конце подрисуночной подписи никаких знаков препинания не ставится;
- иллюстрации помещаются непосредственно после текста, в котором они упоминаются впервые или на следующей странице;
- на все иллюстрации в тексте должны быть ссылки.

3.9. Формулы следует выделять из текста в отдельную строку. Значения всех физических величин, применяемых в формулах, должны быть выражены в единицах СИ согласно ГОСТ 8.417-01 и в единицах, допускаемых к применению наравне с единицами СИ, а также в кратных ($\times 10$) и дольных ($:10$) от них. В формулах следует применять обозначения, установленные соответствующими стандартами.

Символы и числовые коэффициенты, входящие в формулы, расшифровывают слева направо непосредственно под формулой. Каждый символ пишут с новой строки (или сплошной строкой) и после запятой указывают размерность; символы разделяют точкой с запятой. Первую строку начинают со слова «где» без двоеточия после него.

После формулы, записанной в общем виде, в нее подставляют числовые значения входящих параметров и приводят результаты вычисления с обязательным указанием размерности полученной величины.

Формулы нумеруют арабскими цифрами в пределах раздела или всего документа. Цифры заключают в круглые скобки и записывают с правой стороны листа на уровне формулы. Ссылки на формулу приводят в тексте с указанием ее порядкового номера, например, «...в формуле (4.1.)» (первой формуле четвертого раздела).

3.10. Математические уравнения. Порядок представления математических уравнений такой же, как и формул. В тексте выпускной квалификационной работы могут быть сделаны **примечания**. В примечаниях указываются справочные или поясняющие данные. В примечаниях указывают справочные или поясняющие данные. Если примечание одно, то его не нумеруют и после слова «Примечание» ставят точку. Если примечаний несколько, то после слова «Примечания» ставят двоеточие и нумеруют арабскими цифрами с точкой. Например, Примечания:

1. Текст примечания.
2. Текст примечания.

3.11. Список использованных источников и литературы. При систематическом расположении список использованных источников и литературы необходимо расположить в следующем порядке:

- международные правовые акты;

- Конституция РФ;
- Федеральные законы РФ;
- Указы президента РФ;
- Постановления Правительства РФ;
- письма, инструкции, распоряжения министерств, федеральных служб, агентств;
- неопубликованные источники;
- монографии;
- книги, научные разработки по теме;
- учебные издания;
- статьи из периодических изданий;
- справочные издания,
- локальные электронные ресурсы;
- интернет-ресурсы.

3.11.1. В список использованных источников и литературы, помещаемый в конце работы, вносят, как правило, не только те источники, на которые делались ссылки по тексту, но и источники, в которых анализируется исследуемая проблема. При этом номера источникам присваиваются в алфавитном порядке. Литература на иностранных языках приводится в конце списка.

3.11.2. Список использованных источников и литературы оформляется в соответствии с ГОСТ 7.1-2003. В списке использованных источников и литературы при описании каждого источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место издания, год издания, общее количество страниц данной работы. Слова в заглавии не сокращаются. Сокращения в других областях описания приводятся согласно ГОСТ 7.12-93. Библиографическая запись. Сокращение слов на русском языке. Общие требования и правила; ГОСТ 7.11-78. Сокращение слов и словосочетаний на иностранных европейских языках в библиографическом описании. В описании возможно сокращение следующих мест издания: Москва (М), Ленинград (Л.), Санкт-Петербург (СПб.) и Ростов-на-Дону (Ростов н/Д). Название остальных городов не сокращается (например, Нижний Новгород).

3.11.3. При использовании журнальных статей или статей, взятых из сборника, следует указать фамилию и инициалы автора, название статьи, название журнала или сборника, год издания, номер (для журналов), страницы. Если авторов более четырех человек, то достаточно указать фамилию и инициалы первого, ограничившись добавлением «и др.». Если автор работы не указан, то ее ставят в алфавитный список по названию источника. Список использованной литературы должен включать не менее 50 источников.

11. Минимальная доля оригинальности в тексте – 65%.

12. Методические рекомендации по подготовке ВКР.

1. Научное руководство подготовкой, рецензент и консультанты выпускной квалификационной работы

1.1. В целях повышения качества подготовки выпускной квалификационной работы каждому магистранту назначается научный руководитель, которым может быть преподаватель кафедры «Организация работы с молодежью», являющийся кандидатом или доктором наук и/или высоко квалифицированный специалист в области работы с молодёжью.

1.2. Утверждение научного руководителя осуществляется до окончания второго семестра обучения директором СГИ после обсуждения на заседании кафедры и предварительного согласования с магистрантом.

1.3. Смена научного руководителя утверждается распоряжением директора СГИ по представлению заведующего кафедрой на основании личного заявления научного руководителя или заявления магистранта, но не позднее, чем за 0,5 года до защиты или в другой срок, связанный с чрезвычайными обстоятельствами.

1.4. Один научный руководитель может осуществлять работу с несколькими магистрантами, но их количество не должно превышать трех.

1.5. Научный руководитель:

1.5.1. Обязан:

- совместно с магистрантом определить тему, разработать индивидуальный план подготовки, сформировать перечень научных изданий, литературы по теме исследования для изучения и анализа, определить организации для внедрения результатов исследования, подготовить тезисы на основании результатов, проведенных исследований в различных научных журналах, сборниках тезисов НПК уровня не ниже регионального (не менее 3-5);

- помочь магистранту в определении методологии научного исследования;

- консультировать магистранта (не реже одного раза в 1-2 недели), а также организовывать встречи магистранта с другими необходимыми специалистами;

- контролировать выполнение требований настоящих методических рекомендаций, ход подготовки, выполнение индивидуального плана подготовки;

- письменно оформлять замечания к магистерской диссертации;

- оформить письменный отзыв на работу не позднее, чем за 3 дня до защиты;

- осуществить контроль готовности магистранта к предварительной и итоговой защите;

- информировать заведующего кафедрой о ходе подготовки выпускной квалификационной работы, о длительном отсутствии магистранта в период работы над работой, о критических отклонениях от графика выполнения диссертации;

- контролировать качество допускаемой к защите работы и утверждать окончательный вариант работы.

1.5.2. Имеет право:

- определить удобный для себя график консультирования;
- требовать от магистранта соблюдения индивидуального плана подготовки диссертации, графика консультирования, соблюдение законодательства в области авторских прав, а также требовать исправления замечаний к диссертации после ее редактуры;

- отказаться от научного руководства в случае невозможности контроля за ходом подготовки работы из-за субъективных причин и причин, связанных с безответственным поведением магистранта, что может повлечь низкий уровень подготовки работы;

не допустить выпускную квалификационную работу к защите в случае ее низкого качества;

- номинировать работу на различные конкурсные научные мероприятия.

1.5.3. Не имеет права:

- менять тему работы без согласования с магистрантом и утверждения на заседании кафедры;

- не выполнять график консультирования или менять его без согласования с магистрантом.

1.6. Если научный руководитель отказался от руководства магистерской диссертацией, заведующим кафедрой в течение двух недель назначается новый научный руководитель, что оформляется протоколом заседания кафедры и распоряжением по СГИ, затем доводится до сведения магистранта.

1.7. Кафедра регулярно на своих заседаниях заслушивает магистрантов и их научных руководителей о ходе подготовки выпускной квалификационной работы.

1.8. Консультантами могут выступать преподаватели и практикующие специалисты сторонних организаций, занимающихся реализацией направлений государственной молодежной политики, организующие воспитательную деятельность с молодежью, возглавляющие общественные молодежные организации, руководители и ведущие специалисты структурных подразделений образовательных учреждений, предприятий, социальных учреждений. Консультант оказывает информационную, методическую помощь и осуществляет дополнительную оценку диссертационной работы. Консультанты не готовят отзыв на диссертацию.

1.9. Рецензентом может выступать руководитель, ведущий специалист стороннего учреждения, занимающегося реализацией направлений государственной молодежной политики, образовательных учреждений, в том числе других институтов КБГУ, общественных организаций, предприятий, структурных подразделений КБГУ. Рецензенты утверждаются распоряжением по кафедре. Рецензент рассматривает только сброшюрованный экземпляр магистерской диссертации, подписанный научным руководителем, магистрантом. Рецензия оформляется на

специальном бланке, подписывается рецензентом и предоставляется магистранту за 2 недели до защиты.

2. Выбор темы выпускной квалификационной работы

2.1. Выбор темы выпускной квалификационной работы магистрант может осуществить самостоятельно, согласовав ее формулировку с научным руководителем перед вынесением на обсуждение на заседание кафедры или может быть предложена магистранту научным руководителем.

2.2. Темы выпускных квалификационных работ утверждаются директором института на основании протокола заседания кафедры и решения Ученого совета СГИ

2.3. Тема выпускной квалификационной работы должна быть актуальной и определена на основании заказа органа по делам молодежи, образовательного учреждения. Формулировка темы должна максимально конкретно отражать основную идею работы, теоретическую, практическую направленность исследования, не содержать аббревиатур и сокращений.

2.4. Изменение темы выпускной квалификационной работы осуществляется на основании заявления научного руководителя или магистранта и утверждается на основании протокола решения кафедры изменением в распоряжение директора института об утверждении тем выпускных квалификационных работ. Изменение темы магистерской работы не допускается позднее 0,5 года до даты защиты.

2.5. После утверждения темы магистрант оформляет заявление, научный руководитель выдает магистранту задание на подготовку работы.

3. Этапы подготовки выпускной квалификационной работы

3.1. Выполнение магистерской работы осуществляется поэтапно в соответствии с индивидуальным планом подготовки. Этапы разработки:

I. Постановка проблемы, определение проблемы, цели, объекта, предмета, гипотезы, формулировка задач.

II. Определение методов научного исследования для решения проблемы, объема научной литературы, источников.

III. Научно-методическое решение проблемы.

IV. Внедрение практических разработок, анализ полученных результатов.

V. Определение и описание результатов исследования, оценка достижения цели, подтверждения гипотезы, практические рекомендации для внедрения работы.

VI. Экспертиза, рецензирование.

3.2. Индивидуальный план подготовки является неотъемлемой частью процесса подготовки выпускной квалификационной работы, разрабатывается магистрантом и научным руководителем совместно на основании типового плана подготовки.

3.3. На оформление и подготовку к защите выпускной квалификационной работы учебным планом предусматривается не менее двух месяцев.

4. Критерии оценивания результатов защиты ВКР.

Оценка магистерской работы осуществляется по показателям, разработанным и утвержденным кафедрой.

В процессе подготовки выпускной квалификационной работы и ее защиты магистрант должен продемонстрировать, что у него сформированы профессиональные и общекультурные компетенции, определенные ФГОС по направлению 39.04.03 - Организация работы с молодежью (квалификация «магистр») и он умеет:

формулировать цель и задачи, определять методы решения задач, требующие углубленных научных исследований;

обобщать, систематизировать, проводить анализ и осмысление научных текстов и экспериментальных данных;

пользоваться современными источниками информации, библиографией;

представлять итоги исследований в письменной форме, оформлять в соответствии с требованиями.

В результате защиты магистрант должен продемонстрировать свободное владение навыками решения профессиональных задач и умение организовывать следующие виды профессиональной деятельности:

- разрабатывать и реализовывать исследовательские программы;
- проводить экспертную оценку исследовательских программ и результатов их реализации;
- организовывать и проводить комплексные социологические исследования;
- готовить публикации;
- выступать с докладами и сообщениями;
- анализировать информацию и литературу по исследуемой проблеме;
- разрабатывать рекомендации на основе собранной информации;
- владеть методами представления информации;
- применять накопленные знания в подготовке и написании научно-исследовательских работ;
- разрабатывать и участвовать в социальных проектах по реализации информационных программ;
- применять полученные знания для комплексного планирования и проектирования работы с молодыми людьми в молодежных сообществах;
- подготавливать обоснования для принятия управленческих решений по содействию занятости, трудоустройства, предпринимательству молодежи;
- изучать опыт деятельности международных молодежных объединений и налаживать международное сотрудничество;

- организовывать помощь молодым людям, испытывающим трудности в процессе интеграции в жизнь общества;
- взаимодействовать и сотрудничать с объединениями и организациями, представляющими интересы молодежи;
- сотрудничать с молодежными СМИ и молодежными редакциями;
- разрабатывать детские и молодежные проекты по актуальным проблемам;
- внедрять социальные проекты и программы по проблемам молодежи;
- поддерживать социальные инициативы молодежи.

Работа оценивается по 4-х бальной системе: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно». Оценка определяется с учетом теоретической подготовки магистранта, качества подготовки и оформления работы и результатов защиты.

Оценка *«отлично»* ставится в случае демонстрации магистрантом глубокого и аргументированного обоснования темы, четкой формулировки и понимания изучаемой проблемы, широкого и грамотного использования относящейся к теме научной литературы и нормативных документов, проявленного умения выявлять недостатки классических и современных теорий, делать обобщения и выводы; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы магистранта в определенной научной области, работа имеет хорошее оформление, библиография обширна. На работу имеются положительные отзыв научного руководителя и рецензия. Защита диссертации показала высокую сформированность профессиональных компетенций, профессиональную квалификацию магистранта и его активное стремление к научной работе.

Оценка *«хорошо»* ставится в случае, когда представлено аргументированное обоснование темы, дана четкая формулировка и продемонстрировано понимание изучаемой проблемы, литературных источников использовалось ограниченное число, но достаточного для подготовки магистерской диссертации. Диссертация основана на среднем уровне анализа изучаемой проблемы. Содержание исследования и ход защиты указывают на наличие практических навыков работы у магистранта в выбранной научной области. Диссертация хорошо оформлена с наличием необходимой библиографии. На работы имеются положительные отзыв научного руководителя и внешняя рецензия.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится в случае демонстрации достаточного обоснования выбранной темы, но отсутствует достаточно глубокое понимание проблемы. В библиографии даны в основном ссылки на стандартные литературные источники, научные труды использованы в ограниченном объеме. В ходе защиты отмечается недостаточная компетентность магистранта в определенной области науки. Диссертация оформлена небрежно. Отзыв научного руководителя и внешняя рецензия положительные, но с замечаниями. Защита диссертации показала

удовлетворительную профессиональную компетентность магистранта, но склонность к научной работе отсутствует.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится в случае, если тема диссертации представлена в общем виде, при подготовке использовалось ограниченное число научных источников, изложение материала шаблонного типа. Суждения, высказанные автором, не всегда компетентны, выводы не точны. Диссертация оформлена без соблюдения необходимых правил и ГОСТ. Отзыв научного руководителя и внешняя рецензия с существенными замечаниями, но дают возможность публичной защиты диссертации. Магистрант проявил невысокую научную эрудицию.

5. Примерная тематика ВКР.

1. Особенности формирования идентичности студенческой молодежи в современном обществе.
2. Патриотические ценностные ориентации российской студенческой молодежи
3. Факторы и особенности формирования межэтнических отношений среди молодежи в КБР
4. Применение компьютерных технологий в развитии системы работы с молодежью.
5. Моделирование социальных процессов в молодежной среде.
6. Социальные, экономические и политические процессы в молодежной среде.
7. Конструирование этнокультурной толерантности в контексте противодействия экстремизму
8. Молодежная пресса и публицистика в информационном обеспечении молодежной политики.
9. Развитие волонтерства в молодежной среде.
10. Роль адаптивного спорта в самореализации молодежи с ограниченными возможностями
11. Добрачные отношения молодёжи: ценностный аспект
12. Проблемы молодежного экстремизма.
13. Социально-педагогические технологии в организации работы с молодежью.
14. Влияние электронных медиа на формирование индивидуализма в молодежной среде
15. Ценностные предпочтения студенческой молодежи в отношении здоровья
16. Социокультурное содержание системы профилактики асоциального поведения молодежи.
17. Научная деятельность студентов вузов как фактор повышения функциональности высшего образования.
18. Управление молодежными организациями на региональном уровне: социологический анализ.

19. Система информационного обеспечения молодежной политики, воспитательной деятельности: региональный аспект.
20. Развитие личности молодежи в общественном движении.
21. Компетентностный подход к развитию работы с молодежью.
22. Воспитательный потенциал студенческого самоуправления.
23. Адаптация молодежи на современном рынке труда.
24. Адаптация молодежи к новым социально-экономическим условиям.
25. Культурная идентичность как фактор социализации современной российской молодежи.
26. Управление профилактикой аддиктивного поведения молодёжи
27. Динамика социокультурных ценностей молодежи.
28. Модернизация современной культуры молодежи.
29. Экономический аспект социокультурной адаптации молодежи в современном российском обществе
36. Особенности институционализации детских оздоровительных учреждений в условиях трансформации российского общества
37. Социальные притязания современной молодежи в региональном социуме
38. Социокультурное взаимодействие молодежных групп в современной России: региональный аспект
39. Туризм в системе социокультурного взаимодействия студенческой молодежи

6. Показатели оценивания планируемых результатов обучения.

Шкала оценивания			
2	3	4	5
Оценка «неудовлетворительно» выставляется за работу, в которой: - отсутствует аргументация актуальности темы, в определении цели, задач, предмета и объекта, гипотезы или проблемы исследования имеются ошибки; - отсутствует логичность изложения материала, план не отражает ключевых вопросов темы; - в	Выпускная квалификационная работа оценивается на «удовлетворительно», если: - структура работы недостаточно логична, названия глав слабо отражают ключевые вопросы заявленной темы; - не в полной мере освещена актуальность темы исследования, расплывчато	Оценка «хорошо» выставляется за работу, в которой: - структура работы логична, план отражает последовательное изложение узловых вопросов темы; - раскрыта актуальность проблемы исследования, четко сформулированы цель, объект, предмет, гипотеза либо научная	Оценка «отлично» выставляется за работу, в которой: - всесторонне обоснована актуальность избранной темы, раскрыты научная и практическая значимость работы, отражено понимание современного состояния освещаемой проблемы; - четко сформулированы цель, задачи, объект, предмет, гипотеза

теоретической части работы отсутствует обзор научной и методической литературы по изучаемой проблеме; • изложение носит репродуктивный характер, отсутствует анализ личного опыта и своего отношения автор не проявляет; • заключение не отражает выводов по теме исследования; • используется ограниченное количество литературных источников; • в объеме и оформлении работы имеют место грубые недостатки, работа выполнена с нарушением (задержкой) установленных сроков без объективных причин; • на защите студент не может обосновать выводы и предложения, не отвечает на вопросы, т.е. не владеет материалом темы.	сформулированы цель, задачи, объект, предмет, гипотеза или проблема исследования; • в теоретической части работы отсутствует аналитический обзор научной и методической литературы по изучаемой проблеме, не указан уровень разработанности вопроса в теории и практике; • библиография ограничена, ряд суждений отличается слабой аргументацией; • программа эксперимента о исследовании выполнена частично, анализ полученных данных описателен; • отсутствует самостоятельность при формулировании выводов по результатам теоретической и практической частей работы; • незнание нарушения в структуре и оформлении работы; • неуверенность	проблема исследования, сформулированы задачи исследования, методы исследования адекватны поставленным задачам; • в теоретической части работы представлен круг основной литературы по теме, выявлены теоретические основы проблемы, выделены ключевые понятия; • практическая часть включает констатирующий, формирующий, (или план формирующего эксперимента, рекомендации по улучшению исследуемой ситуации, решению проблемы); • практическая часть включает констатирующий, формирующий, контрольный эксперимент либо план формирующего эксперимента, рекомендации по улучшению исследуемой ситуации, решению проблемы или обобщение опыта работы государственных,	либо научная проблема исследования; • обоснованы методология и методы исследования, выбор практической базы, на которой осуществлялась экспериментальная работа; • в теоретической части дан полноценный анализ научных исследований по проблеме, освещен исторический аспект, полно и четко представлены основные теоретические понятия, показана хорошая осведомленность студента в современных исследовательских методиках; • практическая часть включает констатирующий, формирующий, контрольный эксперимент либо план формирующего эксперимента, рекомендации по улучшению исследуемой ситуации, решению проблемы или обобщение опыта работы государственных, муниципальных, неправительственных организаций и учреждений, реализующих функции молодежной политики;
--	--	---	--

	ренная защита работы, отсутствие ответов на значительную часть вопросов.	муниципальных, неправительственных организаций и учреждений, реализующих функции молодежной политики; • В заключении сформулированы общие выводы; • оформление работы (текста, библиографии, ссылок) в соответствии с общими требованиями к текстовым документам; • В целом, на защите студент демонстрирует знание материала, основных подходов к проблеме. Выпускная квалификационная работа оценивается на «удовлетворительно», если: • структура работы недостаточно логична, названия глав слабо отражают ключевые вопросы заявленной темы; • не в полной мере освещена актуальность темы исследования, расплывчато сформулированы цель, задачи,	• экспериментальное исследование построено грамотно, произведен системный анализ его результатов; • В заключении сформулированы развернутые, самостоятельные выводы, определены направления дальнейшего изучения проблемы; • работа оформлена грамотно; • изложение опытной работы иллюстрируется гистограммами, таблицами, схемами; • по материалам работы сделаны сообщения на студенческих научных конференциях; • на защите студент демонстрирует свободное владение материалом, знание теоретических и практических подходов к проблеме, уверенно отвечает на вопросы.
--	---	---	--

		объект, предмет, гипотеза или проблема исследования; • В теоретической части работы отсутствует аналитический обзор научной и методической литературы по изучаемой проблеме, не указан уровень разработанности вопроса в теории и практике; • библиография ограничена, ряд суждений отличается слабой аргументацией; • программа экспериментального исследования выполнена частично, анализ полученных данных описателен; • отсутствует самостоятельность при формулировании выводов по результатам теоретической и практической частей работы; • незнание чительные нарушения в структуре и оформлении работы; • неуверенная защита работы, отсутствие	
--	--	---	--

		ответов на значительную часть вопросов.	
--	--	---	--

7. Измерительная шкала для оценки уровня сформированности компетенций

	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ			
Составляющие компетенции	2	3	4	5
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, Допущено несколько несущественных ошибок
Наличие умений (навыков)	При решении стандартных задач не продемонстрированы некоторые основные умения и навыки. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения, некоторые – на уровне хорошо закрепленных навыков. Решены все основные задачи с отдельными несущественными ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, без недочетов
Владение опытом и выраженность личностной готовности к профессиональному самосовершенствованию	Отсутствует опыт профессиональной деятельности. Не выражена личностная готовность к профессиональному самосовершенствованию	Имеется минимальный опыт профессиональной деятельности (все виды практик пройдены в соответствии с требованиями, но есть недочеты).	Имеется опыт профессиональной деятельности (все виды практик пройдены в соответствии с требованиями без недочетов). Личностная готовность к	Имеется значительный опыт по некоторым видам профессиональной деятельности, больше, чем требуется по программам практик.

		Личностная готовность к профессиональному самосовершенствованию слабо выражена	профессиональному самосовершенствованию достаточно выражена, но существенных достижений в профессиональной деятельности на данный момент нет	Личностная готовность к профессиональному самосовершенствованию ярко выражена. Имеются существенные профессиональные достижения
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, опыта недостаточно для решения профессиональных задач. Требуется повторное обучение.	Сформированность компетенции (компетенций) соответствует минимальным требованиям компетентностной модели выпускника. Имеющихся знаний, умений, опыта в целом достаточно для решения профессиональных задач, но требуется дополнительная практика по большинству профессиональных задач	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям компетентностной модели выпускника, но есть недочеты. Имеющихся знаний, умений, опыта в целом достаточно для решения профессиональных задач, но требуется дополнительная практика по некоторым профессиональным задачам	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям компетентностной модели выпускника. Имеющихся знаний, умений, опыта в полной мере достаточно для решения профессиональных задач.
Итоговая обобщенная оценка сформированности всех компетенций	Значительное количество компетенций не сформированы	Все компетенции сформированы, но большинство на низком уровне	Все компетенции сформированы на среднем или высоком уровнях	Большинство компетенций сформированы на высоком уровне
Уровень сформированности компетенций	Нулевой	Низкий	Средний	Высокий

4. Особенности организации государственной итоговой аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обучающихся из числа инвалидов государственная итоговая аттестация проводится с учетом особенностей их психофизического развития, их индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальные особенности).

При проведении государственной итоговой аттестации обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение государственной итоговой аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей для обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с членами государственной экзаменационной комиссии);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении государственной итоговой аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом государственного аттестационного испытания может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

продолжительность сдачи государственного экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

продолжительность подготовки обучающегося к ответу на государственном экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

продолжительность выступления обучающегося при защите выпускной квалификационной работы - не более чем на 15 минут.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается выполнение следующих требований при проведении государственного аттестационного испытания:

а) для слепых:

задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным

программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;
при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

б) для слабовидящих:

задания и иные материалы для сдачи государственного аттестационного испытания оформляются увеличенным шрифтом;

обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи: обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

по их желанию государственные аттестационные испытания проводятся в устной форме.

Обучающийся инвалид не позднее чем за 3 месяца до начала проведения государственной итоговой аттестации подает письменное заявление о необходимости создания для него специальных условий при проведении государственных аттестационных испытаний с указанием особенностей его психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья (далее - индивидуальные особенности). К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в КБГУ).

5. Организация и проведение апелляции.

Председателем апелляционной комиссии утверждается руководитель организации (лицо, исполняющее его обязанности или лицо, уполномоченное руководителем организации - на основании распорядительного акта организации).

В состав апелляционной комиссии включаются не менее 4 человек из числа лиц, относящихся к профессорско-преподавательскому составу организации и не входящих в состав государственных экзаменационных комиссий.

По результатам государственных аттестационных испытаний обучающийся имеет право на апелляцию.

Обучающийся имеет право подать в апелляционную комиссию письменную апелляцию о нарушении, по его мнению, установленной процедуры проведения государственного аттестационного испытания и (или) несогласии с результатами государственного экзамена.

Апелляция подается лично обучающимся в апелляционную комиссию не позднее следующего рабочего дня после объявления результатов государственного аттестационного испытания.

Для рассмотрения апелляции секретарь государственной экзаменационной комиссии направляет в апелляционную комиссию протокол заседания государственной экзаменационной комиссии, заключение председателя государственной экзаменационной комиссии о соблюдении процедурных вопросов при проведении государственного аттестационного испытания, а также письменные ответы обучающегося (при их наличии) (для рассмотрения апелляции по проведению государственного экзамена) либо выпускную квалификационную работу, отзыв и рецензию (рецензии) (для рассмотрения апелляции по проведению защиты выпускной квалификационной работы).

Апелляция рассматривается не позднее 2 рабочих дней со дня подачи апелляции на заседании апелляционной комиссии, на которое приглашаются председатель государственной экзаменационной комиссии и обучающийся, подавший апелляцию.

Решение апелляционной комиссии доводится до сведения обучающегося, подавшего апелляцию, в течение 3 рабочих дней со дня заседания апелляционной комиссии. Факт ознакомления обучающегося, подавшего апелляцию, с решением апелляционной комиссии удостоверяется подписью обучающегося.

При рассмотрении апелляции о нарушении порядка проведения государственного аттестационного испытания апелляционная комиссия принимает одно из следующих решений:

об отклонении апелляции, если изложенные в ней сведения о нарушениях процедуры проведения государственной итоговой аттестации обучающегося не подтвердились и (или) не повлияли на результат государственного аттестационного испытания;

об удовлетворении апелляции, если изложенные в ней сведения о допущенных нарушениях процедуры проведения государственной итоговой аттестации обучающегося подтвердились и повлияли на результат государственного аттестационного испытания.

В случае, указанном в абзаце третьем настоящего пункта, результат проведения государственного аттестационного испытания подлежит аннулированию, в связи с чем протокол о рассмотрении апелляции не позднее следующего рабочего дня передается в государственную экзаменационную комиссию для реализации решения апелляционной комиссии. Обучающемуся предоставляется возможность пройти государственное аттестационное испытание в сроки, установленные образовательной организацией.

При рассмотрении апелляции о несогласии с результатами государственного аттестационного испытания апелляционная комиссия выносит одно из следующих решений:

об отклонении апелляции и сохранении результата государственного аттестационного испытания;

об удовлетворении апелляции и выставлении иного результата государственного аттестационного испытания.

Решение апелляционной комиссии не позднее следующего рабочего дня передается в государственную экзаменационную комиссию. Решение апелляционной комиссии является основанием для аннулирования ранее выставленного результата государственного аттестационного испытания и выставления нового.

Решение апелляционной комиссии является окончательным и пересмотру не подлежит.

Повторное проведение государственного аттестационного испытания осуществляется в присутствии одного из членов апелляционной комиссии не позднее 15 июля.

Апелляция на повторное проведение государственного аттестационного испытания не принимается.

Программа разработана в 2019 г., одобрена на заседании Ученого совета Социально-гуманитарного института протокол № 2 от 29 октября 2019 года.