

В. П. Пешкова

СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ

В статье рассматриваются педагогические технологии формирования корпоративной культуры студенческой молодежи, ориентированные на формирование личностной и профессиональной идентичности. Отмечено особое значение социально-культурных технологий, используемых в учебном и воспитательном процессе, показана их незаменимая роль в формировании корпоративной культуры студенчества.

Ключевые слова: корпоративная культура студенческой молодежи, социально-культурные технологии, педагогические технологии, интерактивные технологии, социализация, инкультурация.

V. P. Peshkova

SOCIO-CULTURAL TECHNOLOGIES OF FORMING THE CORPORATE CULTURE OF STUDENTSHIP

A relevance of a search problem of the effective pedagogic technologies of forming the corporate culture of studentship is defined by different causes. The most important and marketable traits of a modern personality, that make possible a successful professional activity are: a sense of purpose, intellectual curiosity, diligence, critical thinking, creativity, risk appetite, compliance with the pressures, leadership.

These qualities are the basic elements of corporate culture of studentship as values, norms and behavioral models altogether obtained by a future specialist in the course of educational activities.

Corporate culture creates a role, rational and pragmatist space for personal and professional qualities development; it harmonizes intellectual and emotional spheres of a personality, providing the socialization together with self-fulfillment and construction of a personal and a professional identity. Nevertheless, the last few years' literature marks a deficit of the effective pedagogic technologies, that go within the time-spirit and the scale of the arising educational and socialization problems of the younger generation. In that context a problem of adaptation of effective socio-cultural technologies to the university specificity can enrich and enhance joint pedagogic effect.

A degree of the problem scientific development. The last few years, a considerable number of works was published, where the authors tried to classify pedagogic technologies, to show the creative abilities of a person, to educe the essential traits and to view technological process generally and apart (the researches by V. P. Bepalko, V. I. Bogolyubov, A. A. Verbitskii, A. M. Voronin, V. V. Guzeev, I. A. Zimney, G. L. Iliin, V. A. Katirev, N. V. Kuzmin, B. T. Likhachev, I. Y. Lerner, V. M. Monahov, V. Y. Pityukov, A. Y. Saveliev, P. K. Selevko, A. G. Semushkin, V. A. Slastenin, F. Yanushkevich and others).

A pedagogic technology is viewed as a "systematic and consistent implementation of a beforehand designed educational process", an educational system project, implemented in practice (V. P. Bepalko), a system of consistent and interdependent actions of a teacher, focused on pedagogic tasks solving as a systematic and consistent implementation in practice of a pedagogic project process (V. A. Slastenin), a psychological and pedagogic attitude cluster, that defines the development of educational methods as a pedagogic process tool (B. T. Likhachev).

Academic novelty. The analysis of socio-cultural activity technologies, used in the educational process is shown in work, as well as its essential role in corporate culture development of studentship.

The research results approbation. The faithfulness of the presented results are proved by the approbation, led in the period from 2011 to 2013 at the premises of a non-State educational institution of higher vocational education "Saint-Petersburg University of Humanities and Social Sciences".

Keywords: a studentship corporate culture, sociocultural technologies, pedagogic technologies, interactive technologies, a socialization, an acculturation.

В условиях модернизации высшей школы, перехода на многоуровневую систему обучения существенно меняются квалификационные требования к подготовке специалистов, к уровню их профессиональной компетентности. Образовательные институты, выполняя заказ общества, формируют личность в соответствии с требованиями социума и рынка труда, обучают и воспитывают студенческую молодежь с максимальным учетом тех социальных условий, в которых ей придется жить и работать, решать профессиональные, социальные или жизненные проблемы, ориентируясь на гуманистические ценности. В число наиболее значимых и востребованных рынком труда характеристик современной личности, обуславливающих возможность успешного выполнения профессиональной деятельности, входят: целеустремленность, познавательная активность, трудолюбие, критичность, креативность, способность к риску, стрессоустойчивость, лидерство.

Данные качества являются базовыми элементами студенческой корпоративной культуры как совокупности ценностей, норм и моделей поведения, которые приобретает будущий специалист в процессе образовательной деятельности. Корпоративная культура создает ролевое, смысловое и деятельностное пространство для развития личностных и профессиональных качеств, необходимых будущему специалисту, она гармонизирует интеллектуальную и эмоциональную сферы личности, обеспечивая социализацию в единстве с самореализацией, формирование личностной и профессиональной идентичности, гармонизацию представлений о себе и социуме.

Важнейшей функцией корпоративной культуры является формирование личностной и профессиональной идентичности, при этом значимым элементом среды общения, формирующим коммуникативное поле общности «мы» и особую духовную атмосферу, выступает социально-психологический климат профессионального сообщества.

Особое значение в процессе формирования личности имеет аксиологический ресурс студенческой корпоративной культуры, составляющими которого являются: мировоззрение личности как система представлений о мире, детерминирующая отношение человека к другим людям, обществу и природе; корпоративные ценности и значимые явления организационной жизни членов сообщества; институциональные нормы и неформальные требования, предъявляемые вузом и обеспечивающие сохранение и развитие корпоративного сообщества. Корпоративная культура способствует включению студента в жизнь образовательного учреждения, особенно на стадии его адаптации, так как фиксирует сведения о нормах, правилах, идеалах, стандартах деятельности, традициях, обычаях, ритуалах образовательного учреждения.

Корпоративная культура как объект и результат педагогических усилий требует использования всей совокупности личностно-ориентированных приемов и методов. Не случайно поиск эффективных педагогических (воспитательных, образовательных) технологий является ключевой проблемой педагогики всех времен. Не является исключением и сегодняшняя ситуация. В последние годы вышло значительное число работ, в которых авторы пытаются классифицировать педагогические технологии, показать их человекотворческие возможности, выявить существенные характеристики и рассмотреть технологический процесс в целом или его отдельные структуры (исследования В. П. Беспалько, В. И. Боголюбова, А. А. Вербицкого, А. М. Воронина, В. В. Гузеева, И. А. Зимней, Г. Л. Ильина, В. А. Катыврева, Н. В. Кузьмина, Б. Т. Лихачева, И. Я. Лернера, В. М. Монахова, В. Ю. Питюкова, А. Я. Савельева, П. К. Селевко, А. Г. Семушкина, В. А. Слостенина, Ф. Янушкевича и других). Педагогическая технология рассматривается как «систематическое и последовательное воплощение заранее

спроектированного учебно-воспитательного процесса», реализуемый на практике проект педагогической системы (В. П. Беспалько); система последовательных и взаимосвязанных действий педагога, сосредоточенных на решении педагогических задач, как планомерное и последовательное воплощение в практической деятельности проекта педагогического процесса (В. А. Сластенин); совокупность установок психолого-педагогического характера, определяющих разработку способов, методов, приемов обучения и воспитания, как инструментарий педагогического процесса (Б. Т. Лихачев). Наиболее универсальная трактовка педагогической технологии рассматривает ее в трех аспектах: в научном (часть педагогической науки, занимающаяся изучением и разработкой целей, содержания, методов обучения); процессуально-описательном – как алгоритм процесса, система взаимосвязанных компонентов – целей, содержания, методов и средств достижения планируемых результатов обучения); процессуально-деятельностном – в виде непосредственной реализации технологического (педагогического) процесса, в котором задействованы личностные, инструментальные и методологические педагогические средства (Г. К. Селевко).

В структуре педагогической технологии выделяют базовые взаимосвязанные компоненты: концепцию, а также содержательную и процессуальную части. При этом любая педагогическая технология должна соответствовать ряду основных методологических требований: базироваться на определенной научной концепции, включающей философское, дидактическое, психологическое и социально-педагогическое обоснование целей образования; представлять собой систему, состоящую из взаимосвязанных компонентов и отражать логику технологического (педагогического) процесса; быть управляемой, что предполагает возможность диагностики целеполагания, планирования, проектирования процесса обучения, его коррекции с целью достижения запланированных результатов; быть эффективной с точки зрения соотношения результатов и оптимальных затрат; быть воспроизводимой в иных похожих условиях.

В психолого-педагогической литературе (В. Г. Гульчевская, В. П. Беспалько, В. Т. Фоменко) представлены различные классификации педагогических технологий. В основу классификации могут быть положены различные критерии: по уровню применения технологии делятся на локальные (модульные), частнометодические (предметные) и общепедагогические; по философской основе технологии могут быть научными (сциентистскими) и религиозными; материалистическими и идеалистическими; диалектическими и метафизическими, гуманистическими; по ориентации на личностные структуры: личностно-ориентированные, гуманно-личностные, авторитарные, дидактоцентрические, антропософские и теософские, технологии сотрудничества и антигуманные, свободного воспитания и принуждения, прагматические и экзистенциалистские и другие; по ведущему фактору развития психики – социогенные, биогенные, психогенные и идеалистические технологии); по типу управления и организации познавательной деятельностью учащихся они делятся на взаимодействующие учителя с учеником и «разомкнутые»; циклические (самоконтроль, контроль и взаимоконтроль); направленные или рассеянные (фронтальные); автоматизированные (с помощью технических средств) или вербальные; по критерию способ-метод-средство (репродуктивные, догматические, диалоговые, объяснительно-иллюстративные, игровые, творческие, коммуникативные, программированного, проблемного, развивающего, саморазвивающего обучения и др.) [1, с. 11].

В педагогической литературе последних лет отмечается дефицит эффективных педагогических технологий, соответствующих духу времени и масштабу возникающих проблем воспитания и социализации подрастающего поколения. В такой ситуации особую актуальность получает проблема адаптации к специфике вуза эффективных социально-культурных технологий, способных дополнить и усилить совокупный педагогический эффект. Практика показывает, что социально-культурные (культурно-досуговые, социальные) технологии способны эффективно решать задачи социализации, инкультурации, социально-культурной интеграции и реабилитации личности. Г. Н. Новикова определяет социально-культурные технологии как педагогические системы организационно-управленческих действий последовательных и алгоритмических, функционирования личностных, методологических и ин-

струментальных средств, направленных на достижение запланированных результатов. Е. И. Григорьева рассматривает технологию как методы, средства, формы социально-культурной деятельности, используемые в учебном процессе и с помощью которых достигаются планируемые результаты образования». А. Д. Жарков в технологии социально-культурной деятельности предлагает выделить «организацию» и «методику». Т. Г. Киселева и Ю. Д. Красильников рассматривают технологию социально-культурной деятельности как систему общей, функциональной и социально-дифференцированных методик, пополняющихся за счет современного и исторического опыта, накопленного в сфере культуры, просвещения, досуга и быта народами различных стран и континентов.

Педагоги среднего образования и высшей школы все чаще связывают повышение качества образования в вузе с личностно-ориентированными и диалоговыми технологиями, с интерактивными технологиями организации самостоятельной образовательной деятельности студентов. Основной репертуар технологий социально-культурной деятельности включает: образовательные, культуротворческие, культуроохранные, социозащитные, управленческие, исследовательские, проектные, информационные, коммуникативные, этнокультурные, рекреативные, альтернативные (инновационные) и другие. Технологии социально-культурной деятельности, используемые в учебном и воспитательном процессе, направлены на развитие личности, включение ее в культурно-ценностные социально-значимые отношения как главный смысл воспитания. Именно в этом проявляется их педагогический эффект. Как показывает практика вузовского образования, формирование и становление личности студента представляет собой непрерывный процесс качественного самоизменения, в рамках которого под воздействием различных факторов формируется субъектно-деятельностная позиция студента, потребность в саморазвитии, самосовершенствовании с учетом реализации жизненных ориентаций и потребностей как поиска своего места в жизни.

Социально-культурные технологии играют незаменимую роль в формировании корпоративной культуры студенчества. Дело в том, что их «площадкой» является сфера свободного времени, которое имеет особую значимость для всестороннего развития личности, приобщения к достижениям культуры, формирования профессиональной идентичности. В процессе совместной учебной и досуговой деятельности студентов накапливается социальный опыт, основными элементами которого выступают знания, умения, навыки, культурная компетентность, появляются различные социальные роли и функции, формируется эмоционально-ценностное отношение к действительности.

Следовательно, в рамках образовательного учреждения необходимо обеспечить широкий спектр видов внеучебной деятельности, способствующих индивидуализации и самореализации личности, а именно: включать студентов в научно-исследовательскую деятельность, в работу научно-практических конференций студентов и молодых ученых, в организацию конкурсов профессионального мастерства. Развитию личности способствует участие в работе творческих коллективов, фестивалей, спортивных соревнований, праздничных концертов, в международных конкурсах и фестивалях. Значимыми образами личностного развития могут стать встречи с авторитетными в своём деле людьми, с выпускниками, достигшими высоких результатов в своей профессии. Социально-культурные технологии способствуют формированию профессиональных компетенций, профессиональному самоопределению, профессиональному становлению и развитию личности на всех этапах внеучебной практической деятельности субъектов образовательного процесса, они позволяют интегрировать педагогическую среду вуза в общее социокультурное пространство. При этом значимую роль играют те виды социально-культурной деятельности, которые наполнены культурно-творческим содержанием, компенсирующим дефициты личностного развития и расширяющим возможности решения личностных проблем студента, предупреждают изолирующие тенденции в образе жизни и обеспечивает интеграцию студента в университетскую субкультуру.

Успешное формирование и развитие корпоративной культуры студентов вуза может быть обеспечено комплексным использованием нескольких базовых технологий. Одной из ведущих является

социально-культурное проектирование, в компетенции которого находится разработка модели корпоративной культуры, обоснование направлений и форм ее практической реализации. Социокультурное проектирование как технология представляет собой конструктивную, творческую деятельность, сущность которой заключается в анализе проблем и выявлении причин их возникновения, выработке целей и задач, характеризующих желаемое состояние объекта, разработке путей и средств достижения поставленных целей. Социальнокультурное проектирование выступает эффективным педагогическим инструментом формирования основ корпоративной культуры студенческой молодежи в сфере досуга, способствуя вовлечению студентов в субъективно значимые виды досуговой деятельности, стимулированию участия в творческих проектных инициативах.

Особый воспитательный смысл имеет *технология инкультурации*, способствующая приобщению индивида к ценностям и нормам, традициям и обычаям родной культуры, формированию вузовских традиций путем закрепления корпоративных ценностей и норм в культурных артефактах. Институт образования не имеет себе равных в решении задач инкультурации, в формировании в сознании человека целостной социокультурной картины мира, поэтому содержание образования, представляя собой часть культуры, одновременно выступает способом сохранения ее ценностно-нормативного ядра. Процесс инкультурации – это комплекс целенаправленных взаимодействий субъектов образовательного процесса на основе интериоризации духовных и материальных ценностей культуры, результатом которых становится мировоззрение личности и освоение всей совокупности ценностей, культурное развитие и духовное совершенствование личности.

В этом ряду следует назвать *технология социализации*, сущность которой заключается в освоении личностью основного репертуара социальных ролей. В технологическом аспекте социализация предполагает включение личности в социально-коммуникативные и культурно-творческие виды деятельности, а также оптимизацию основных социально-психологических сфер жизнедеятельности подростка: семьи, учебной группы, субкультурного сообщества. В институциональном аспекте социализация основана на воспроизводстве социокультурного опыта, необходимого для полноценного включения подростка в общественную жизнь. Результатом социализации выступают: уровень развития личности (степень реализации способностей и возможностей); качество образа жизни (включая субъективно приемлемую широту рамок свободы и независимости, участие в социальных взаимодействиях, уровень культурной компетенции, удовлетворение культурно-досуговых потребностей). При этом базовыми критериями эффективности социализации являются: позитивная самооценка качества исполнения социальных ролей, поддерживаемая знаками признания со стороны ближайшего окружения; степень удовлетворенности личности своим социальным статусом в значимых сообществах и социально-психологических средах [3, с. 112]. Осуществляя передачу социального опыта от поколения к поколению, формируя у студентов не только общие и профессиональные компетенции, но и принятые в обществе особенности мышления и стили поведения, образовательное учреждение тем самым упорядочивает процесс социализации, используя ее позитивные и компенсируя негативные тенденции в учебно-воспитательном процессе. Механизм социализации эффективно действует в рамках той субкультуры, к которой относится человек и ровно настолько, насколько эта субкультура и ее члены значимы для человека. Субкультура интегрирует психологические и моральные признаки, характерные для людей конкретной профессии, культуры, возраста. В результате данного соединения возникает особый стиль жизни, способ мышления в той или иной возрастной, религиозной, профессиональной или социальной группе. Межличностный механизм социализации функционирует в процессе взаимодействия человека с субъективно значимыми для него (референтными) лицами (родители, друг, просто взрослый уважаемый человек). Через общение с этими людьми в человеке воспитываются категории нравственного порядка, составляющие основу для развития духовности [6, с. 102]. Характер влияния на социализацию человека тех или иных механизмов зависит от его возраста, пола, принадлежности к той или иной культуре и др. Эффективность процессов социализации студентов вуза зависит от следующих факторов: личностной

характеристики студента (аксиологический, практический, мотивационный и рефлексивный аспекты); отношения к учебно-воспитательному процессу в вузе; потребности студента к самообразованию и отношению к внешним источникам информации, в том числе и отрицательно влияющим на характер личности; успешности адаптации в вузе; взаимосвязи учебно-воспитательного процесса с требованиями будущей профессии; особенностей управления процессом социализации в вузе; роли внешней оценки успешности социализации (по результатам, со стороны преподавателей, товарищей и т. п.).

Особое значение имеет так называемая социализация в рамках будущей профессии. Как показывает практика вузовского образования, основная проблема молодых специалистов не отсутствие знаний, а неумение исполнять профессиональные обязанности, отсутствие профессиональной социализации. Под профессиональной социализацией понимают социопсихологический адаптационно-интеграционный процесс, в ходе которого, на основе существующей внутренней ориентации индивида, развития личностных ресурсов, под влиянием определенных агентов и институтов происходит усвоение профессиональных ролевых установок, знаний, норм, образцов поведения с последующим их воспроизводством в профессиональной деятельности [5, с. 97].

Для обеспечения успешной социализации молодого специалиста в профессиональной среде, его адаптации к нормам и требованиям, преобладающим в этой среде, безболезненному вхождению в трудовой коллектив через общую систему ценностей, традиций и норм поведения в вузах разрабатываются новые образовательные концепции, идеи, технологии, направленные на решение целого ряда педагогических задач: социально-культурных (ценностно-смысловых, морально-нравственных, познавательных), социально-психологических (связанных со становлением самосознания личности, самореализацией и самоутверждением, ее профессиональным самоопределением). В качестве значимого фактора и сферы формирования корпоративной культуры студенческой молодежи рассматривается досуговая деятельность, претерпевающая в настоящее время существенные изменения [4, с. 56].

Особый педагогический эффект в сфере досуга имеют интерактивные технологии, успешно решающие задачи трансляции корпоративных ценностей и норм, обеспечения взаимопонимания носителей корпоративной культуры, основанные на взаимодействии (преподавателя и обучающегося) и диалоге (непосредственном или опосредованном при помощи компьютерной техники), при котором студент становится активным субъектом этого взаимодействия. Понятие «интерактивный» происходит от английского interact (inter – взаимный, act – деятельность). Следовательно, интерактивные – основанные на взаимодействии, а эффективное взаимодействие предполагает диалог. Результативность диалога в образовательном процессе обеспечивается реализацией принципов, лежащих в основе диалогового общения (ценностно-смысловой контекстности содержания учебного диалога; рефлексивности субъектов диалога; согласованности в диалоге ценностей его субъектов (личностных и профессиональных); интерактивности и позиционной открытости в ситуации диалога; креативности и проективности их совместной деятельности, а также ценностно-смысловыми составляющими содержания образовательного процесса, создающими педагогические условия выбора определенной профессиональной позиции [7, с. 81].

Реализация и развитие интерактивных технологий в вузе возможны только через освоение новых методик, трансформацию имеющегося методического инструментария в интерактивный, исключая доминирование какого-то одного участника или идеи в учебном процессе (например, лекция-диалог, лекция-беседа, семинар-дискуссия, компьютерное тестирование и т. д.). В процессе реализации интерактивных технологий решаются следующие задачи: активизации участия обучающего в создании образовательного результата, демократизации образовательного процесса; формирования творческих общепрофессиональных компетенций, востребованных работодателем. Основные методические инновации в профессиональном образовании связаны с применением интерактивных технологий не только в обучении, но и в воспитании. Для формирования корпоративной культуры студенческого сообщества вуза в образовательном процессе используются следующие активные и интерактивные технологии:

проведение видеоконференций, интерактивных экскурсий, круглых столов (дебаты и дискуссия), ролевых деловых игр, применение метода case-study (анализ определенных ситуаций), «мозговой штурм», мастер-класс и различные виды тренингов. Особую значимость для студенчества в плане формирования корпоративной культуры имеют встречи за круглым столом с видными учеными, деятелями искусства, экономистами, юристами, представителями других государств и общественных организаций, учебно-воспитательных и культурно-просветительных учреждений, государственных органов и др.

По критерию средств воздействия социально-культурные технологии можно классифицировать на три группы: 1) вербальные технологии, использующие преобразующие возможности слова; 2) технологии, опирающиеся на культурную символику и предполагающие стимулирование в процессе обучения нормативного поведения аудитории путем целенаправленного ассоциирования стиля жизни (или его элементов) с определенной культурной символикой; 3) технологии, использующие в качестве основного средства воздействия образ значимой личности – компетенцией последних является формирование нормативных параметров отношения аудитории к различным явлениям и атрибутам жизнедеятельности (ценностям, стилю жизни, формам досуговой деятельности и т. д.) путем позиционирования аналогичного отношения со стороны субъективно значимых личностей или социальных групп. В образовательном пространстве университета эта технология реализуется через учреждение института почетных докторов, привлечение к преподаванию выдающихся деятелей культуры, науки, образования, обогащение университетского пространства портретами выдающихся деятелей культуры и искусства, которые оказывают стимулирующее воздействие на духовный рост личности студенческой молодежи. Социально-психологическая основа технологии референтации – универсальный механизм идентификации личности, обеспечивающий трансляцию и социокультурную преемственность: личность и деятельность определенного рода людей становятся образцом для подражания, тем самым приобретая своеобразную культурную функцию и становясь смысловым и семиотическим центром социума. Технология референтации является одной из наиболее эффективных в процессе формирования ценностей, норм и правил корпоративной культуры и степени воздействия на сознание и поведение студенческой молодежи [2, с. 78]. В психокультурном плане референтация является важнейшим условием самореализации личности, которая стремится найти в условиях внешней или внутренней среды тождественные ей, но «инобытийные» феномены – позитивные и негативные референты, выступающие в сензитивные моменты в качестве дополнительных элементов ее собственного развития [2, с. 78]. При этом другой человек становится значимым (референтным) для личности только тогда, когда он: является проекцией ее собственной сущности, то есть имеет значимые для личности идеальные и осуществившиеся в биографии другого человека личностные качества; являет собой персонифицированный способ решения жизненных проблем.

Таким образом, формирование студенческой корпоративной культуры в молодежной среде предполагает использование всего комплекса социальных, педагогических, социально-воспитательных и социально-культурных технологий, способных в совокупности сформировать социально-психологическую общность «мы», обеспечить формирование личностной идентичности и гармонизировать основные составляющие профессиональной подготовки: ценности, цели, знания и методы.

Литература

1. Борытко Н. М., Соловцова И. А., Байбаков А. М. Педагогические технологии: учеб. для студентов пед. вузов / под ред. Н. М. Борытко. – Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2006. – 59 с. – (Сер. «Гуманитар. педагогика». – Вып. 2).
2. Гатальский В. Д. Педагогическая пропедевтика как инновационная образовательная система профилактики девиантного поведения учащейся молодежи // Человек и образование. – 2011. – № 1. – С. 74–79.
3. Запесоцкий Ю.А. Реклама как фактор социализации современной молодежи // Изв. Рос. акад. образования. – 2013. – № 1. – С. 110–119.
4. Котельникова Н. В. Инновационные тенденции в сфере молодежного досуга в современной России: дис. ... канд. социол. наук. – Ставрополь, 2003. – 204 с.

СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

5. Крапивко Е. Н. Социокультурные девиации студенчества в контексте переоценки ценностей в современной России: дис. ... канд. социол. наук. – Ставрополь, 2006. – 158 с.
6. Ремшмидт Х. Подростковый и юношеский возраст: Проблемы становления личности: пер. с нем. – М.: Мир, 1994. – 320 с.
7. Семенова Г. А. Учебный диалог как способ формирования профессиональной позиции будущего учителя: дис. ... канд. пед. наук. – Н. Новгород, 2005. – 360 с.

Литература

1. Borytko N. M., Solovcova I. A., Bajbakov A. M. Pedagogicheskie tehnologii: ucheb. dlja studentov ped. vuzov / pod red. N. M. Borytko. – Volgograd: Izd-vo VGIPK RO, 2006. – 59 s. – (Ser. «Gumanitar. pedagogika». – Vyp. 2).
2. Gatal'skij V. D. Pedagogicheskaja propedevtika kak innovacionnaja obrazovatel'naja sistema profilaktiki deviantnogo povedenija uchashchejsja molodezhi // Chelovek i obrazovanie. – 2011. – № 1. – С. 74–79.
3. Zapesockij Ju. A. Reklama kak faktor socializacii sovremennoj molodezhi // Izv. Ros. akad. obrazovanija. – 2013. – № 1. – С. 110–119.
4. Kotel'nikova N. V. Innovacionnye tendencii v sfere molodezhnogo dosuga v sovremennoj Rossii: dis. ... kand. sociol. nauk. – Stavropol', 2003. – 204 с.
5. Krapivko E. N. Sociokul'turnye deviacii studenchestva v kontekste pereocenki cennostej v sovremennoj Rossii: dis. ... kand. sociol. nauk. – Stavropol', 2006. – 158 s.
6. Remshmidt H. Podrostkovyj i junosheskij vozrast: Problemy stanovlenija lichnosti: per. s nem. – М.: Mir, 1994. – 320 s.
7. Semenova G. A. Uchebnyj dialog kak sposob formirovanija professional'noj pozicii budushchego uchitelja: dis. ... kand. ped. nauk. – N. Novgorod, 2005. – 360 s.