



---

<http://LLL21.petrSU.ru>

<http://petrsu.ru>

**Издатель**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования «Петрозаводский государственный университет»,  
Российская Федерация, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33

Научный электронный ежеквартальный журнал  
**НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: XXI ВЕК**

Выпуск 4 (20).  
Winter 2017

**Главный редактор**  
И. А. Колесникова

**Редакционная коллегия**

О. Грауманн  
Е. В. Игнатович  
В. В. Сериков  
С. В. Сигова  
И. З. Сковородкина  
Е. Э. Смирнова  
И. И. Сулима

**Редакционный совет**

Т. А. Бабакова  
Е. В. Борзова  
А. Виегерова  
С. А. Дочкин  
А. Клим-Климашевска

**Е. А. Маралова**

А. В. Москвина  
А. И. Назаров  
Е. Рангелова  
А. П. Сманцер

**Служба поддержки**

А. Г. Марахтанов  
Е. Ю. Ермолаева  
Т. А. Каракан  
Е. В. Петрова  
Н. И. Токко

**ISSN 2308-7234**

Свидетельство о регистрации СМИ Эл. № **ФС77-57767** от 18.04.2014

**Адрес редакции**

185910 Республика Карелия, г. Петрозаводск, пр. Ленина, 33, каб. 254а  
Электронная почта: LLL21@petrsu.ru

**ЖУРИНСКАЯ Елена Евгеньевна**

директор Выборгского института (филиала) Ленинградского государственного университета им. А. С. Пушкина, преподаватель высшей квалификационной категории, аспирант ЛГУ им. А. С. Пушкина (Выборг, Россия)

*tastrahanskaya@gmail.com*

## **СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ В РЕГИОНАЛЬНОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКЕ НА ПРИМЕРЕ ВЫБОРГСКОГО ИНСТИТУТА (ФИЛИАЛА) ЛЕНИНГРАДСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ А. С. ПУШКИНА**

**Аннотация:** в статье рассматриваются риски, которые возникают в процессе становления и развития филиала регионального университета в педагогическом и в кадровом аспектах. Проблема преодоления рисков в развитии региональной системы непрерывного образования анализируется на основе опыта управления Выборгским институтом (филиалом) государственного автономного образовательного учреждения высшего образования Ленинградской области «Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина», реализующим программы среднего профессионального образования, высшего образования и дополнительного профессионального образования в социально-гуманитарной сфере. Автор описывает группы рисков, среди которых: перенасыщение территории учреждениями, предлагающими аналогичные образовательные услуги, несогласованность программ, необоснованное финансирование, снижение качества подготовки абитуриентов, невозможность трудоустройства и пр. В статье предложены меры по преодолению каждого из рисков. Рассмотрены тенденции, способствующие успешной реализации кадровой политики, а также сценарии собственного и регионального развития филиала университета, находящегося на приграничной территории. Материалы статьи могут быть использованы руководителями регионального образования.

**Ключевые слова:** региональная система непрерывного образования, управление рисками, проявления рисков, меры преодоления рисков, кадровая политика.

**E. Zhurinskaya**

## **STRATEGIC RISK MANAGEMENT IN THE REGIONAL PERSONNEL POLICY ON THE EXAMPLE OF VYBORG BRANCH OF PUSHKIN LENINGRAD STATE UNIVERSITY**

**Abstract:** the article deals with the risks that arise in the development process in a branch of the regional university in the pedagogical and in the staffing aspect. The problem of risk management in the development of the regional system of lifelong education is analyzed on the basis of the experience of Vyborg Institute (branch) of Pushkin Leningrad State University, which implements programs of secondary vocational education, higher education and additional professional education in the social and humanitarian sphere. The author describes the groups of risks, including: excess institutions offering similar educational services, program mismatch, unreasonable funding, a decrease in the quality of training entrants, inability to find employment, etc. The measures to overcome each of these risks are proposed. The tendencies that contribute to the successful implementation of the personnel policy, as well as scenarios of the own and regional development of the branch of the University located on the border territory are considered. The materials of the article can be used by the leaders of regional education.

**Key words:** regional system of continuous vocational education, risk management, measures to overcome risks, personnel policy.

**Введение в проблему.** Современная региональная система непрерывного профессионального образования предполагает выполнение экономических, социальных, культурологических функций, что позволяет эффективно поддерживать изменения на рынке труда. Ключевыми базовыми функциями университета и его филиалов являются социально-экономические функции, связанные с формированием, развитием и поддержанием кадрового, научного, технического и интеллектуального потенциала конкретных регионов. Выполнение этих функций университетом и его филиалами позволяет эффективно поддерживать сложные динамические изменения на рынке труда, в сфере производства как на уровне всего общества, так и на уровне регионов. Характер социальных и экономических функций университета и филиалов по развитию непрерывного профессионального образования в регионе объективно определяется потребностями рыночных структур в работниках соответствующего квалификационного и профессионального качества. Поэтому важнейшей задачей становится повышение эффективности непрерывного профессионального образования на базе университета и его филиалов, ориентированного на повышение качества человеческого потенциала региона.

Грамотное построение стратегии развития непрерывного профессионального образования должно увязываться с разработкой системы балансов, охватывающих демографические и трудовые ресурсы. Необходимо постоянно опираться на прогнозы изменения образовательного и потребительского поведения активного населения, на умение строить систему показателей и целей, достижение которых сможет существенно увеличить эффективность и результативность организации непрерывного образования в регионе.

Таким образом, диагностика состояния и динамики непрерывного образования в регионе должна стать предметом многостороннего мониторинга. Его результаты позволяют не только глубже оценить состояние исследуемой группы вопросов, но и более обоснованно ставить цели дальнейшего развития дополнительного образования и самообразования специалистов различных отраслей региона. Такой мониторинг, как инструмент анализа и диагностики качества непрерывного профессионального образования, позволяет на всех уровнях его региональной организации выявить сильные и слабые стороны, цели дальнейшего совершенствования, исходя из центральной задачи – устойчивого улучшения жизни населения и повышения его конкурентоспособности в самых разных областях жизни.

Выборгский институт (филиал) государственного автономного образовательного учреждения высшего образования Ленинградской области «Ленинградский государственный университет имени А. С. Пушкина» был создан на базе государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования Ленинградской области «Выборгский педагогический колледж» распоряжением Правительства Ленинградской области в декабре 2009 г. Реорганизация была осуществлена в целях интеграции образовательных учре-

ждений и повышения эффективности управления образовательными учреждениями высшего и среднего профессионального образования Ленинградской области.

В настоящее время Выборгский институт (филиал) развивается по пути регионального базового научно-образовательного центра. В соответствии с социально-экономическими потребностями Ленинградской области филиал реализует общепедагогические, научные, интеграционные, потребительские, социальные задачи, удовлетворяя потребности граждан, общества и регионального рынка труда в качественном образовании и высококвалифицированных специалистах различного уровня подготовки. Под руководством головного университета как центра непрерывного профессионального образования осуществляется подготовка специалистов социально-гуманитарного профиля с целью кадрового обеспечения дошкольного, общего, специального, дополнительного образования, а также сферы социальной защиты населения Выборгского района и Ленинградской области.

Географическое положение Выборгского района как пограничного региона России и Европейского союза оказывает значительное влияние на развитие международного сотрудничества во всех сферах жизнедеятельности муниципального образования. Наиболее интенсивно Выборгский район взаимодействует с приграничным регионом Финляндской Республики – Южной Карелией в сфере экономики и бизнеса, туризма, образования, экологии и окружающей среды, молодежной политики, культуры и спорта, информационного обмена, местного самоуправления. В качестве субъектов международного сотрудничества выступают администрация муниципального образования, промышленные предприятия и бизнес-структуры, общественные организации, учреждения спорта и культуры, общеобразовательные школы и учреждения среднего и высшего профессионального образования, а также учреждения социальной защиты населения.

Приграничность Выборгского района и традиционные интенсивные международные связи определяют специфические требования к выпускникам филиала: готовность к межкультурной коммуникации, взаимодействию в международной профессиональной среде; достаточное владение английским языком как языком международного общения, знание традиций и культурных особенностей сопредельной страны.

В то же время приграничное расположение Выборгского района является благоприятным условием для развития международных связей филиала:

- удобная логистика (расстояние до границы с Финляндией – 27 км, до главного кампуса университета-партнера филиала – Сайменского университета прикладных наук – 57 км);
- наличие у большинства сотрудников и студентов заграничных паспортов, мультивиз и опыта посещения сопредельного государства;
- личные связи в профессиональной среде и опыт участия в международных проектах, реализованных на уровне района, у ряда преподавателей и студентов.

Перечисленные обстоятельства определили в качестве одной из доминант стратегического развития Выборгского института (филиала) интернационализацию образовательного процесса, международную деятельность – развитие связей с университетами Скандинавии в сфере профессионального образования.

На сегодняшний день модель непрерывного профессионального образования, реализуемая институтом, выглядит следующим образом: среднее профессиональное образование (СПО) – высшее образование (бакалавриат ВО) – дополнительное профессиональное образование (ДПО). Как показывает мониторинг рынка труда, проводимый Выборгским центром занятости населения и комитетом по социально-экономическому развитию администрации МО «Выборгский район» Ленинградской области, выбор специальностей профессиональной подготовки, реализуемой в филиале университета, полностью отвечает требованиям региона в специалистах социально-гуманитарного профиля.

Подготовка специалистов в области социально-гуманитарного образования для регионального рынка труда способствует решению актуальной задачи кадрового обеспечения дошкольного, общего, специального, дополнительного образования, а также сферы социальной защиты населения, сферы физической культуры и спорта. Подготовку таких специалистов филиал выполняет под руководством университета как центра непрерывного профессионального образования. При этом филиалу вуза далеко не просто быть привлекательным для абитуриентов и осуществлять подготовку не по «модным» у молодежи специальностям, а по социально значимым, тем, которые особенно нужны для региональной системы.

На фоне старения педагогических кадров, отсутствия нужных специалистов социально-гуманитарного профиля в своем регионе образовательному учреждению (филиалу) важно выбрать свою стратегию развития на основе программно-целевого подхода к управлению, выходить из режима «выживания» в режим устойчивого динамического развития. Заказчиком на подготовку кадров социально-гуманитарного образования для нас выступает региональная система образования Ленинградской области, МО «Выборгский район» Ленинградской области, предъявляющие сегодня высокие требования к уровню подготовки выпускника (мобильность, гибкость, готовность к самообразованию, сформированность коммуникативной и информационной компетентностей).

Анализ внешних и внутренних факторов развития института, результатов деятельности филиала регионального университета (ежегодный отчет по самообследованию; ежегодный мониторинг деятельности образовательной организации) позволили выявить возможные риски развития Выборгского института (филиала) университета, позиционирующего себя как многоуровневое, многопрофильное, многофункциональное образовательное учреждение. При этом учитывались отсутствие механизма целевого приема на специальности социально-гуманитарного профиля, демографическая ситуация в городе и районе, возможный отток абитуриентов в филиалы других вузов, расположенных в городе.

**1. Проблема рисков в развитии региональной системы непрерывного образования.** Необходимость изучения и преодоления факторов риска в процессе организации и развития региональной системы непрерывного образования обусловлена новыми подходами к изучению взаимосвязи человека с социальной средой, изменениями в понимании роли образования в жизни человека и поиска им своего места в жизни (Л. Н. Антонова, В. П. Буянов, Е. П. Ильин, И. А. Колесникова, В. В. Сериков, Н. Д. Суховеева и др.). В число таких подходов включено **управление рисками**, риск-менеджмент (англ. risk management) — процесс принятия и выполнения управленческих решений, направленных на снижение вероятности возникновения неблагоприятного результата и минимизацию возможных потерь проекта, вызванных его реализацией. В системе риск-менеджмента принято выделять несколько ключевых этапов:

- выявление риска и оценка вероятности его реализации и масштаба последствий, определение максимально возможного убытка;
- выбор методов и инструментов управления выявленным риском;
- разработка риск-стратегии с целью снижения вероятности реализации риска и минимизации возможных негативных последствий;
- реализация риск-стратегии;
- оценка достигнутых результатов и корректировка риск-стратегии.

Ключевым этапом риск-менеджмента считается этап выбора методов и инструментов управления риском.

Понятием «риск» пользуются многие науки [3], каждая из которых раскрывает специфику и своеобразие риска в конкретной области научного знания или практики. Это позволяет выделить экологический, психологический, социально-психологический, правовой, медико-биологический, экономический и другие аспекты феномена «риск». Разнообразие подходов объясняется тем, что риск – сложное явление, имеющее множество не совпадающих, а иногда противоположных реальных оснований. Один из традиционных подходов связан с рассмотрением риска как меры предполагаемой неудачи, опасности применительно к конкретному виду деятельности [7].

В педагогике значительное место занимает аналитико-нормативный анализ риска в рамках решения организационно-управленческих задач: разрушительное воздействие факторов риска на те или иные социальные группы; императивы справедливого распределения издержек; психология восприятия риска и оценки вероятностей тех или иных событий; общественно-педагогическая целесообразность действий и решений и др. [2]. Определяя существующие риски в региональной кадровой политике, мы стремимся управлять ими, реализуя различные стратегии.

Рассмотрим основные, на наш взгляд, риски в региональной кадровой политике на примере работы нашего института, учитывая то, что не все риски на сегодняшний день преодолены.

**1. Риск перенасыщения учреждениями** различного типа и ранга, **предлагающими аналогичные услуги** на территории муниципальной системы региона.

*Проявления риска:* количество выпускников школ не соответствует числу бюджетных мест в образовательных учреждениях среднего профессионального образования. Действующие механизмы муниципальной системы образования не позволяют четко определить контрольные показатели соответствия предпочтений выпускников основной общеобразовательной школы планам регионального заказа образовательным организациям профессионального образования, функционирующим в регионе на территории конкретного муниципального образования. Так, ежегодно при поступлении на некоторые специальности СПО возникает конкурс аттестатов, ведущий к повышению среднего балла аттестата абитуриента и возможности достаточно высокого качества подготовки выпускников. В то же время по другим специальностям наблюдается недобор на бюджетные места, что является причиной снижения среднего балла аттестатов абитуриентов и дальнейшего качества подготовки, а также «отсеивания» местных абитуриентов, которые вынуждены уезжать из Выборга. Эти две противоположные тенденции вносят хаотичность в процесс работы с абитуриентами, включая отток молодежи в Санкт-Петербург и т. д.

*Возможные меры преодоления риска.* В условиях, когда образовательный рынок перенасыщен предлагающими свои услуги учреждениями, важно разработать не только стратегию развития региона (на что мы можем влиять лишь в качестве соисполнителей в рамках региональной системы образования), но и стратегию своего развития, стратегию выполнения конкретного заказа потребителя. Как показывает опыт, даже несовершенная стратегия принципиально улучшает внутреннее понимание ситуации, в которой находится филиал, позволяет осознанно и сбалансированно разработать цели его развития, а также нацеливает на системность принимаемых решений.

Так, примерный план приема на программы СПО для Выборгского института (филиала) ГАОУ ВО ЛО «ЛГУ им. А. С. Пушкина» формируется с учетом потребностей в педагогических кадрах Выборгской муниципальной системы образования. В 2016 г. имелась острая потребность в воспитателях детей дошкольного возраста (как следствие оптимизации системы дошкольного образования). В результате был изменен план подготовки по специальности «Преподавание в начальных классах» на подготовку по программе «Дошкольное образование» – 25 бюджетных мест. В итоге план по бюджету был выполнен полностью, а также 20 человек поступили на «Дошкольное образование» на договорной основе обучения (что и подтвердило правильность обоснования плана приема на 2016/2017 уч. г.). В настоящее время подана заявка на включение в план приема на 2018 г. обеих педагогических специальностей. Это обусловлено фактом старения педагогических кадров дошкольного и школьного образования, потребностями подготовки педагогических кадров с дополнительной профессиональной подготовкой.

**2. Риск несогласованности** между собой различных программ, стандартов и форм непрерывного профессионального образования на региональном уровне.

*Проявления риска:* снижается преемственность в профессиональном образовании, возможность перехода обучающихся из одной образовательной организации профессионального образования в другую; с одной программы профессиональной подготовки – на другую и пр.

*Возможные меры преодоления рисков:*

а) Развитие системы взаимодействия участников образовательного процесса филиала регионального университета с государственными (муниципальными) и рыночными структурами, представители которых проходят профессиональную (пере)подготовку с целью согласования потребностей заказчика с возможностями исполнителей. Так, все программы профессиональной подготовки проходят согласование с работодателями (представителями профильных комитетов администрации муниципального образования). Заказчики формируют заявки на профессиональную переподготовку по необходимой программе, вносят предложения по совершенствованию содержания курсов повышения квалификации;

б) Создание современной библиотечно-информационной и учебно-лабораторной базы в филиале регионального университета для обеспечения качества образовательного процесса всеми современными средствами обучения (оборудование кабинетов, ИКТ и др.). Это позволило с 2014 г. успешно применять элементы дистанционного обучения; формировать электронную образовательную среду.

**3. Риск применения** в региональной кадровой политике **необоснованного финансирования** непрерывного профессионального образования. Подобные риски появляются, если задание на программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки региональных кадров формируются без обоснования со стороны регионального заказчика, отсутствует конкурс на выполнение регионального заказа.

*Проявления риска:* несогласованность в определении образовательных программ повышения квалификации на заданный период времени в муниципальной образовательной системе, хаотичность выбора программ непрерывного профессионального образования со стороны потребителей (профильные комитеты муниципального образования; участники образовательного процесса).

*Возможные меры преодоления риска:* своевременное формирование согласованного перечня программ непрерывного профессионального образования под конкретный региональный заказ на конкретный период времени профильными комитетами муниципального образования совместно с руководителями образовательных организаций, участвующих в выполнении этого заказа.

**4. Риск перенасыщения рынка труда** одними и теми же специальностями, которые предлагают сразу несколько образовательных учреждений и(ли) некачественного обеспечения учебного процесса в связи с погоней за открытием новых специальностей.



*Проявления риска:* наличие у выпускников проблем с трудоустройством по специальности в случае избытка их числа на территории муниципального образования (региона); снижение качества услуг специалистами-выпускниками в случаях трудоустройства не по полученной специальности, профилю подготовки.

*Возможные меры преодоления риска:*

С 2011/2012 уч. г. Выборгский институт (филиал) успешно справляется с этим риском за счет того, что:

- постоянно проводится мониторинг вакансий на рынке труда по реализуемым программам профессиональной подготовки (Центр занятости населения; профильные комитеты муниципального образования);

- осуществляется регулирование контрольных цифр плана приема в образовательную организацию;

- строго соблюдается выполнения заказа на подготовку специалистов по программам, реализуемым в филиале университета;

- организация всей деятельности филиала направлена на подготовку специалистов, адаптированных к местным (региональным) условиям.

**5. Риск снижения численности контингента обучающихся как фактора жизнеспособности филиала университета.**

*Проявления риска:* изменение численности студентов в учебных группах, что оказывает влияние на спектр реализуемых программ профессионального образования.

*Возможные меры преодоления риска:* в Выборгском институте (филиале) существует план мероприятий по адаптации студентов первого курса с целью профессиональной ориентации, повышения мотивации к профессиональному образованию в филиале регионального университета; предупреждению ситуаций отчислений несовершеннолетних студентов. Разработан и успешно реализуется план профессиональной ориентации потенциальных абитуриентов.

Уделяется большое внимание формированию позитивного имиджа профессий по реализуемым в филиале программам среднего профессионального образования; имиджа самой образовательной организации как учреждения непрерывного профессионального образования.

Разработаны меры по оптимизации учебного процесса с учетом возможного уменьшения/увеличения контингента, обеспечивающие оптимальную нагрузку штатным преподавателям филиала. Деятельность института (филиала) осуществляется с учетом глубокой специализации филиала и регионального сценария развития филиала университета.

**6. Риск снижения уровня подготовленности абитуриентов на этапе поступления в филиал университета на программы среднего профессионального образования.** Причинами возникновения такого риска становятся: ложное мнение о том, что программа по общеобразовательным дисциплинам легче программы 10–11-го классов школы; опасение сложностей сдачи ЕГЭ в школе; воздействие со стороны школы (администрации, педагогов) на решение покинуть школу после 9-го класса; недостаточный уровень развития у молодежи общеучебных компетенций; ярко выраженная инфантильность учащихся.

*Проявления риска:* преждевременное разочарование учащихся в избранной профессии; финансовые потери для регионального бюджета в случае отчисления студентов, обучающихся на бюджетной основе, а также для родителей в случае обучения на договорной основе (договор на платные образовательные услуги заключают родители); неуспеваемость или низкая успеваемость первокурсников; снижение качества обучения.

*Возможные меры преодоления риска:*

– проведение качественной профориентационной работы на ранних этапах профессиональной ориентации, предпрофессиональной подготовки школьников;

– повышение мотивации студента к получению качественной профессиональной подготовки;

– организация и проведение дополнительных мер по предупреждению резкого снижения эффективности получаемого образования;

– активное применение интеллектуальных и практикоориентированных образовательных технологий;

– создание условий для выбора самостоятельного маршрута обучения, особенно для студентов СПО, успешно совмещающих учебу с работой по специальности;

– активное применение рейтинговой системы оценивания результатов деятельности обучающихся.

**7. Риск невозможности трудоустройства** всех желающих выпускников филиала регионального университета **и содействия занятости** обучающихся в свободное от учебы время по причине недостаточного количества рабочих мест по специальности или в силу специфических запросов работодателей к качеству подготовки специалистов.

*Проявления риска:* случаи отказов со стороны работодателей при трудоустройстве выпускников; последствия незанятости обучающихся в свободное от учебы время, ведущие к необходимости решения большого числа психолого-педагогических задач по сохранению контингента обучающихся.

*Возможные меры преодоления риска:*

а) Включение механизмов прямого финансового соучастия предприятий, организаций в системе непрерывного профессионального образования своих специалистов на базе университета и его филиалов. Это позволяет обеспечивать гибкое изменение количества абитуриентов и качества их подготовки за счет участия работодателей в создании современной учебной базы; развивать социальное партнерство, сетевое взаимодействие на региональном рынке труда;

б) Разработка системы дополнительных мер по регулированию трудоустройства выпускников филиала регионального университета и содействию занятости обучающихся в свободное от учебы время.

**8. Риск недостаточной профессиональной компетентности** преподавательского состава.

*Проявления риска:* отсутствие преподавательского корпуса, способного обеспечивать выполнение учебной и методической работы в соответствии с

требованиями ФГОС, создавать комфортные психолого-педагогические условия обучения, разрабатывать адаптированные программы учебных дисциплин, профессиональных модулей, практик, программ дополнительного профессионального образования.

*Возможные меры преодоления риска:*

- проведение системной организационно-методической работы по созданию коллектива единомышленников;
- обеспечение повышения квалификации для всех работников института;
- создание комплекса экономических стимулов профессионального роста преподавательского корпуса.

Все эти мероприятия по предупреждению данного риска в Выборгском институте (филиале) системно проводятся с 2011 г. Объективными причинами явились: переход на новые ФГОС среднего профессионального образования-2011 г., на ФГОС 3+ – с 2013 г.

**2. Тенденции, способствующие успешной реализации кадровой политики и развитию института.** Кроме рисков, существуют и позитивные тенденции, способствующие развитию института и реализации успешной кадровой политики. Среди них отметим:

- уникальность нашего института (филиала), единственного в районе представителя регионального университета, сохранившего специальности педагогического профиля;
- устойчивое сохранение потребности в молодых специалистах в регионе (учителя начальных классов, воспитатели дошкольных учреждений, педагоги по физической культуре, специалисты по социальной работе);
- заинтересованность муниципальных органов власти в повышении квалификации педагогических работников, руководителей муниципальных образовательных учреждений, социальных педагогов;
- практику постоянного проведения конференций, семинаров на базе института;
- оказание методической помощи работающим специалистам в соответствии с профилем полученной профессиональной подготовки через ЦПК (Центр повышения квалификации) ГАОУ ВО ЛО «ЛГУ им. А. С. Пушкина»;
- возможность прохождения программ профессиональной переподготовки для специалистов, имеющих высшее непедагогическое образование;
- эффективное социальное партнерство на уровне муниципального образования, в приграничной экономической территории.

В своем становлении Выборгский институт (филиал) проходит ряд сценариев развития.

**Сценарий самостоятельного развития** связан с вариативностью образования при поддержке филиала со стороны головного вуза по вопросам всей деятельности. В настоящее время в институте (филиале) ведется подготовка по таким направлениям высшего профессионального образования, как психолого-педагогическое и специальное (дефектологическое). Сегодня мы имеем организацию учебного процесса «в две смены», значительное увеличение континген-

та и обеспечение нагрузки для большинства преподавателей. Основная цель состоит в определении специализации филиала. Филиал должен стать безусловным лидером в области профессионального образования в регионе. Увеличение числа направлений подготовки при отсутствии необходимых площадей будет связано с большими рисками. Данный сценарий в большей степени соответствует инерционному или предпринимательскому сценарию развития.

**Сценарий регионального развития** заключается в ориентации на комплексное социально-экономическое развитие региона и близлежащих территорий, местный рынок труда, образовательные запросы населения. Очевидно участие в развитии филиала администрации муниципального образования «Выборгский район Ленинградской области». Традиционно проходит согласование с руководителями комитетов администрации МО плана приема по специальностям среднего профессионального образования, направлениям подготовки по программам высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования; мониторинг вакансий профессий в МО; осуществляется взаимодействие с районным центром занятости населения.

В этой связи мы считаем, что подготовка университетом и его филиалами специалистов в рамках непрерывного образования должна соответствовать региональному вектору образовательной политики, отвечать нуждам региона. Только в этом случае эффективность организации университетом непрерывного образования специалистов достигнет своего максимума, а его риски – минимума.

#### Список литературы

1. Антонова Л. Н. Педагогическая рискология: теория и история // Проблемы современного образования. 2010. № 4. С. 24–30.
2. Журинская Е. Е., Скворцов В. Н. Стратегия выполнения регионального заказа филиалом университета // Образование как фактор развития интеллектуально-нравственного потенциала личности и современного общества: материалы междунар. науч.-практ. конф. 28–29 ноября. 2013 г. СПб.: ЛГУ им. А. С. Пушкина, 2013. С. 7–10.
3. Ильин Е. П. Психология риска. СПб.: Питер, 2012. 286 с.
4. Колесникова И. А. Непрерывное образование как феномен XXI века: новые ракурсы исследования // Непрерывное образование: XXI век. 2013. № 1.
5. Абрамова И. Г. Педагогическая рискология: монография. СПб.: Образование, 1995. 92 с.
6. Сериков В. В. Личностно-развивающая функция непрерывного образования // Непрерывное образование: XXI век. 2013. № 1.
7. Суховеева Н. Д. Педагогические аспекты преодоления негативных последствий учебных факторов риска, отражающихся на здоровье учащихся колледжа: Автореф. дис. ... канд. пед. наук. Ставрополь, 2003. 26 с.