



DOI: 10.22363/2313-2272-2024-24-1-184-195

EDN: XQPJGL

## Прикладные социологические проекты в контексте клинической модели образования Санкт-Петербургского государственного университета\*

И.Е. Сафонов, Я.Д. Санадзе, М.М. Русакова, Н.Г. Скворцов

Санкт-Петербургский государственный университет,  
Университетская наб., 7–9, Санкт-Петербург, 199034, Россия

(e-mail: i.safonov@spbu.ru; y.sanadze@spbu.ru; m.rusakova@spbu.ru; n.skvortsov@spbu.ru)

**Аннотация.** Реализация прикладных социологических проектов может играть важную роль в сокращении разрыва между рынками образования и труда, но для этого образовательным организациям необходимо выработать механизм взаимодействия студентов и работодателей. В статье рассмотрена клиническая модель, используемая в Санкт-Петербургском государственном университете, — как инструмент организации прикладных социологических проектов в рамках образовательного процесса. В частности, описаны особенности Социологической клиники прикладных исследований СПбГУ, представлены результаты работы и направления ее развития, приведены практические рекомендации по внедрению инфраструктуры клинического обучения в образовательные программы, связанные с социологией. Эти рекомендации могут быть полезны другим университетам, стремящимся улучшить взаимодействие с рынком труда и повысить качество образования. Разработка и оценка форм интеграции запросов работодателей в образовательные учреждения — актуальные методические задачи, и для участников рынка образования могут представлять интерес решения, разработанные и апробированные СПбГУ, а именно — клинический подход. Его уникальность состоит в гибкой организационной модели, которая учитывает особенности разных образовательных направлений. За пятилетний период Социологическая клиника прикладных исследований зарекомендовала себя как учебная форма, которая успешно объединяет классическое образование с проектной деятельностью, дает студентам возможность включить востребованные кейсы в портфолио и установить отношения с представителями местного сообщества. Этот опыт будет полезен для повышения качества образования в рамках направлений обучения, связанных с социологией.

**Ключевые слова:** высшее образование; прикладная социология; студенты; индивидуальные образовательные траектории; практико-ориентированное обучение; обучение социологов; клинический подход в обучении; исследовательские компетенции

---

\*© Сафонов И.Е., Санадзе Я.Д., Русакова М.М., Скворцов Н.Г., 2024

Статья поступила 25.12.2023 г. Статья принята к публикации 26.01.2024 г.

Трансформация рынка труда ведет к изменению востребованности навыков, что отражается на трудоустройстве выпускников социологических программ. В российском и зарубежном контекстах сложно встретить занятых на должности «социолог», что, однако, не свидетельствует об отсутствии запроса на социологическую экспертизу. Напротив, сегодня карьерные возможности социологов расширились: их включают в группы специалистов, работающие в организациях государственного и коммерческого сектора, для сбора информации, анализа текущих тенденций и составления прогнозов. Кроме того, набирает популярность «индустрия инсайтов» — перспективное планирование и аналитика последствий альтернативных решений. В социологических образовательных программах присутствуют дисциплины, посвященные статистическим инструментам, сбору и анализу качественных и количественных данных, что необходимо в профессиональных сферах аналитики данных и CX/UX-исследований.

Положительные тенденции в карьерных траекториях социологов не отменяют того факта, что в большинстве публикаций о соотношении учебных программ и рынка труда упоминается несоответствие университетских знаний требованиям работодателей [11]. Данное утверждение прочно закрепилось в дискуссиях об образовании и воспринимается как само собой разумеющееся [11. С. 89]. Прослеживается и проблема спроса на социологическую экспертизу вне академического сообщества [5], в частности, несоответствие утилитарной логики рынка труда и академии: запросы потенциальных работодателей не ориентированы на воспроизводство социологии как самостоятельной профессии [2]. Зачастую работодателей интересуют конкретные знания и компетенции для решения прикладных задач, что ставит перед современной социологией вопрос: как актуализировать образовательную подготовку вне академического поля проблем. Если идеальный образовательный трек предполагает понимание области профессиональной реализации и специфики решения прикладных задач, то в действительности выбор проблем скорее делегируется выпускнику социологической программы. Одна из особенностей трудоустройства социологов состоит в том, что точки входа в профессию имеют скорее неопределенные и подвижные границы, чем четкие и устойчивые. Образовательные организации должны быть заинтересованы в прозрачных карьерных траекториях, поскольку востребованность выпускников — важный показатель качества образования.

Встреча запросов работодателей и экспертизы социологического сообщества на рынке труда связана с прикладной социологией [12]: в широком смысле это область социологического знания, в узком — профессиональная экспертиза. Как правило, результаты прикладных социологических проектов претендуют на понимание отдельных аспектов социального мира и принятие обоснованных управленческих решений. В прикладном проекте использование теории и методологии соотносится, прежде всего, с запросами клиента.

Для обучающихся такой опыт особенно ценен, поскольку обеспечивает перевод образовательного опыта в проблемное поле, позволяет применять аналитические инструменты в отношении не только академических проблем, но и вызовов локального масштаба. Кроме того, участие в прикладных проектах — важный опыт для определения будущей сферы профессиональной экспертизы.

Регуляторы образовательных процессов, в частности ФГОС, рассматривают работодателей как одну из сторон в процессе формирования профессиональных навыков у обучающихся. Образовательные организации используют разные формы вовлечения работодателей в учебный процесс: целевое обучение; преподавание; рецензирование учебных материалов; определение тематик квалификационных работ и научное руководство; производственная и преддипломная практики [7]. Систематизация и оценка данных форм в рамках социологических программ имело бы важное значение для образования и рынка труда, однако внимание к этой проблематике явно недостаточно, хотя основные претензии к выпускникам связаны именно с практической подготовкой (спектром освоенных методов и приемов исследовательской работы в разных сферах деятельности [9]).

Реализация прикладных социологических проектов сокращает разрыв между университетскими знаниями и запросами рынка труда. Вопрос в том, как обеспечить взаимодействие между студентами и работодателями для реализации прикладных проектов, которые будут убедительны для получения образования и проведения экспертизы. Так, наиболее распространенными группами паттернов образовательных и карьерных траекторий выступают [6]: длительное обучение; короткое обучение и работа. В обеих группах студенты, как правило, не получают опыта работы во время учебы и начинают работать только после завершения обучения, что несет ряд рисков для выпускников, образовательных организаций и рынка труда: несформированность у выпускников компетенций, востребованных на рынке труда; разрыв между теоретическими знаниями и практическими навыками; позднее включение молодых специалистов в рынок труда; разрыв между требованиями рынка труда и компетенциями молодых специалистов.

Для устранения и предотвращения перечисленных рисков в Санкт-Петербургском государственном университете (СПбГУ) была создана инфраструктура клинического обучения: учебные фирмы (клиник) на базе учебно-научных подразделений; интеграция клинической модели в обучение; расширение роли работодателя в образовательном процессе. Новый подход разрабатывался и внедрялся на основе традиционного подхода к образованию в классическом университете, что позволило внести в образовательный процесс наиболее важные аспекты современных подходов (проектное и практико-ориентированное обучение, индивидуальные образовательные траектории), сохранив основные черты классического

образования (фундаментальность, предметная широта, социальная направленность). Таким образом, на стыке традиционного и современного подходов к обучению в СПбГУ был разработан и внедрен клинический подход — особый тип образовательной деятельности, предполагающий привлечение студентов к выполнению будущих профессиональных обязанностей во время учебы в университете под контролем научного руководителя из числа профессорско-преподавательского состава. Студенты решают реальные исследовательские задачи, полученные от заказчиков, с учетом учебных целей.

В СПбГУ клинический подход реализован, в первую очередь, в форме клиник — это учебные фирмы и центры, работающие в формате акселератора. Уникальность подхода состоит в создании для каждой клиники своей организационной модели, что позволяет учитывать специфику направлений подготовки к профессиональной деятельности. В настоящий момент работают 20 учебных клиник, на базе которых студенты реализуют проекты разных тематик по запросу частных лиц и организаций: юридическое и психологическое консультирование, предоставление социальной помощи населению, подготовка медиапроектов, проведение прикладных исследований. В основе работы клиник лежит идея о реализации образовательными организациями «третьей миссии» — расширении вклада академии в развитие современного общества путем реализации социально значимых проектов по запросу местного сообщества.

Основа реализации клинического подхода в СПбГУ была описана Е.Н. Доброхотовой на примере развития профессиональных навыков юристов на базе Юридической клиники [4; см. также: 1; 3]. Социологическая клиника прикладных исследований (СКПИ) — это учебная фирма, которая проводит исследования полного цикла по заказу организаций: студенты в составе исследовательских проектных групп реализуют по запросу заказчиков прикладные исследования. Участие в СКПИ обязательно для студентов третьего курса бакалавриата и первого курса магистратуры по направлению «Социология», студенты других курсов и направлений могут принимать участие в работе СКПИ по желанию.

Полный исследовательский цикл представляет собой последовательность следующих этапов: встреча и переговоры с заказчиком; подготовка программы исследования; разработка концептуальной модели и методологии; пилотаж; сбор данных; их обработка и анализ; подготовка отчета и итоговых документов; презентация результатов исследования. Совокупность этапов может быть скорректирована по запросу заказчика или согласно выбранному дизайну исследования. В среднем перечисленные этапы занимают от четырех до пяти месяцев. В зависимости от запросов заказчика проекты могут решать следующие задачи: разработка продукта; сбор информации об управленческой проблеме для разработки рекомендаций по ее решению;

методические разработки, например создание и обоснование шкал для дальнейшего применения.

Деятельность СКПИ реализована на базе учебно-научного подразделения «факультет социологии», поэтому основа для выделения компетенций — ФГОС по направлению «Социология» и Профессиональный стандарт социолога. Кроме того, для формирования перечня компетенций и его актуализации регулярно проводятся мероприятия и встречи представителей профессионального сообщества и работодателей, а также мониторинг вакансий в области проведения прикладных исследований и аналитики.

Клинический подход в СКПИ реализуется как последовательность четырех этапов: отбор проектов; создание проектных команд; проектная деятельность и обучение; подведение итогов. Основа реализации клинического подхода в рамках практики — включение работодателей и реальных профессиональных задач в образовательный процесс без отрыва от программы обучения. Обязательными условиями для реализации исследовательского проекта выступают его практическая ориентированность и реальный запрос со стороны заказчика: научный руководитель и кураторы проектов СКПИ проводят предварительные встречи с потенциальными клиентами перед началом нового цикла практики, чтобы определить их потребности и запросы. После встреч принимается решение о включении проекта в список актуальных заказов, формируется список потенциальных проектов, который распространяется среди студентов через официальную страницу СКПИ в социальной сети Вконтакте. Далее для каждого научно-исследовательского проекта выбираются руководители и их заместители из числа опытных студентов, прошедших клиническую практику ранее (конкурс мотивационных писем и собеседования). По итогам отбора с руководителями и заместителями проводятся установочные встречи, в ходе которых кураторы разъясняют им должностные обязанности и передают информацию об исследовании. В случае необходимости для реализации сложных проектов привлекаются преподаватели и профессиональные исследователи.

Проекты, для которых были утверждены пары руководитель–заместитель, представляются студентам на выбор. Каждый проект сопровождается описанием: кто является заказчиком; кто выполняет функции руководителя и его заместителя; кто выступает в роли куратора проекта; краткое описание проблемы заказчика, основные исследовательские вопросы и методы, ожидаемые результаты и вознаграждение. Студенты, ознакомившись со списком заказчиков и проектов, заполняют форму записи на проекты, расставляя их по приоритету и обосновывая свой выбор, описывают опыт участия в прикладных проектах, заполняют форму самооценки компетенций. На этой основе создаются проектные команды, в которые входят от 8 до 10 человек. После формирования команд научный руководитель и кураторы проводят ряд организационных и установочных встреч. Каждая команда проходит тре-

нинг для знакомства и формирования команды. По завершении этого этапа студенты начинают реализацию проекта — от встречи с заказчиком до презентации результатов.

На старте проекта для руководителей и заместителей проводится интенсив «Управление исследовательскими проектами», в ходе которого анализируются основные инструменты и технологии, вопросы и аспекты управления: планирование, роли в командах, работа с мотивацией участников, делегирование и постановка задач, управление рисками. После прохождения интенсива кураторы проектов совместно с руководителями и их заместителями формируют календарный план: этапы и сроки, роли и компетенции, необходимые для реализации проекта, сервисы и методы управления проектами.

Кураторы сопровождают прохождение каждого этапа проекта с помощью обучающих мероприятий, направленных на формирование у студентов представлений об этапе и на приобретение компетенций, необходимых для его реализации, распространения учебно-методических материалов и проведения консультаций. По итогам каждого этапа исследовательская группа заполняет чек-лист и направляет его куратору. Также руководитель и его заместитель заполняют форму обратной связи, оценивая вовлеченность и качество работы каждого участника команды. Также научный руководитель СКПИ консультирует все исследовательские группы и утверждает итоговые варианты документов, что позволяет обеспечить высокое качество результатов проекта.

После завершения проекта в конце каждого учебного цикла обеспечивается получение и систематизация обратной связи от всех участников, включая заказчиков: участник проектной команды (самооценка, предложения по проведению практики); руководитель и его заместитель (самооценка, оценка работы членов команды, предложения по организации практики, оценка качества коммуникации с заказчиком); куратор (оценка работы руководителя, его заместителя и команды, оценка качества итогового продукта, оценка коммуникации с заказчиком); консультант (оценка работы команды и коммуникации с ней, оценка качества итогового продукта); научный руководитель (оценка работы кураторов, руководителя и его заместителя, оценка качества итогового продукта); б) заказчик (оценка качества и результата проекта, предложения по реализации практики). Полученная обратная связь служит основой для системы индивидуальных и групповых «достижений»: по итогам каждого исследовательского цикла выбирается лучший проект и лучшие студенты, которые получают поощрения от заказчиков и партнеров. В случае успешного завершения проектного цикла студент получает отзыв, рекомендательные и благодарственные письма от научного руководителя и заказчика. Для мониторинга эффективности и результативности через полгода после завершения проекта у заказчика уточняют, как были использованы результаты проекта в работе организации.

Важные результаты пятилетней работы СКПИ связаны с масштабом проектов и вовлеченностью участников. Так, в среднем около 200 студентов ежегодно принимают участие в исследовательских проектах полного цикла, а полученные данные регулярно используются для написания аттестационных работ (НИР, ВКР, диссертаций) и научных статей по согласованию с заказчиками. Иными словами, противоречия между классическим университетским образованием и практиками проектного обучения можно преодолеть и получить от их взаимодействия ряд преимуществ. В частности, участие в СКПИ помогает студентам применить свои знания на практике, задуматься о своих позициях как студента, члена команды и исследователя.

Вследствие ежеквартального роста числа участников возник вопрос о механизме формирования сбалансированных исследовательских команд. Обязательным условием для формирования команды выступает наличие студентов разных курсов, а для междисциплинарных проектов — студентов разных направлений. Включиться в проектную работу может каждый желающий, а участие в циклах не ограничено: за период обучения студенты могут пройти до 12 проектов. Однако в последние несколько кварталов отмечен рост количества участников с первого и второго курсов, поскольку для студентов младших курсов участие в прикладном проекте — вариативная часть, которая позволяет познакомиться с профессиональной деятельностью. Одно из возможных решений: студенты на этапе активного освоения базовых учебных дисциплин (теория социологии, методология социологических исследований, анализ данных и статистика) отбираются в команды на основе тестового задания.

Другой важный результат работы связан с трудоустройством выпускников: для студентов старших курсов работа в СКПИ как обязательная часть обучения дает возможность к моменту выпуска получить опыт решения реальных профессиональных задач. В частности, для формирования перечня актуальных компетенций и его актуализации проводятся мероприятия с участием представителей профессионального сообщества и работодателей, а также мониторинг вакансий в области прикладных проектов. В рамках содействия построению карьеры было решено создать систему оценки индивидуального образовательного трека участников СКПИ. На этапе проектирования данная система проводит входное тестирование, формирует план индивидуальной траектории (уровни освоения компетенции), по итогам проекта оценивает достижения, готовит резюме, использует рекомендательную систему стажировок в организациях заказчиков.

Третий ключевой результат работы СКПИ — выстраивание отношений с потенциальными и актуальными заказчиками. Успешный опыт функционирования СКПИ показывает, что коммерческие и некоммерческие организации нуждаются в надежных и точных данных, которые предоставляет прикладная социология. За время работы СКПИ было вы-

полнено более 60 прикладных проектов, как правило, для местных сообществ Санкт-Петербурга: коммерческих и некоммерческих организаций, культурных институций, государственных ведомств, а также для СПбГУ. У организаций появляется возможность решить проблемы на основе данных и аналитических инструментов при минимальном вложении ресурсов, что особенно актуально для некоммерческих организаций и культурных институций. Клиническая модель решает проблему интеграции работодателей в образовательный процесс и в долгосрочной перспективе способна влиять на структуру спроса на социологическую подготовку, как минимум на уровне местного сообщества, через развитие исследовательской культуры в организациях и популяризации образа социологии.

Основные партнеры СКПИ — Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, Завод по переработке пластмасс имени «Комсомольской правды», Региональная общественная организация «СТЕЛЛИТ». Отношения с ними закреплены договорами о сотрудничестве и практической подготовке обучающихся. Соответствующие мероприятия направлены на знакомство студентов с разными сферами профессиональной деятельности и на расширение представлений о карьерных траекториях в области менеджмента, исследовательских проектов и аналитики. Кроме того, модель работы СКПИ была признана лучшей в номинации «Проектное обучение — шаг в будущее» в рамках Всероссийского конкурса лучших практик подготовки рабочих кадров и специалистов среднего звена, проводимого Национальным агентством развития квалификаций.

Интеграция клинического подхода в социологические образовательные траектории предполагает решение организационно-методических задач на четырех этапах: теоретико-аналитическом, этапе определения основных участников, материально-технического обеспечения и пилотирования полученной модели. Первый, теоретико-аналитический, этап направлен на подготовку методической базы и разработку модели клиники: учитываются особенности, требования и ограничения сфер профессиональной деятельности; определяются востребованные компетенции в целевых областях рынка труда — чтобы понять, насколько выявленный перечень покрывается подготовкой в образовательном учреждении, на каких знаниях и навыках следует сконцентрировать работу. Так, СКПИ проводила Форсайт сессию с работодателями, с которыми заинтересована в выстраивании отношений, и трудоустроенными специалистами с социологическим образованием [10]. Выводы экспертных групп о знаниях и навыках социолога показали наличие запроса на исследования полного цикла: одинаково важно уметь работать с дизайном исследования (формулировать проблему, конструировать концептуальную модель, подбирать методологические решения), вести корректный сбор данных, проводить анализ, подготавливать отчетную документацию с наглядной визуализацией и понятно презентовать выводы и рекомендации.

Следующий шаг в рамках этапа — определить доступные формы деятельности для освоения выделенных компетенций: очертить границы интересующих запросов, например, многопрофильный или специализированный формат; подобрать адекватную длительность реализации проектов или оказания услуг; обосновать корректный объем проектов на основании доступных ресурсов; определить форматы взаимодействия со студенчеством. Оптимальный способ интеграции клинического подхода в образовательный процесс на начальном этапе — его включение в основную часть обучения на старших курсах. При этом важно учитывать готовность студентов к выполнению самостоятельных практических задач: понимать, когда студенты могут начинать деятельность в клинике, какой уровень подготовки требуется для реализации поставленных задач.

На следующем этапе необходимо определить основных участников клинического обучения, их роли и функции. Если создание клиники не является стратегической целью образовательной организации, то задачи ее формирования и поиска кадров ложатся на плечи инициаторов: нередко они выступают в роли научных руководителей или основных работников клиники, но для повышения ее эффективности целесообразно привлечь ресурсы кафедры и/или факультета (преподавателей, научных и административных сотрудников). В случае активного содействия образовательной организации необходимо установить кадровую структуру клинического подхода и перечень требований к сотрудникам, обратив внимание, насколько научный руководитель и кураторы связаны с профессиональным сообществом, имеют ли опыт практической деятельности в рамках сформулированных задач. Дополнительно в организационную структуру клиники могут введены быть специалисты-администраторы, ответственные за внешние и внутренние коммуникации и организаторы различных мероприятий.

Основной критерий работоспособности модели клиники — реальный спрос со стороны заказчиков и получателей услуг. Поиск потенциальных заказчиков и партнеров на этапе формирования модели работы клиники позволяет учитывать их мнение и запросы в интересах повышения эффективности будущего образовательного процесса.

Следующий этап — планирование материально-технического обеспечения, поиск возможных ресурсов для открытия клиники, ее стабильного функционирования и дальнейшего развития (помещение для работы студентов, компьютерная техника и программное обеспечение). Несмотря на то, что на первых этапах клиника может функционировать без вложений со стороны организаций-партнеров, в случае успешной апробации модели для ее дальнейшего существования и развития необходимы ресурсы вуза. Если образовательная организация рассматривает внедрение клинического подхода как одну из своих стратегических целей, ее участие

в материально-техническом обеспечении клиники становится необходимым условием ее эффективного функционирования и развития клинического подхода в целом.

И, наконец, разработка модели и планирование деятельности клиники требуют пилотного запуска цикла работы и ее отладку по итогам пилотажа. Под пилотированием подразумевается запуск полного цикла клинической работы в соответствии с выбранной моделью в интересах объективной оценки целей и ресурсов. С точки зрения стратегического управления образовательных организаций выделять большой объем ресурсов на социологическую клинику до проверки ее работоспособности нецелесообразно. Возможное решение — привлечение организаций-партнеров образовательной организации, готовых выделить ресурсы для первоначального обеспечения деятельности клиники, также они могут выступить заказчиками первых проектов, как и структурные подразделения образовательной организации.

### Библиографический список

1. Базжина В.А. Применение клинического подхода обучения на экономическом факультете классического университета // Современное образование: интеграция образования, науки, бизнеса и власти. Томск, 2022.
2. Восканян Э.С. Карьера социолога: проблема трудоустройства // Вестник Саратовского университета. Серия: Социология. Политология. 2015. Т. 15. № 2.
3. Грандильевская И.В., Щелкова О.Ю., Бурина Е.А., Тромбчиньски П.К. Психологический центр как база для практической подготовки клинических психологов в Санкт-Петербургском государственном университете // Вестник Южно-Уральского государственного университета. 2016. Т. 9. № 1.
4. Доброхотова Е.Н. Профессиональные навыки юриста. М., 2020.
5. Ключарев Г.А. «Разрыв» образования и рынка труда: мнения экспертов // Социологические исследования. 2015. № 11.
6. Мальцева В.А., Розенфельд Н.Я. Траектории российской молодежи в образовании и профессии на материале лонгитюда: сложные маршруты выпускников вузов // Вопросы образования. 2022. № 3.
7. Павлова Т.А., Паромов А.Ю. Оценка условий обеспечения качества образования при проведении общественной аккредитации образовательной организации // Материалы научно-методической конференции СЗИУ РАНХиГС. 2021. № 8.
8. Темнова Л.В., Малахов Ф.В., Восканян Э.С. Подходы к исследованию постуниверситетской карьеры // Инициативы XXI века. 2015. Т. 21. № 3.
9. Темнова Л.В., Малахов Ф.В., Восканян Э.С. Концептуальные подходы к исследованию карьеры // Высшее образование в России. 2016. № 5.
10. Форсайт-сессия «Подготовка специалистов для высокотехнологичных компаний по модели кадрового обеспечения 18 марта 2022 года // URL: [https://labourforum.ru/files/programma\\_mft\\_2022\\_ot\\_15\\_03.docx](https://labourforum.ru/files/programma_mft_2022_ot_15_03.docx).
11. Шуклина Е.А., Певная М.В. Предприятия и вузы региона: формы сетевых взаимодействий в оценках экспертов // Университетское управление: практика и анализ. 2018. Т. 22. № 3.
12. Simon R.J. Graduate education in sociology: What do we need to do differently? // American Sociologist. 1987. No 1.

DOI: 10.22363/2313-2272-2024-24-1-184-195  
EDN: XQPJGL

## Applied sociological projects in the context of the clinical educational model of the Saint Petersburg State University\*

I.E. Safonov, Ya.D. Sanadze, M.M. Rusakova, N.G. Skvortsov

Saint Petersburg State University,  
*Universitetskaya Nab., 7–9, Saint Petersburg, 199034, Russia*

(e-mail: i.safonov@spbu.ru; y.sanadze@spbu.ru; m.rusakova@spbu.ru; n.skvortsov@spbu.ru)

**Abstract.** Applied sociological projects can play an important role in reducing the gap between higher education and labor markets, but for this educational organizations need to develop a mechanism for interaction between students and employers. The article presents the clinical model used at the Saint Petersburg State University as a tool for organizing applied sociological projects as a part of the educational process. The authors describe the features of the Sociological Clinic of Applied Research of the Saint Petersburg State University, the results of its work and the directions of its development, providing some practical recommendations for introducing a clinical training infrastructure in educational programs in sociology. These recommendations may be useful for universities that want to improve their interaction with the labor market and their quality of education. The development and assessment of forms for integrating employers' requests into educational institutions are current methodological tasks, and solutions developed and tested by the Saint Petersburg State University, namely the clinical approach, may be interesting for all participants of the education market. Its uniqueness is determined by the flexible organizational model which focuses on characteristics of different educational areas. Over a five-year period, the Sociological Clinic of Applied Research has become an educational form that successfully combines classical education with project-based activities, giving students the opportunity to include in-demand cases into their portfolios and establish relationships with representatives of local communities. This experience will be useful for improving the quality of education in sociology-related areas.

**Key words:** higher education; applied sociology; students; individual educational trajectories; practice-oriented training; training of sociologists; clinical approach in teaching; research competencies

### References

1. Bazzhina V.A. *Primenenie klinicheskogo podkhoda obucheniya na ekonomicheskom fakultete klassicheskogo universiteta* [Application of the clinical approach to teaching at the faculty of economics of the classical university]. *Sovremennoe obrazovanie: integratsiya obrazovaniya, nauki, biznesa i vlasti*. Tomsk; 2022. (In Russ.).
2. Voskanyan E.S. *Kariera sotsiologa: problema trudoustrojstva* [Career of the sociologist: The problem of employment]. *Vestnik Saratovskogo Universiteta. Seriya: Sotsiologiya. Politologiya*. 2015; 15 (2). (In Russ.).

---

\*© I.E. Safonov, Ya.D. Sanadze, M.M. Rusakova, N.G. Skvortsov, 2024

*The article was submitted on 25.12.2023. The article was accepted on 26.01.2024.*

3. Grandilevskaya I.V. Psikhologichesky tsentr kak baza dlya prakticheskoy podgotovki klinicheskikh psikhologov v Sankt-Peterburgskom gosudarstvennom universitete [Psychological center as a base for practical training of clinical psychologists at the Saint Petersburg State University]. *Vestnik Yuzhno-Uralskogo Gosudarstvennogo Universiteta*. 2016; 9 (1). (In Russ.).
4. Dobrokhotova E.N. *Professionalnye navyki yurista* [Professional Skills of the Lawyer]. Moscow; 2020. (In Russ.).
5. Klyucharev G.A. “Razryv” obrazovaniya i rynka truda: mneniya ekspertov [The “gap” between education and labor market: Expert opinions]. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*. 2015; 11. (In Russ.).
6. Maltseva V.A., Rozenfeld N.Ya. Traektorii rossijskoj molodezhi v obrazovanii i professii na materiale longityuda: slozhnye marshruty vypusknikov vuzov [Trajectories of the Russian youth in education and profession based on longitudinal data: Complex routes of university graduates]. *Voprosy Obrazovaniya*. 2022; 3. (In Russ.).
7. Pavlova T.A., Paromov A.Yu. Otsenka uslovij obespecheniya kachestva obrazovaniya pri provedenii obshchestvennoj akkreditatsii obrazovatelnoj organizatsii [Assessment of the conditions for ensuring the quality of education during public accreditation of the educational organization]. *Materialy nauchno-metodicheskoy konferentsii SZIU RANKhiGS*. 2021; 8. (In Russ.).
8. Temnova L.V., Malakhov F.V., Voskanyan E.S. Podkhody k issledovaniyu postuniversitetskoj kariery [Approaches to the study of post-university career]. *Initsiativy XXI veka*. 2015; 21 (3). (In Russ.).
9. Temnova L.V., Malakhov F.V., Voskanyan E.S. Kontseptualnye podkhody k issledovaniyu kariery [Conceptual approaches to the study of career]. *Vysshee Obrazovanie v Rossii*. 2016; 5. (In Russ.).
10. Forsajt-sessiya “Podgotovka spetsialistov dlya vysokotekhnologichnykh kompanij po modeli kadrovogo obespecheniya” [Foresight session “Training specialists for high-tech companies according to the staffing model]. March 18, 2022. URL: [https://labourforum.ru/files/programma\\_mft\\_2022\\_ot\\_15\\_03.docx](https://labourforum.ru/files/programma_mft_2022_ot_15_03.docx). (In Russ.).
11. Shuklina E.A., Pevnaya M.V. Predpriyatiya i vuzy regiona: formy setevykh vzaimodejstvij v otsenkah ekspertov [Enterprises and universities of the region: Forms of network interactions in expert assessments]. *Universitetskoe Upravlenie: Praktika i Analiz*. 2018; 22 (3). (In Russ.).
12. Simon R.J. Graduate education in sociology: What do we need to do differently? *American Sociologist*. 1987; 1.