

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Принята Ученым советом
(решение УС от 29.07.2020 № 7)

**Концепция молодежной политики
и социально-воспитательной работы в СФУ
на 2020-2023 годы**

КМПИСВР – 2020

Красноярск 2020

 СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY	КОНЦЕПЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СОЦИАЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В СФУ НА 2020-2023 ГОДЫ	КМПнСВР – 2020
		Страница 2 из 14

Содержание

1 Общие положения	3
2 Термины и определения	3
3 Текущее состояние системы молодежной политики и социально- воспитательной работы в СФУ и современные вызовы	5
4 Цели и ожидаемые результаты	8
5 Стратегические направления	9
6 Ресурсы	11
7 Механизмы реализации	12
8 Информационное и организационное сопровождение реализации концепции	13
9 Заключительные положения	14

 СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY	КОНЦЕПЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СОЦИАЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В СФУ НА 2020-2023 ГОДЫ	КМПнСВР – 2020
		Страница 3 из 14

1 Общие положения

Данный документ (далее – Концепция) определяет направления развития молодежной политики и социально-воспитательной работы в СФУ на 2020 – 2023 учебные годы (с 1 сентября 2020 по 31 августа 2023) с учетом интересов университета и обучающихся. Основаниями для его разработки стали:

- истечение срока Концепции воспитательной работы в СФУ на 2013 – 2020 учебные годы, принятой на заседании Ученого совета 27 мая 2013 г.;
- кадровые изменения в сфере молодежной политики и социально-воспитательной работы в вузе;
- значительные количественные и качественные изменения молодежной среды.

Концепция разработана в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (№ 273-ФЗ от 29.12.2012), «Основами государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года» (утв. распоряжением Правительства РФ № 2403-р от 29.11.2014) и Уставом ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет» (утв. Приказом Минобрнауки России № 1364 от 28.12.2018).

Концепция может быть скорректирована в зависимости от внешних или внутренних факторов, влияющих на систему молодежной политики и социально-воспитательной работы университета.

2 Термины и определения

В настоящем документе использованы следующие термины с соответствующими определениями:

гибкие навыки (soft skills): комплекс неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков, которые позволяют успешно участвовать в рабочем процессе с высокой производительностью и являются сквозными, то есть, не связаны с конкретной предметной областью. К ним относят навыки коммуникации, принятия решений и несения ответственности за них, работы в команде, проведения презентаций, лидерские навыки, самоменеджмент и т.д. Такие навыки помогают проявлять творческий подход, находить оптимальные и нестандартные решения в широком спектре задач, демонстрировать значительную эффективность.

проект: комплекс взаимосвязанных мероприятий, направленный на создание уникального продукта в условиях временных и ресурсных ограничений, способствующий достижению ожидаемого результата.

процесс: совокупность последовательных или повторяющихся действий (мероприятий) по достижению ожидаемого результата.

система социально-воспитательной работы и молодежной политики (система СВРиМП): совокупность процессов, проектов, мероприятий и систематического взаимодействия участников, направленных на создание ценностно-ориентированной среды для формирования личности. Под участниками понимаются проректор по молодежной политике, профессорско-преподавательский состав университета, управление молодежной политики, управление общежитий, центр карьеры, департамент международного сотрудничества, физкультурно-оздоровительный центр, департамент довузовской подготовки и нового набора и органы студенческого самоуправления. Объектом деятельности системы социально-воспитательной работы и молодежной политики СФУ являются студенты и аспиранты в возрасте до 30 лет.

система студенческого самоуправления: целостный механизм, позволяющий обучающимся участвовать в управлении вузом и собственной жизнедеятельностью через коллегиальные органы на всех уровнях управления вузом, в том числе в общежитиях, а также в общественных студенческих организациях по интересам.

совет обучающихся СФУ: коллегиальный орган, который формируется обучающимися с целью учета их мнения в вопросах управления вузом для более эффективной реализации образовательного процесса и молодежной политики, направленной на формирование гармонично развитой личности, а также при принятии локальных нормативных актов, в которых затрагиваются права и законные интересы обучающихся.

студенческое самоуправление: самостоятельная общественная деятельность по реализации функций управления вузом, которая осуществляется студентами в соответствии с целями и задачами, которые ставятся перед студенческими организациями и коллективами.

цифровые навыки (digital skills): навыки, необходимые для жизни и работы в условиях тотальной цифровизации. Под ними понимается совокупность умений, обеспечивающих безопасную, эффективную жизнедеятельность и самосохранение в глобальной сети, в частности: умение получать информацию из сети интернет и верифицировать ее, обеспечивая личную безопасность, ответственно относиться к формированию своей цифровой идентичности (совокупности всей информации о человеке в компьютерных сетях). Такие навыки не относятся к профессиональным (hard skills), поскольку они не составляют основу конкретной специализации и требуются повсеместно, а также не относятся к soft skills, поскольку не представляют собой личностных качеств.

 СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY	КОНЦЕПЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СОЦИАЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В СФУ НА 2020-2023 ГОДЫ	КМПнСВР – 2020
		Страница 5 из 14

3 Текущее состояние системы молодежной политики и социально-воспитательной работы в СФУ и современные вызовы

Сибирский федеральный университет – первый из 10 федеральных университетов – создан в ноябре 2006 года путём объединения ведущих вузов Красноярскa. Сегодня это крупнейший вуз восточной части России, сочетающий высокий уровень фундаментальных и прикладных исследований с подготовкой кадров для высокотехнологических производств и индивидуального предпринимательства.

В составе университета 21 профильный институт, где ведётся подготовка по 160 направлениям бакалавриата и магистратуры, что практически полностью закрывает кадровую потребность Сибирского федерального округа. Бюджетный набор в СФУ – один из самых значительных в стране.

В вузе обучаются почти 1 000 иностранных студентов, слушателей и стажёров из 42 стран мира, представляющих практически все континенты. Иностранные граждане осваивают все уровни подготовки (от бакалавриата до докторантуры), проходят включённое обучение или стажировку.

Понимая важность внеучебной работы с молодежью в процессе обучения и формирования личности, университет создал и поддерживает кадровую и ресурсную базу для реализации молодежной политики и социально-воспитательной работы:

- централизованные подразделения (управление молодежной политики, отдел воспитательной работы в общежитиях, отдел социокультурной адаптации иностранных граждан, центр карьеры, научно-образовательный центр молодых ученых, спортивный клуб и др.);
- заместители директоров по воспитательной работе в каждом институте;
- молодежные центры в каждом институте, охватывающие различные направления деятельности;
- богатая инфраструктура для развития и досуга;
- комфортабельные общежития, полностью покрывающие потребность в жилье для иногородних обучающихся.

Кроме этого, за предыдущие годы в университете удалось сформировать:

- систему социальной и психологической поддержки обучающихся;
- среду для развития по различным направлениям: творческие коллективы, клубы (интеллектуальных игр, туристический, патриотический и др.), лиги (КВН и киберспортивная), движения (студенческие отряды и отряды охраны правопорядка), национальные объединения и многое другое;
- безопасную среду для обучения и проживания благодаря взаимодействию со службой безопасности университета, включенности в работу межвузовских антинаркотических и

 СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY	КОНЦЕПЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СОЦИАЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В СФУ НА 2020-2023 ГОДЫ	КМПнСВР – 2020
		Страница 6 из 14

антитеррористических комиссий и систематической работе с национальными объединениями;

- систему обмена опытом и повышения квалификации благодаря активному участию в коллегиальных органах и советах вузов края и федеральных университетов, в проектах федерального агентства по делам молодежи (Росмолодежь) и Министерства науки и высшего образования РФ, а также созданию собственных программ повышения квалификации.

Основным документом, который позволил скоординировать работу по формированию представленной системы молодежной политики и социально-воспитательной работы в университете, стала «Концепция воспитательной работы в СФУ на 2013 – 2020 учебные годы», принятая на заседании Ученого совета 27 мая 2013 года. В качестве приоритетной задачи, обозначенной в концепции, было заявлено создание условий для самореализации обучающихся в интеллектуальном, духовном, культурном и нравственном развитии и личностном росте.

Действительно, сложившиеся условия позволили достичь высоких результатов в творчестве, спорте и общественной деятельности, что подтверждается многочисленными победами студенческих коллективов и команд на различных конкурсах и соревнованиях самого высокого уровня.

Вместе с тем, у комфортной и защищенной среды есть другая сторона: она, зачастую, не обеспечивает условий для взросления: не оформляет социальные вызовы, не способствует приобретению компетенций эффективного принятия решений в ситуации неопределенности и отсутствия границ, не формирует такие компетенции, как умение разрешать конфликты, вести переговоры. В то же время рынок труда требует от выпускника умения ставить цели и добиваться их в конкурентной борьбе, коммуницировать с людьми из различных сообществ, осознавать и нести ответственность за свои поступки и многих других качеств.

Возможно, желание создать в университете максимально благоприятные и лишенные трудностей условия для жизни и учебы студентов привело к тому, что студенческие объединения не сформировали эффективную систему самоуправления. Неготовность представителей университета возложить на обучающихся решение каких-либо реальных задач и стремление застраховать от ошибок не способствовали их осознанию себя сильным сообществом, объединенным значимой целью.

Совет обучающихся, сформированный из представителей молодежных центров институтов, не в достаточной мере выполняет свою основную задачу, тогда как мог бы стать площадкой для участия студентов в управлении вузом, обретения опыта личной ответственности и самостоятельной жизни в социуме.

В этом контексте особую значимость приобретает развитие у обучающихся общекультурных компетенций, которые обеспечивают

 СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY	КОНЦЕПЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СОЦИАЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В СФУ НА 2020-2023 ГОДЫ	КМПнСВР – 2020
		Страница 7 из 14

возможность гибких стратегий человека (образовательных, профессиональных, личных, социальных) в условиях конкурентной среды, ускоряющихся перемен на рынке труда. Именно общекультурные компетенции, обеспечивающие нормальную жизнедеятельность человека в социуме на протяжении всей жизни, выступают опосредующим фактором формирования новой установки в сознании человека труда – готовности к постоянным изменениям, в том числе на образовательном уровне, в течение всей жизни.

Данное утверждение опирается на закон «Об образовании» № 273-ФЗ, четко зафиксировавший, что образование имеет две обязательные составляющие – воспитание и обучение.

Глобальные тенденции убедительно доказывают, что стратегические преимущества будут у тех государств, которые смогут эффективно использовать инновационный потенциал, основным носителем которого является молодежь. Создавая условия для ее развития, необходимо четко осознавать и оценивать вызовы, связанные с количественным и качественным изменениями молодежной среды, и обеспечивать реакцию на них в ходе реализации концепции.

Один из значимых вызовов – снижение численности молодежи вследствие демографических проблем прошлых лет, которые способны оказать системное влияние на социально-экономическое развитие страны, привести к убыли населения, сокращению трудовых ресурсов, росту пенсионной нагрузки и ослаблению обороноспособности Российской Федерации. Данный фактор может усугубиться снижением общего уровня здоровья, низкими репродуктивными установками, увеличением возраста ожидаемого вступления в брак и рождения первого ребенка, что подтверждается социологическими исследованиями.

Вторым вызовом, который необходимо учитывать, выступают широко интегрированные в жизнь общества цифровые технологии, увеличивающие и без того высокую скорость изменений окружающего мира, и эта тенденция будет только нарастать. Молодые люди, рожденные в начале 2000-х годов и составляющие основу современного студенчества, выросли в период бурного развития интернет-сервисов, что накладывает отпечаток на их восприятие окружающей среды, в которой значительная часть действий может быть совершена «когда и где это удобно пользователю». В силу возраста в период обучения в университете молодые люди, как правило, в значительной степени находятся на обеспечении родителей и необходимости постоянной работы для удовлетворения собственных потребностей не возникает. Кроме того, существует масса возможностей кратковременной подработки для студентов в сфере сервиса (доставщики еды, официанты и др.) в удобное для них время. Перечисленные обстоятельства не способствуют формированию понимания того, что трудовые отношения подразумевают дисциплину, исполнительность, регулярное присутствие на рабочем месте и иные требования, предъявляемые к

 СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY	КОНЦЕПЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СОЦИАЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В СФУ НА 2020-2023 ГОДЫ	КМПнСВР – 2020
		Страница 8 из 14

специалисту. Данная тенденция очень ярко прослеживается в сфере молодежной политики: даже при интересных и разноплановых задачах, привлекательных для молодых людей, необходимость регулярного присутствия на рабочем месте и аккуратного исполнения требований руководителя представляется слишком сложной.

Данная ситуация усугубляется активной трансляцией в СМИ и сети интернет примеров быстрого успеха, в том числе финансового, молодых людей независимо от их образования и опыта работы. Как правило, речь идет о медиасфере, шоу-бизнесе и моде, но обилие такой информации, зачастую недостоверной, создает иллюзию доступности высокого уровня жизни без получения какой-либо профессии или образования.

Третьим вызовом, который необходимо учитывать при работе с обучающимися, стала растущая интернационализация молодежной среды, обусловленная выходом университета на глобальный рынок образовательных услуг. Концентрированная молодежная аудитория, разнообразная по национальному признаку и религиозным убеждениям, может представлять интерес для деструктивных движений и организаций и служить почвой для разного рода конфликтов даже на бытовой почве.

Четвертый вызов сфере работы с молодежью, – отток молодых квалифицированных кадров в другие виды деятельности или территории (центральные и западные регионы страны) с более привлекательными условиями труда. К моменту «зрелости», который приходится на возрастной диапазон от 25 до 35 лет, молодые люди создают семьи, и значимость финансовой составляющей и социальных условий для них существенно возрастает. Отсутствие видимой карьерной перспективы в университете часто вынуждает молодых специалистов искать дополнительные источники доходов, что довольно легко сделать, т.к. работа в молодежной политике в силу своей специфики формирует коммуникативные и организаторские навыки, готовность к ненормированному графику и быстрой смене видов деятельности, мобильность, умение работать в команде и другие характеристики, делающие специалиста привлекательным на рынке труда.

4 Цели и ожидаемые результаты

Целью новой концепции служит развитие системы МПиСВР путём реализации на практике компетентностно-ориентированного подхода и создания условий для формирования у обучающегося субъектной позиции относительно его образования, чтобы подготовить выпускника, ориентированного на осознанный подход в построении траектории собственной жизни.

Ожидается, что в результате реализации концепции к 2023 году будет достигнуто следующее:

 СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY	КОНЦЕПЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СОЦИАЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В СФУ НА 2020-2023 ГОДЫ	КМПпСВР – 2020
		Страница 9 из 14

- усилена включенность системы молодежной политики и студенческого самоуправления в процессы развития СФУ;
- повышена эффективность участия системы МПпСВР в обеспечении качества образования;
- развита среда для формирования личности обучающегося, отвечающей вызовам современного общества;
- расширены возможности адаптации обучающихся к трудовой деятельности;
- обеспечен новый уровень комфортности кампуса, удобного для учебы, работы и жизни;
- сформирована эффективная система общеуниверситетского студенческого самоуправления;
- созданы условия для развития собственного потенциала системы МПпСВР, основанной на культуре непрерывного саморазвития;
- найдены «точки притяжения» для выпускников;
- сформулированы ценностные ориентиры университетской среды.

К количественным показателям эффективности концепции предлагается отнестись с осторожностью. Установление жёстких показателей эффективности в условиях недостатка данных может привести к имитации и фокусированию на простых количественных показателях. В связи с этим в первый год планируется накопление численных данных, чтобы ко второму сформулировать критерии, действительно отражающие характер происходящих изменений.

Обобщая сказанное, заметим, что анализу и пересмотру необходимо подвергнуть такие сферы, как подходы к организации внеучебной работы с обучающимися, студенческое самоуправление и кадровую политику.

5 Стратегические направления

Для достижения поставленной цели посредством проведения стратегической сессии¹ были определены три основных направления развития системы МПпСВР на 2020-2023 годы.

5.1 Совершенствование среды для развития конкурентоспособной личности.

Работа в данном направлении предполагает:

¹ С целью актуализации направлений развития системы СВРиМП, в январе и марте 2020 года были проведены стратегические сессии с участием приглашенного эксперта, заместителей директоров институтов по воспитательной работе, сотрудников Управления молодежной политики, Центра карьеры, тьюторов общежитий и обучающихся. В рамках сессий сформирован предварительный перечень проектов, направленных на реализацию концепции.

- разработку системы мониторинга и исследований (организация мониторингов социального самочувствия, опросов общественного мнения, психологического сопровождения процессов и др.);
- содействие развитию образовательной среды (включение обучающихся в мониторинг качества образования, организация мероприятий и программ по развитию soft skills и digital skills, адаптация обучающихся к трудовым отношениям, предоставление возможностей получения дополнительного образования во время обучения и др.);
- создание условий для вовлечения всех групп молодёжи в созидательную активность (волонтерство), формирования гражданской позиции и патриотизма, сохранения физического и психического здоровья, укрепления семейных ценностей;
- развитие проектной культуры (создание системы поддержки молодежных инициатив, стимулирование обучающихся к участию в грантовых программах и конкурсах, повышение проектной грамотности и др.);
- реализацию проектов, направленных на развитие кампуса (улучшение среды для досуга и здорового образа жизни, клубов по интересам и студенческих лиг по различным видам деятельности, повышение комфортности кампуса, создание общественных пространств и др.).

5.2 Развитие студенческого самоуправления.

В рамках направления предполагается осуществить:

- формирование основ студенческого самоуправления (выбор и реализация эффективной модели, позволяющей реально включить обучающихся в соуправление университетом в интересах вуза и самих обучающихся, определение показателей ее эффективности; формулирование единой миссии и цели студенческого самоуправления, идеологии и корпоративной культуры студенчества);
- определение и установление партнёрских ролей администрации университета и студенческого самоуправления (заключение соглашения о партнерстве администрации и студенческого самоуправления; представление взаимоотчётности; участие студенческого самоуправления на всех уровнях управления вузом);
- реализацию мероприятий по комплексному развитию студенчества (анализ существующих практик студенческих организаций и объединений в проведении мероприятий; выявление потребностей студентов; поиск новых форматов мероприятий, концептуально иных

 СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY	КОНЦЕПЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СОЦИАЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В СФУ НА 2020-2023 ГОДЫ	КМПпСВР – 2020
		Страница 11 из 14

подходов и решений; создание общей площадки развития студенчества);

- взаимодействие студенческого самоуправления с внешними партнерами (комплекс мер и мероприятий, направленных на взаимодействие с выпускниками СФУ; вовлечение в деятельность работодателей; формирование постоянного сотрудничества со сторонними юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями; сотрудничество с другими вузами для обмена опытом).

5.3 Развитие кадрового потенциала системы социально-воспитательной работы и молодежной политики и корпоративной культуры.

В рамках направления предполагается реализация комплекса мер, направленных на:

- разработку системы стимулирования молодых сотрудников (повышения квалификации и программ стажировок в других вузах, предоставление жилья иногородним, формирование кадрового резерва для замещения руководящих должностей среднего звена для подразделений университета и др.);
- содействие развитию ассоциации выпускников (создание «точек притяжения» для выпускников в форме творческих коллективов и детских студий, приглашений на мероприятия университета в качестве гостей и спикеров и др.);
- содействие развитию корпоративной культуры (формирование экологичных отношений в университетском сообществе, культуры выражения коллективного мнения и разрешения конфликтов, поощрение общественной активности и уважительного отношения к принятым правилам поведения и др.);
- повышение эффективности системы управления университетом (поощрение рационализаторства в сфере управления, оптимизация типовых процессов деятельности, выстраивание системы «горизонтального» взаимодействия между подразделениями и др.).

6 Ресурсы

Финансовое обеспечение реализации Концепции планируется за счет двух источников:

- а) средства, выделяемые университетом на реализацию молодежной политики и социально-воспитательную работу;
- б) привлеченные средства (гранты, создание фондов, вклады партнеров).

 СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY	КОНЦЕПЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СОЦИАЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В СФУ НА 2020-2023 ГОДЫ	КМПпСВР – 2020
		Страница 12 из 14

7 Механизмы реализации

Для достижения поставленных целей формируется команда разработчиков и исполнителей, имеющая следующий состав:

Роль	Функциональность
Руководитель	Общий контроль за выполнением Концепции, представление этапов работы и аналитики на ректорате, директорате и Ученом совете. Планирование работы, распределение ресурсов
Руководители стратегических направлений	Общий контроль за выполнением задач в рамках реализации стратегического направления. Планирование работы. Распределение ресурсов в рамках своего направления. Подотчетны руководителю
Руководители программ и самостоятельных проектов	Координация работы связанных проектных команд или руководство самостоятельными проектными командами. Подотчетны руководителям стратегических направлений
Проектные команды	Реализация проектов
Администратор проектного офиса	Система хранения документации. Подготовка повесток и протоколирование совещаний. Администрирование группы в корпоративном сервисе «Мой СФУ». Оформление необходимых документов (приказов, распоряжений). Информирование членов команды и заинтересованных сторон. Сбор и формирование отчетности.

В рамках реализации Концепции система МПпСВР осуществляет деятельность двух типов: проектную работу (проекты) и текущую (процессы).

Под процессами понимаются плановые мероприятия (календарь). Стартовый перечень проектов сформирован в ходе стратегических сессий.

С целью организации работы и мониторинга ее эффективности командой разработчиков не реже, чем один раз в квартал, проводятся совещания, на которых заслушивают результаты реализации проектов. По итогам этих совещаний руководителем может быть принято решение о включении в перечень новых проектов, пересмотре или досрочном завершении уже существующих. Совещания открыты для участия любых заинтересованных сторон из числа сотрудников, обучающихся или выпускников университета.

 СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY	КОНЦЕПЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СОЦИАЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В СФУ НА 2020-2023 ГОДЫ	КМПпСВР – 2020
		Страница 13 из 14

Объем финансовой или ресурсной поддержки проектов/процессов определяется руководителем по представлению руководителя стратегического направления.

Отчет о ходе реализации Концепции ежегодно представляется руководителем на Ученом совете.

В качестве инструмента планирования, взаимодействия и хранения информации используется корпоративный сервис «Мой СФУ».

8 Информационное и организационное сопровождение реализации концепции

8.1 Информационное сопровождение

Основные правила эффективного распространения информации о сути изменений:

- разнообразие средств: совещания (крупные и малые), материалы в университетских СМИ и соцсетях, встречи с коллективами и студенческими объединениями и др. С учетом перегруженности современного информационного поля планируется сделать акцент на максимальном расширении контактов с обучающимися через личное общение команды разработчиков (индивидуальное или в малых группах);

- соответствие целевой аудитории: использование разных подходов и способов представления информации в соответствии с аудиторией информационного ресурса (инфографика, интерактивные формы, аналитика и др.);

- регулярность: систематическое появление информации в течение всего периода реализации Концепции.

8.2 Создание условий для широкого участия заинтересованных сторон в преобразованиях

Данное условие достигается открытостью рабочих совещаний и перечня проектов и процессов в рамках плана реализации Концепции. Важно обозначить, что успешное выполнение Концепции потребует, помимо активности сотрудников и профессорско-преподавательского состава, обязательной включенности и заинтересованности обучающихся, а также представителей городских и краевых структур молодежной политики для создания совместных точек роста.

 СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ SIBERIAN FEDERAL UNIVERSITY	КОНЦЕПЦИЯ МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ И СОЦИАЛЬНО-ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В СФУ НА 2020-2023 ГОДЫ	КМПнСВР – 2020
		Страница 14 из 14

8.3 Обеспечение необходимой подготовки участников

Повышение квалификации участников команды разработчиков осуществляется путем организации специальных семинаров и тренингов, а также изучения опыта других университетов, включая кратковременные поездки на стажировки или обучающие мероприятия.

8.4 Планирование

Вся деятельность в рамках реализации Концепции осуществляется на основании плана, охватывающего трехлетний период. Поквартальная детализация осуществляется на год вперед. Каждая следующая версия плана утверждается руководителем ежеквартально.

9 Заключительные положения

При успешной реализации Концепции достигнутые результаты позволят обоснованно утверждать, что федеральный университет является одним из ключевых элементов сложившейся в государстве системы формирования и реализации молодежной политики на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.