

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»

Принято
на заседании Ученого совета
«25» апреля 2013 года
Протокол № 6/4

**КОНЦЕПЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ И ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
СЕВЕРНОГО (АРКТИЧЕСКОГО) ФЕДЕРАЛЬНОГО
УНИВЕРСИТЕТА ИМЕНИ М.В. ЛОМОНОСОВА**

Архангельск,
2013

1. ВВЕДЕНИЕ

Эффективная социальная и воспитательная работа является важнейшим условием динамичного развития университета, формирования позитивного психологического климата, объединения работников и обучающихся на реализацию стоящих перед университетом задач.

Концепция социальной и воспитательной работы ФГАОУ ВПО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова» (далее – Концепция) разработана с целью систематизации методологических, теоретических и методических подходов к организации социальной и воспитательной работы в университете, определения стратегических целей и задач, ценностей и приоритетов, форм и методов работы.

Концепция представляет собой основополагающий документ, определяющий систему идей и способов достижения целей.

Концепция исходит из того, что процесс социальной и воспитательной работы в университете является органической частью системы профессиональной подготовки и должен быть направлен на достижение ее целей и задач – формирование современного специалиста высшей квалификации, обладающего должным уровнем профессиональной и общекультурной компетентности, комплексом профессионально значимых качеств личности, твердой социально-ориентированной жизненной позицией и системой социальных, культурных и профессиональных ценностей.

Концепция разработана на основе:

- 1) Конституции Российской Федерации;
- 2) Законов Российской Федерации, указов Президента Российской Федерации, постановлений Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актов Министерства образования и науки Российской Федерации;
- 3) Постановлений съездов Российского Союза ректоров высших учебных заведений;

4) Концепции создания ФГАОУ ВПО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»;

5) Устава ФГАОУ ВПО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»;

6) Программы развития ФГАОУ ВПО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»;

7) Коллективного договора между работниками и администрацией университета, Соглашения между обучающимися и администрацией университета.

Образование представляет собой стратегический ресурс развития Российского общества. В процессе становления в России гражданского общества главной целью образования становится формирование профессионально и социально компетентной личности, способной к творчеству и самоопределению в условиях меняющегося мира, обладающей развитым чувством ответственности и стремлением к созиданию.

Образовательная политика Российской Федерации уделяет значительное внимание проблемам воспитания подрастающего поколения, которое ведется в непростых социально-экономических условиях, что вызывает значительное ухудшение социального самочувствия молодежи и приводит к снижению уровня ее социального оптимизма и активности. Особенно сложно и негативно данные тенденции проявляются в среде современного студенчества, что обуславливает актуальность социальной работы и воспитательной деятельности в университете.

В условиях модернизации системы высшего образования в Российской Федерации важнейшей задачей является эффективная работа по развитию человеческого капитала. Приоритетность решения социальных и воспитательных задач в системе образовательной деятельности обозначена в законе Российской Федерации «Об образовании», определяющем образование как «целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства».

Программа развития университета в качестве одной из задач определяет «обеспечение конкурентоспособного уровня профессорско-преподавательского и управленческого состава, а также всех категорий обучающихся в университете лиц».

Реализация данной задачи невозможна без эффективной системы социальной и воспитательной деятельности, основанной на современных социальных технологиях.

Социальная и воспитательная работа представляет собой комплекс информационно-пропагандистских, индивидуально-психологических, правовых, социально-экономических, морально-этических, культурно-досуговых, физкультурно-массовых и иных мероприятий, осуществляемых субъектами социальной и воспитательной деятельности. Социальная и воспитательная работа как система представляет собой совокупность взаимосвязанных элементов, которые объединены для достижения поставленных целей и задач.

Социальное развитие университета направлено на качественные изменения в материальных и духовно-нравственных условиях труда работников и обучающихся университета и основывается на принципах социальной справедливости, социального партнерства и солидарности всех членов университетского сообщества.

В Концепции изложены:

- теоретико-методологические основы системы социальной и воспитательной работы;
- цели и задачи социальной и воспитательной работы;
- основные направления воспитательной деятельности и социальной работы;
- характеристика системы социальной и воспитательной работы в университете;
- необходимые условия и ресурсы для реализации социальной и воспитательной работы;

– ожидаемые результаты реализации Концепции.

2. ТЕОРЕТИКО – МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СОЦИАЛЬНОЙ И ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

2.1. Основные понятия и категории

1) Воспитание – целенаправленное формирование личности в целях подготовки её к участию в общественной и культурной жизни в соответствии с социокультурными нормативными моделями.

2) Корпоративная культура – совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавшие свою эффективность и разделяемые большинством членов организации.

3) Образование – целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства.

4) Обучающиеся – лицо, зачисленное в установленном порядке в университет и (или) заключившее в установленном порядке договор об образовании (обучении) и осваивающее образовательную программу.

5) Студенческое самоуправление – особая форма инициативной, самостоятельной, ответственной общественной деятельности студентов, направленной на решение важных вопросов жизнедеятельности студенческой молодёжи, развитие её социальной активности.

6) Работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с университетом.

7) Неработающие пенсионеры – лица, ранее состоявшие в трудовых отношениях с Университетом и в настоящее время находящиеся на пенсии.

8) Социальная работа – профессиональная деятельность по организации помощи и людям и группам, попавшим в трудные жизненные ситуации, их психосоциальной реабилитации и интеграции.

9) Трудная жизненная ситуация – ситуация, объективно нарушающая жизнедеятельность молодого человека, которую он не может преодолеть самостоятельно.

2.2. Психолого-педагогические условия организации социальной и воспитательной работы

1) Интеграция воспитательной деятельности в процесс обучения и профессионального становления обучающихся.

2) Ведение диалога и поиск конструктивного компромисса при выборе и реализации направлений и форм работы с обучающимися.

3) Сочетание личностных ориентиров, потребностей работников и обучающихся и общественных интересов.

4) Создание атмосферы сотрудничества и солидарности в трудовых коллективах и учебных группах.

5) Разработка программ и планов социальной работы и воспитательной деятельности исходя из интересов и потребностей работников и обучающихся.

6) Ориентация воспитательной работы с обучающимися на активную позицию, на проявление инициативы и самостоятельности в подготовке и проведении проектов, акций, мероприятий.

7) Создание установки на естественность, престижность и почетность участия обучающегося во внеучебной жизни Университета.

8) Создание системы морального и материального поощрения работников и обучающихся за активное участие в общественной жизни университета.

2.3. Принципы социальной и воспитательной работы

Принцип гуманизма основан на признании ценности личности работника, обучающегося, неработающего пенсионера и уважения к ее уникальности и своеобразию; соблюдении их прав и защите законных интересов, приоритета духовных ориентаций и потребностей, соблюдению общечеловеческих норм гуманистической морали, интеллигентности и менталитета российского гражданина.

Принцип демократизации основан на предоставлении свободы профессиональной и творческой деятельности, равноправии и социальном партнерстве субъектов социальной и воспитательной деятельности, наличии и

функционировании системы студенческого самоуправления, общественных объединений университета, взаимном уважении, толерантности во взаимодействии работников, обучающихся, неработающих пенсионеров.

Принцип патриотизма основан на уважении к истории, культуре, традициям Российской Федерации, Архангельской области, Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова, воспитания гражданских качеств и социальной ответственности за благополучие своей страны.

Принцип целенаправленности означает, что социальная и воспитательная работа реализуется в соответствии с целями, задачами и приоритетами развития университета и способствует выполнению миссии и стратегических целей работы университета.

Принцип добровольности предоставляет работнику, обучающемуся, неработающему пенсионеру право выбора разнообразных форм участия в общественной жизни университета.

Принцип стимулирования построен на моральном и материальном поощрении работников, обучающихся, неработающих пенсионеров за активное участие и успехи в учебной, научной, творческой, спортивной, общественной и других видов деятельности.

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

СОЦИАЛЬНОЙ И ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Стратегическая цель социальной и воспитательной работы – создание социокультурной среды университета, способствующей самореализации обучающихся, работников, неработающих пенсионеров, а также реализация социальных гарантий, закрепленных в нормативных актах государства и университета.

3.1. Целями социальной и воспитательной работы являются:

1) Удовлетворение потребностей в интеллектуальном, культурном, нравственном и физическом развитии;

2) Формирование гражданской позиции, уважения к закону, социальной активности и ответственности;

3) Освоение и принятие высших нравственных, культурных и научных приоритетов, основанных на общечеловеческих ценностях, достижениях мировой и национальной культуры;

4) Формирование профессиональной позиции и этики, осознания общественной миссии своей профессии, удовлетворенности результатами своего труда;

5) Формирование качеств и свойств личности семьянина и гражданина;

6) Формирование корпоративной культуры и солидарности, создание атмосферы взаимопонимания и сотрудничества, сохранение и приумножение традиций университета, организация взаимодействия с выпускниками университета;

7) Повышение качества жизни, решение социальных проблем, реализация социальных гарантий, помощь в трудных жизненных ситуациях.

3.2. Задачами социальной и воспитательной работы являются:

1) Создание благоприятного социально-психологического климата, способствующего эффективной работе Университета;

2) Предоставление гарантированных государством социальных услуг по обучению, воспитанию, духовному и физическому развитию, охране здоровья;

3) Оказание социальной помощи в трудных жизненных ситуациях;

4) Оказание психолого-педагогической поддержки и реабилитации обучающихся и работников;

5) Формирование у обучающихся и работников устойчивого позитивного отношения к здоровому образу жизни, нетерпимого отношения к проявлению девиантного поведения;

6) Создание условий для раскрытия творческих, организаторских и иных способностей обучающихся и работников;

7) Оказание помощи обучающимся в социальном становлении как в период их обучения, так и в период послевузовской адаптации в профессиональной среде;

8) Осуществление деятельности по социальной защите ветеранов Великой Отечественной войны, неработающих пенсионеров, находящихся на заслуженном отдыхе из числа бывших сотрудников Университета;

9) Развитие органов самоуправления, общественных объединений поддержка инициатив обучающихся, работников и неработающих пенсионеров;

10) Предоставление возможности участия обучающихся, работников и неработающих пенсионеров в университетских, городских, областных, общероссийских и международных общественных мероприятиях.

4. НАПРАВЛЕНИЯ И ФОРМЫ СОЦИАЛЬНОЙ И ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Реализация социальной и воспитательной работы ведется по следующим основным направлениям:

- 1) Гражданско-патриотическое воспитание;
- 2) Духовно-нравственное воспитание и культурно-эстетическое воспитание;
- 3) Профессионально-трудовое воспитание;
- 4) Физкультурно-оздоровительная работа и пропаганда здорового образа жизни;
- 5) Решение социальных проблем работников и обучающихся, обеспечение комфортной и развивающей социально-культурной среды работы и обучения;
- 6) Поддержка ветеранов и неработающих пенсионеров.

4.1. Гражданско-патриотическое воспитание

Работа в данном направлении предполагает:

– формирование активной гражданской позиции обучающихся, гражданского самоопределения, осознания внутренней свободы и

ответственности за собственный политический и моральный выбор;

– формирование у обучающихся национального самосознания, чувства любви к Родине, уважения к своему и другим народам, государственному конституционному строю;

– формирование у обучающихся политической культуры и политической грамотности;

– формирование ценностного отношения к различным явлениям общественной жизни, социальным группам, государственным структурам;

– формирование стремления к сотрудничеству, толерантности, национальной, религиозной, расовой терпимости;

– формирование юридической грамотности и культуры, знаний правовых основ государственности, законов;

– развитие сотрудничества с организациями и учреждениями региона, развитие межкультурной коммуникации;

– развитие органов студенческого самоуправления и волонтерского движения.

4.2. Духовно-нравственное воспитание и культурно-эстетическое воспитание

Работа в данном направлении предполагает:

– развитие нравственности личности как меры усвоения ею общечеловеческих и традиционно-национальных гуманистических ценностей;

– развитие самосознания и социального оптимизма, сформированности, устойчивости и зрелости гуманистического мировоззрения и исторического сознания, готовности и способности к социально ответственному поведению и деятельности;

– усвоение личностью социально-культурного опыта;

– организацию профилактики правонарушений, в том числе алкоголизма наркомании и табакокурения;

– формирование эстетических потребностей, вкусов, чувств, развитие интереса и способности к эстетической деятельности, формирование эстетической культуры.

4.3. Профессионально-трудовое воспитание

Работа в данном направлении предполагает:

- формирование трудовой мотивации, обучение основным принципам построения профессиональной карьеры и навыкам поведения на рынке труда;
- формирование социальной и коммуникативной компетенции обучающихся средствами всех учебных дисциплин;
- формирование конкурентоспособного специалиста на рынке труда;
- приобщение обучающихся к традициям и ценностям профессионального сообщества, нормам корпоративной этики;
- формирование творческого подхода, к самосовершенствованию в избранной специальности;
- создание условий для творческой и профессиональной самореализации.

4.4. Физкультурно-оздоровительная работа и пропаганда здорового образа жизни

Работа в данном направлении предполагает:

- формирование ценностно-мотивационных установок на здоровый образ жизни, использование физической культуры и спорта в укреплении здоровья работников и обучающихся;
- создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся и работников;
- предоставление возможностей для занятий физической культурой и спортом, организация доступного отдыха;
- предоставление возможностей для оздоровления в течение рабочего и учебного года в санатории-профилактории университета;
- популяризацию занятий физической культурой, стимулирование участия в физкультурно-массовых мероприятиях.

4.5. Решение социальных проблем работников и обучающихся, обеспечение комфортной и развивающей социально-культурной среды работы и обучения

Работа в данном направлении предполагает:

- предоставление государственных социальных гарантий, а также дополнительных гарантий в рамках Коллективного договора между работниками и администрацией университета, Соглашения между обучающимися и администрацией университета;
- мониторинг социальных проблем работников и обучающихся;
- организацию работы по оказанию социально-психологической помощи работникам и обучающимся;
- организацию системы профилактики и предупреждения социальных проблем работников и обучающихся;
- оказание помощи работникам и обучающимся, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, в соответствии с действующим законодательством;
- развитие социальной инфраструктуры университета.

4.6. Поддержка ветеранов и неработающих пенсионеров

Работа в данном направлении предполагает:

- организацию системы социальной поддержки ветеранов и неработающих пенсионеров;
- организацию участия ветеранов и неработающих пенсионеров в общественной жизни Университета.

5. СИСТЕМА

СОЦИАЛЬНОЙ И ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ В УНИВЕРСИТЕТЕ

Социальная и воспитательная работа в университете реализуется на следующих уровнях: на уровне университета, институтов, филиалов, учебных групп и иных структурных подразделений университета.

На уровне университета:

Координацию социальной и воспитательной работы в вузе осуществляет проректор по социальным вопросам и воспитательной работе. В структуре ученого совета работает комиссия по социальному развитию и молодежной политике.

Для работы по конкретным направлениям в университете действуют структурные подразделения:

1) управление социальной и воспитательной работы (в его состав входят университетский творческий центр, штаб студенческих отрядов, центр подготовки волонтеров, социально-психологический центр);

2) центр общественных инициатив;

3) студгородок;

4) санаторий-профилакторий;

5) музей;

6) детский сад.

Общественные структуры:

1) Совет по социальной и воспитательной работе;

2) Совет ветеранов университета;

3) Ассоциация выпускников университета;

4) Профсоюзная организация работников и обучающихся;

5) Ассоциация студенческих объединений (в состав которой входят студенческий совет, студенческий совет общежитий, клуб интеллектуального творчества, открытая студенческая лига КВН, студенческая мультимедиа лаборатория, клуб исторического фехтования, волонтерская организация «Квант милосердия», Туристический клуб «Полярная звезда», дискуссионный клуб, политический клуб «Точка зрения»).

На уровне институтов, филиалов:

Для координации и организации социальной и воспитательной работы в институтах и филиалах назначаются заместители директора по социальной и воспитательной работе.

На уровне учебной группы:

Для организации социальной и воспитательной работы с академической группой действует институт кураторов. Также на собрании учебной группы избирается староста группы.

6. НЕОБХОДИМЫЕ УСЛОВИЯ И РЕСУРСЫ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ И ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

К основным факторам успешного социального развития университета относятся:

- 1) Социальная инфраструктура университета;
- 2) Условия работы и охрана труда;
- 3) Социальная защищенность работников;
- 4) Социально-психологический климат коллектива;
- 5) Материальное вознаграждение труда;
- 6) Вне рабочее время и использование досуга.

6.1. Социальная инфраструктура представляет собой комплекс объектов, предназначенных для жизнеобеспечения работников и обучающихся университета, членов их семей, удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей.

Перечень этих объектов включает:

- жилищный фонд (дома, общежития);
- медицинские и лечебно-профилактические учреждения (медпункт, санаторий - профилакторий);
- объекты образовательного и культурного назначения (учебные корпуса, детские сад, библиотека, музей);
- объекты торговли и общественного питания (магазины, столовые, кафе);
- спортивные сооружения (стадионы, плавательные бассейны, спортплощадки) и базы массового отдыха, приспособленные для проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий;

– коллективные дачные хозяйства и садово-огородные товарищества.

6.2. Условия работы и охрана труда включают факторы, которые связаны с содержанием совместной работы, техническим уровнем производства, организационными формами трудового процесса и качеством рабочей силы, занятой в данной организации, а также факторы, так или иначе воздействующие на психофизиологическое самочувствие работников и обучающихся, на обеспечение безопасного ведения работ, предупреждение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Условия включают в себя:

– организацию труда с учетом внедрения современных научно-технических достижений, укрепления трудовой, производственной и технологической дисциплины, усиления самостоятельности, предприимчивости, личной и групповой ответственности работников;

– оснащенность современными средствами обучения и иной трудовой деятельности;

– сокращение тяжелых и вредных для здоровья работ, выдача при необходимости специальной одежды и других средств индивидуальной защиты;

– соблюдение санитарно-гигиенических норм, в том числе по состоянию производственных помещений и оборудования, чистоте воздуха, освещенности рабочих мест, уровню шума и вибрации;

– наличие (и удобства) бытовых помещений (туалетов, медпункта, столовых и кафе, раздевалок, душевых);

– эстетическую привлекательность зданий и помещений.

6.3. Социальную защиту работников организации составляют мероприятия по социальному страхованию и соблюдению других социальных гарантий, установленных действующим законодательством, коллективным договором, трудовыми соглашениями и иными правовыми актами. Эти меры предусматривают:

- обеспечение минимального размера оплаты труда и тарифной ставки (оклада);
- нормальную продолжительность рабочего времени, компенсацию за работу в выходные и праздничные дни, ежегодные оплачиваемые отпуска;
- возмещение вреда здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- отчисления в пенсионный и другие внебюджетные фонды социального страхования;
- выплату пособий по временной нетрудоспособности, ежемесячных пособий матерям на период их отпуска по уходу за ребенком;
- дополнительные социальные гарантии и льготы, предусмотренные Коллективным договором.

6.4. Социально-психологический климат коллектива – это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на работников и обучающихся. Он проявляется в трудовой мотивации, общении работников, их межличностных и групповых связях. Нормальная атмосфера этих отношений дает возможность каждому сотруднику чувствовать себя частицей коллектива, обеспечивает его интерес к работе и необходимый психологический настрой.

В структуре социально-психологического климата коллектива взаимодействуют три основных компонента: психологическая совместимость работников, их социальный оптимизм, нравственная воспитанность.

Выражая отношение работников к совместному делу и друг другу, социально-психологическая атмосфера выдвигает на передний план такие мотивы, которые не менее действенны, чем материальное вознаграждение и экономическая выгода, стимулируют работника, вызывают у него напряжение сил или спад энергии, трудовой энтузиазм или апатию, заинтересованность в деле или безразличие.

6.5. Материальное вознаграждение труда является необходимым элементом социального развития университета. В нем состыковываются

основные расходы на рабочую силу, компенсация трудовых затрат работников, их общественный статус и удовлетворение насущных потребностей работников в жизненных благах.

Оплата труда должна основываться на уровне, необходимом для поддержания достойного уровня жизни и работоспособности человека, получения им средств существования не только для себя, но и для своей семьи.

6.6. Вне рабочее время образует группу факторов социальной среды. С ними связаны устройство домашнего быта работников, выполнение ими семейных и общественных обязанностей, использование досуга, продолжительность рабочего дня, время, необходимое для переезда до места работы (учебы) и обратно.

7. РЕСУРСЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ И ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

7.1. Организационно-методические ресурсы

Успешная реализация социальной и воспитательной деятельности зависит от эффективной работы соответствующих структурных подразделений университета. В связи с этим, является целесообразным:

- сохранение и развитие организационной структуры социальной и воспитательной работы;
- увеличение количества субъектов социальной и воспитательной работы из числа профессорско-преподавательского состава;
- планирование работы структурных подразделений, студенческих общественных организаций и ответственных за организацию социальной и воспитательной работы в институтах;
- совершенствование методического и нормативно-правового обеспечения организаторов социальной и воспитательной работы;
- мониторинг эффективности работы структурных подразделений, общественных студенческих организаций и ответственных исполнителей.

7.2. Кадровые ресурсы

Структурные подразделения Университета, отвечающие за реализацию социальной и воспитательной работы в университете, должны быть обеспечены квалифицированными кадрами. Необходима система подготовки и повышения квалификации специалистов социальной и воспитательной работы. Важным является повышение статуса куратора академической группы, повышение эффективности работы кураторов, организация работы по обучению студенческих лидеров.

7.3. Информационные ресурсы

К информационным ресурсам, способствующим реализации социальной и воспитательной работы, относятся:

- университетские СМИ;
- сеть информационных стендов;
- социальные сети;
- информационные встречи.

7.4. Материально-техническая база

Необходимым условием успешной реализации социальной и воспитательной работы является укрепление материально-технической базы соответствующих структурных подразделений университета, творческих коллективов, спортивных объединений, общественных организаций.

7.5. Финансовые ресурсы

Для успешной деятельности в области социальной и воспитательной работы необходимо использовать следующие источники финансирования:

- средства федерального бюджета;
- средства от приносящей доход деятельности университета;
- привлеченные средства (поступления из бюджетов различных уровней, гранты, спонсорская помощь и т.д.).

8. ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ

Реализация Концепции предполагает появление следующих положительных результатов:

- повышение качества жизни работников и обучающихся университета;
- отсутствие социальной напряженности, социальных конфликтов в среде работников и обучающихся, создание благоприятного психологического климата;
- повышение удовлетворенности работников университета условиями труда и отдыха, обучающихся – условиями обучения, как следствие, повышение качества работы и учебы;
- снижение количества правонарушений и негативных явлений в среде обучающихся;
- улучшение состояния здоровья работников и обучающихся, рост количества занимающихся физкультурой и спортом;
- повышение гражданской, политической и социальной активности обучающихся, увеличение количества молодежных общественных организаций, усиление их роли в жизни университета;
- увеличение количества обучающихся, принимающих участие в региональных, общероссийских и международных мероприятиях;
- повышение количества трудоустроенных выпускников, их успешная послевузовская адаптация;
- повышение престижа университета в Российской Федерации и за рубежом.

8.1. Модель выпускника университета

Модель выпускника университета воплощает представление о специалисте, завершившем процесс высшего образования и представляющем собой сформировавшуюся личность.

Выпускник университета должен:

- разделять ценности, необходимые для жизни в современном обществе,

быть его ответственным гражданином, обладать необходимыми гражданскими и социальными компетенциями;

– иметь мотивацию к обучению на протяжении всей жизни, обладать навыками самостоятельного получения знаний и повышения квалификации;

– обладать коммуникативными способностями, уметь работать в команде, адаптироваться к переменам, способствовать социальной сплоченности;

– уметь трансформировать приобретаемые знания в инновационные технологии.

8.2. Молодой специалист должен обладать следующими качествами:

– способностью к совершению нравственных поступков и сохранению чувства собственного достоинства в самых трудных ситуациях;

– компетентностью в учебной и будущей профессиональной деятельности;

– уважительным отношением к мнению других людей, терпимостью в общении;

– высокой социальной активностью во всех сферах жизнедеятельности, стремлением к поиску нового и способностью находить нестандартные решения жизненных проблем, конкурентоспособностью в социально-экономической деятельности, профессиональной и социальной мобильностью;

– иметь свою мировоззренческую позицию, нравственные идеалы, гуманистические ценности, соблюдать общечеловеческие нормы гуманистической морали.

9. КОНТРОЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ

Контроль за реализацией Концепции возлагается на проректора по социальным вопросам и воспитательной работе, Ученый совет, Совет по социальной и воспитательной работе.

Основными видами контроля являются итоговый и текущий, обобщающий и тематический контроль. Итоговый контроль организуется по

результатам учебного года, в форме письменного анализа проделанной работы, с подведением ее итогов. Текущий контроль проводится в течение учебного года, охватывает деятельность отдельных структурных подразделений. Обобщающий контроль предусматривает комплексный анализ качества организации, хода и итогов социально и воспитательной работы за определенный период времени. Тематический контроль предполагает анализ отдельных направлений воспитательной работы, либо на уровне университета, либо на уровне отдельных структурных подразделений.

Анализ социальной и воспитательной работы в институтах, филиалах осуществляет Совет по социальной и воспитательной работе, заместители директоров по социальной и воспитательной работе. Результаты анализа, а также отчеты по отдельным направлениям социальной и воспитательной работы обсуждаются и оцениваются на заседании Ученого совета университета.