

А. В. Пономарев

Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б. Н. Ельцина,
Екатеринбург, Россия

**ПОТЕНЦИАЛ КАФЕДРЫ «ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МОЛОДЕЖЬЮ»
УРФУ В ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ, СПОСОБНЫХ РАБОТАТЬ
В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ВЫЗОВОВ**

Аннотация. Работа с молодежью остро нуждается в высококвалифицированных специалистах, способных реализовывать поставленные стратегические задачи в условиях глобальных вызовов. В статье рассматриваются вопросы формирования направлений сотрудничества кафедры организации работы с молодежью Уральского федерального университета и работодателей на примере подготовки специалистов для сферы государственной молодежной политики. Результаты исследования могут быть применены в практической деятельности профильных кафедр работы с молодежью.

Ключевые слова: специалист по работе с молодежью, работодатели, направления взаимодействия с работодателями, глобальные вызовы, потенциал.

A. V. Ponomarev

Ural Federal University
named after of the first President of Russia B. N. Yeltsin,
Yekaterinburg, Russia

**POTENTIAL OF THE DEPARTMENT “ORGANIZATION OF WORK
WITH YOUTH” OF URFU IN THE TRAINING OF SPECIALIST CAPABLE
OF WORKING IN THE CONDITIONS OF GLOBAL CHALLENGES**

Abstract. Work with youth urgently needs highly qualified specialists capable of realizing the set strategic tasks in the conditions of global challenges. The article deals with the formation of the direction of cooperation between the department of youth work organization Ural Federal University and employers on the example of training specialists for the sphere of state youth policy. The results of the research can be applied in practical activities of profile departments of work with youth.

Keywords: specialist in work with youth, employers, areas of interaction with employers, quality of training, potential.

Подготовка и переподготовка специалиста в работе с молодежью является важным направлением в деятельности органов, ответственных за реализацию государственной молодежной политики и образовательных учреждений высшего образования.

Вместе с тем, до настоящего времени не создана эффективная система развития кадрового потенциала молодежной политики в Российской Федерации. Это обстоятельство обуславливает необходимость разработки новых методологических и технологических основ проектирования и реализации программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов сферы работы с молодежью на федеральном, региональном и муниципальном уровнях с участием работодателей, включение в образовательный процесс результатов научного исследования молодежных проблем.

Так, например, область научных интересов кафедры ОРМ включает в себя:

- социолого-педагогические исследования социальных, ценностно-смысловых и образовательных ориентаций;
- педагогическое проектирование инновационных воспитательных систем;
- проектирование социальных процессов в молодежной среде;
- молодежная политика в реальном секторе экономики;
- профилактика экстремизма и идеологии терроризма в молодежной среде;
- социально-психологические основы формирования здоровья и безопасности личности;
- общественно-политическая активность молодежи;
- социализация иммигрировавшей молодежи;
- молодежное предпринимательство, карьерные стратегии молодежи;
- другие исследования современных трендов государственной молодежной политики.

Вопросам кадрового потенциала государственной молодежной политики уделяли внимание в своих научных работах Ю. Р. Вишневецкий, Г. В. Заярская, А. В. Ивоева, В. Н. Козель, В. А. Луков, Ю. А. Луц, А. Р. Масалимова, Е. В. Осипчукова, В. В. Орлова, А. В. Пономарев, Н. В. Попова, Т. К. Ростовская, Н. Л. Смакотина, С. Н. Фомина [2, 6, 5, 1, 8, 10, 11, 12] и другие ученые.

В статье [7, с. 9] нами предложена модель взаимодействия вуза и работодателей для повышения качества подготовки специалистов по работе с молодежью. Под моделью мы понимаем образ, представляющий

собой взаимодействие между вузом и работодателями, имеющий причинно-следственные и структурно-функциональные связи, включающий определение компонентов, в том числе проверенных в практической деятельности авторов.

Потенциал работодателей в подготовке специалистов по организации работы с молодежью нами рассматривается как комплекс возможностей в процессе деятельности работодателей, обеспечивающий формирование и развитие у студентов набора личностных качеств, общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, предусмотренных моделью выпускника.

Особую роль в системе взаимодействия вуза и работодателей для подготовки специалистов по работе с молодежью следует отнести выпускникам вуза, обучавшимся по направлению подготовки «Организация работы с молодежью». Исследования, проведенные в УрФУ на протяжении четырех последних лет, показывают, что в целом более 75% выпускников готовы в дальнейшем сотрудничать с университетом по тем или иным направлениям [4]. Причем одним из основных направлений сотрудничества выпускники назвали вовлечение в образовательный процесс. Следует отметить, что выпускники также отмечают необходимость установления эффективного сотрудничества с работодателями для повышения конкурентоспособности и более качественного формирования профессиональных компетенций.

На наш взгляд, портрет специалиста по работе с молодежью включает следующие характеристики: профессионал — обладает развитым мышлением и научным мировоззрением; с активной жизненной позицией; обладает высокой культурой; умеет выявлять ключевые проблемы в молодежной среде; способен применять эффективные технологии для решения различных задач; обладает способностью оценить значение проблемы и в своей деятельности с позиции своей страны, и мирового сообщества. Важным является вовлечение работодателей в формирование выпускника, отвечающего указанным характеристикам.

В Уральском федеральном университете на кафедре организации работы с молодежью (ОРМ) реализуются следующие механизмы сотрудничества с работодателями и выпускниками кафедры: ежегодный опрос выпускников по вопросам организации и содержания образования, результаты которого обсуждаются на заседании кафедры; участие выпускников в работе Совета по качеству образования; приглашение выпускников, работающих по специальности, на встречи со студентами младших курсов для знакомства с практической сферой деятельности специалиста по работе с молодежью; вовлечение выпускников

в качестве экспертов и участников мероприятий научно-практического и научно-исследовательского характера; приглашение выпускников кафедры в качестве лекторов программ дополнительного профессионального образования; научно-исследовательская работа по заявкам работодателей; целевой прием; участие работодателей в разработке основных образовательных программ бакалавриата и магистратуры, модели выпускника ОРМ.

В качестве примера можно привести привлечение работодателей к разработке модели магистра, способного работать в условиях глобальных вызовов [9, с. 147]. Перед молодежью стоят следующие глобальные вызовы и угрозы: вовлечение молодежи в экстремистские движения, развитие ксенофобии, национализма и шовинизма; распространение наркомании и прочих зависимостей; слабая вовлеченность молодежи в общественные процессы; молодежная безработица; отсутствие возможностей для развития и самореализации, в том числе предпринимательской активности; низкая включенность молодежи с особенностями развития в общество [3].

При разработке модели мы реализовали исследовательский дизайн, включающий в себя: анализ компетенций выпускников магистерских программ по работе с молодежью в зарубежных и российских вузах; анализ валидности компетенции и качеств личности группой экспертов; разработка социологической анкеты для студентов, профессорско-преподавательского состава, выпускников и работодателей; проведение исследования и анализ его результатов; выявление качеств личности, универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций для включения в модель магистра; построение концептуальной модели магистра.

Модель включает 10 общекультурных компетенций, 10 общепрофессиональных компетенций и 11 профессиональных компетенций. Работодателями было предложено включить в модель магистра выпускника дополнительно к ФГОС по направлению 39.04.03 «Организация работы с молодежью» следующие компетенции: способность генерировать новые идеи, проявлять оригинальность в их применении; умение управлять своим личностным и профессиональным ростом для раскрытия внутреннего потенциала и эффективного использования внешних возможностей; умение предоставлять возможность молодым людям активно участвовать в деятельности посредством использования методов совместной деятельности и совместного обучения.

Результаты исследований показали, что наиболее востребованными качествами личности по мнению работодателей являются (в порядке

уменьшения их значимости): 1) ответственность; 2) когнитивная гибкость; 3) уверенность в себе; 4) способность к лидерству; 5) трудолюбие; 6) целеустремленность; 7) толерантность; 8) мотивированность к работе с молодежью; 9) коммуникативность [9, с. 142].

Важным механизмом вовлечения работодателей в подготовку специалистов является Совет по качеству образования, созданный на кафедре в 2014 году.

На очередном заседании Совета 9 апреля 2018 года утверждено Положение о Совете в новой редакции. В частности, к имеющимся полномочиям членов Совета были добавлены:

- проведение сбора информации (мониторинга) о ходе образовательного процесса и результатах подготовки выпускников кафедры ОРМ;
- присутствие на защитах выпускных квалификационных работ студентов кафедры ОРМ.

В текущий состав Совета по качеству образования вошли 14 представителей сферы молодежной политики, образования, промышленных предприятий. Важно отметить, что из 14 членов Совета трое выпускников кафедры ОРМ в настоящее время работают по специальности.

Совет по качеству образования ведет деятельность с работодателями по следующим направлениям: трудоустройство выпускников; предоставление мест практики; участие в образовательном процессе; проведение Всероссийского фестиваля студентов специальности ОРМ.

В планах Совета на ближайший период нашли отражение следующие вопросы: обсуждение итогов защиты выпускных квалификационных работ студентами кафедры, организация обратной связи от руководителей практики, обсуждение моделей магистров по работе с молодежью по трем направлениям подготовки кафедры, предложения по тематикам выпускных квалификационных работ на 2019 год.

Система подготовки кадров для работы с молодежью в настоящее время становится ключевым направлением для развития государственной молодежной политики, определяя ее эффективность и результативность. Потенциал взаимодействия с работодателями и выпускниками значителен, но, на наш взгляд, используется недостаточно. Важно найти механизмы актуализации потенциала работодателей для повышения качества образования в подготовке специалистов по организации работы с молодежью. Предложенные авторами идеи и практические наработки могут быть положены в построение механизма эффективного взаимодействия вуза и перспективных работодателей для подготовки специалистов, способных работать в условиях глобальных вызовов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Воспитательная среда университета: традиции и инновации: монография /А. В. Пономарев [и др.]. — Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2015. — 408 с. — ISBN 978–5–7996–1368–6. [Электронный ресурс]. URL: <http://hdl.handle.net/10995/30963> (дата обращения: 07.05.2018).
2. Государственная молодежная политика: российская и мировая практика реализации в обществе инновационного потенциала новых поколений : науч. монография / под общ. ред. В. А. Лукова. — М. : Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2013. 717 с.
3. Глобальный анализ и оценка национальных планов действий по вопросу о занятости молодежи: Доклад генерального секретаря ООН // Библиотека документов ООН связанных с молодежью. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.un.org/russian/news/story.asp?NewsID=21828> (дата обращения: 10.09.2018).
4. Мнение выпускников. Ассоциация выпускников УПИ, УрГУ и УрФУ [Электронный ресурс]. URL: <https://alumni.urfu.ru/ru/vypuskniki/mnenie-vypusknikov/>(дата обращения: 07.05.2018).
5. Орлова В. В., Луц Ю. А., Кустова Я. В. Профессиональная социализация студентов специальности «Организация работы с молодежью» (ОПМ) // Научный журнал «Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований». — 2016. — № 4 (часть 2). — С. 483–493.
6. Положение молодежи Свердловской области в 2014 году: научные основы доклада правительству Свердловской области : монография / под общ. ред. Ю. Р. Вишневого. — Екатеринбург : Издательство УМЦ УПИ, 2016. — 350 с. — ISBN 978-5-8295-0416-8.
7. Пономарев А. В., Осипчукова Е. В., Зверева. Е. В. Потенциал сотрудничества вуза и работодателей для повышения качества подготовки специалистов по работе с молодежью // ЦИТИСЭ: электронный рецензируемый научный журнал Номер свидетельства СМИ: ЭЛ № ФС 77–59069 ISSN 2409–7616. ЦИТИСЭ. 2017. № 3 (12). С. 19.
8. Пономарев А. В., Осипчукова Е. В., Масалимова А. Р. Подготовка специалистов по работе с молодежью: международное сотрудничество // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Государственная молодежная политика в системе развития человеческого капитала: наука и практика», Москва, 24–25 апреля 2017 г. / под ред. Т. К. Ростовской, Н. Л. Смакотиной, С. Н. Фоминой. — М. : ИТД «ПЕРСПЕКТИВА», 2017. — С. 402–406.
9. Пономарев А. В., Николаев Г. Г., Темиров Э. Т., Концептуальная модель магистра по организации работы с молодежью // Журнал ОБРАЗОВАНИЕ ЛИЧНОСТИ. — М. : Изд-во «Центр научно-практических разработок и экспертиз в области образования». ISSN: 2225–7330. 2017. № 4. 139–150 с.
10. Эффективность реализации молодежной политики на промышленных предприятиях как условие экономической безопасности России / Н. В. Попова [и др.] // Историческая и социально-образовательная мысль. — Краснодар : Изд-во Негосударственное образовательное частное учреждение дополнительного профессионального образования «Кубанская многопрофильная академия подготовки, переподготовки, повышения квалификации специалистов». 2016. — Т. 8. — № 5, вып. 2. — С. 31–39.
11. Ростовская Т. К., Фомина С. Н. Институциональные основы формирования кадрового потенциала сферы государственной молодежной политики // Ма-

териалы Всероссийской научно-практической конференции «Государственная молодежная политика в системе развития человеческого капитала: наука и практика», Москва, 24–25 апреля 2017 г. / под ред. Т. К. Ростовской, Н. Л. Смакоотиной, С. Н. Фоминой. — М. : ИТД «ПЕРСПЕКТИВА», 2017. — С. 432–438.

12. Фомина С. Н., Козель В. Н., Ивиева А. В. Профессиональные компетенции, трудоустройство и карьера специалистов по работе с молодежью : монография. — М. : Изд-во РГСУ, 2012. — 182 с.