

ИССЛЕДОВАНИЕ ОБРАЗА ПРОФЕССИИ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ НА ЭТАПЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

М.В. Мороз

ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», г. Тверь

Представлены результаты исследования образа профессии будущих специалистов по работе с молодежью как необходимого условия формирования профессионального самосознания и проектирования вектора профессионального развития. Практическая значимость исследования детерминирована необходимостью подготовки кадров в системе государственной молодежной политики.

Ключевые слова: субъект труда, образ профессии, профессиональная деятельность, профессиональная идентичность, специалист по работе с молодежью.

Новые вызовы, цели и условия социально-экономического развития России обусловили необходимость совершенствования механизмов государственной молодежной политики. Президент России В.В. Путин, в своём докладе на заседании Государственного Совета от 22.12.2022г., обозначил вектор развития государственной молодежной политики, как стратегически важной для страны [1]. Те, кого мы сегодня считаем молодыми, завтра станут драйверами развития общества и государства. Следует отметить, что государственная молодежная политика современной России интенсивно развивается, совершенствуется ее нормативно-правовая база, модернизируется молодежная инфраструктура, повышаются меры поддержки молодежных объединений и организаций и др.

В настоящее время в рамках молодежных и общественных организаций, являющихся ключевыми субъектами государственной молодежной политики, молодые люди приобретают знания, компетенции, необходимый опыт, в том числе организационный, управленческий, опыт работы в команде, а также возможность реализовать свой творческий потенциал.

Следует отметить, что в системе государственной молодежной политики серьезное внимание уделяется вопросам кадрового обеспечения. Совершенно очевидна потребность в высококвалифицированных кадрах, организующих работу с молодежью, от профессиональной деятельности которых зависит эффективность работы субъектов государственной молодежной политики на

региональном и муниципальном уровне, а в итоге – социальное развитие в целом. В этой связи социальная значимость данной профессиональной деятельности не вызывает сомнений.

Востребованность и социальную значимость также подтверждает тот факт, что в 2011 году, в вузах началась профессиональная подготовка кадров по направлению 39.03.02 Организация работы с молодежью. В настоящее время это одно из наиболее интенсивно развивающихся направлений.

Относительная «молодость» данной профессиональной деятельности не означает отсутствия опыта работы с молодёжью в нашей стране в XX столетии. «В течение всего советского периода государством осуществлялась целенаправленная политика, которую реализовывал мощный общественный институт – ВЛКСМ (Всесоюзный ленинский коммунистический союз молодёжи). Комсомол был и министерством по делам молодёжи, и «кузницей» кадров. В 1991 г. состоялся съезд ВЛКСМ РСФСР, где он был переименован в Российский союз молодёжи» [1, с. 50]. История новой России свидетельствует о том, что была проделана масштабная работа, результатом которой является становление государственной молодежной политики современной России.

Очень важным, на наш взгляд является то, что Приказом Министерства труда и социальной защиты (№ 59н от 12.02.2020 г.) был утвержден профессиональный стандарт «Специалист по работе с молодежью», в соответствии с которым основной целью профессиональной деятельности является решение задач по реализации молодежной политики в сферах труда, права, политики, науки и образования, культуры и спорта, коммуникации, здравоохранения, взаимодействия с государственными организациями и общественными институтами, молодежными и детскими общественными объединениями [5].

В контексте необходимости кадрового обеспечения государственной молодежной политики особую актуальность, на наш взгляд, приобретают исследования по изучению психологических закономерностей данного труда, в частности – закономерностей профессионального становления будущих специалистов по работе с молодежью, что позволит совершенствовать профориентационную работу, осуществлять профессиональную подготовку с учетом психологических механизмов формирования профессионализма, а также осуществлять отбор кадров в соответствии с требованиями профессии, предъявляемыми к субъекту труда.

В своем исследовании мы обратились к изучению образа профессии будущих специалистов по работе с молодежью. Образ профессии – это представление человека о выбранной профессии и его отношение к ней [8, с. 117].

Ряд исследований свидетельствуют о том, что молодежь, на этапе оптации выбора учебного заведения ориентируется, в первую очередь, на субъективный образ профессии. Достаточно часто образ будущей профессии представлен только местом будущей работы, должностью, уровнем заработной платы, востребованностью на рынке труда, возможностью карьерного роста, а не содержанием или желанием реализовать в этой профессии свой потенциал, профессионально развиваться в ней.

Кроме того, российские социологи отмечают, что с введением системы ЕГЭ произошло радикальное изменение процедуры выбора профессии у школьников: «до введения ЕГЭ каждый школьник должен был осуществить выбор своей будущей профессии до начала вступительных экзаменов в один вуз и на одну специальность. Теперь в выбор профессии вошли дополнительные факторы, и окончательный профессиональный выбор смещается ко времени зачисления студентов в один из вузов, факультет и специальность, куда абитуриент подавал свои заявления. Проблема такого выбора заключается в том, что уже в период определения школьником предметов для сдачи ЕГЭ, он фактически осуществляет и выбор направления своей будущей профессиональной деятельности» [2, с. 100]. Можно предположить, что данное обстоятельство, с одной стороны заставляет школьников задуматься о будущей профессии раньше, с другой стороны, множественность выбора провоцирует диффузность представлений о выбранных профессиях.

Содержание понятия «образ профессии» определяется рядом показателей, таких как совокупность знаний о социально-экономической и общественной значимости профессии (статус, заработная плата, и т.п.); понимание производственно-технических характеристик (условия работы, напряженность и т.п.); понимание производственно-педагогических (образование, обязанности и т.п.) и социально-психологических характеристик (требования к субъекту труда, профессионально-важные качества и т.п.) [8, с. 117].

Образ профессии выполняет регулятивную роль. Регулятивная функция представлений о профессии в процессе профессионального самоопределения представлена следующими аспектами: когнитивным (знаю и оцениваю); эмоциональным (нравится, не нравится); поведенческим (планирую работать по выбранной профессии) [8, с. 212].

На основе образа профессии молодой человек планирует свое профессиональное будущее.

Кроме того, на основе соотнесения образа профессии с я-концепцией, на разных этапах развития личности, под влиянием образа жизни формируется профессиональное сознание [6, с. 126].

Профессиональное сознание является одним из наиболее важных составляющих профессионального самоопределения, в структуре

которого представлены: осознание своей принадлежности к определенной профессиональной общности; знание и оценка своего соответствия профессиональным эталонам; знание о степени признания в социальной группе; знание о своих сильных и слабых сторонах, путях самосовершенствования, о своих индивидуальных способах успешного действия, о своем индивидуальном стиле деятельности; представление о себе и своей работе в будущем [6, с. 340].

Из профессионального самосознания выводится профессиональная идентичность [8]. Профессиональная идентичность формируется в процессе профессионального становления личности и представляет собой результат идентификации человека в профессиональной деятельности, в профессиональном сообществе, проявляющийся в осознании себя представителем определенной профессии с принятием системы ценностей конкретной профессии и осознанием себя как представителя этой профессии. Компонентами сформированности профессиональной идентичности являются: когнитивный (представление о себе); эмоциональный (эмоционально-ценностное отношение); поведенческий (нормы) [4, с. 4].

Понимание того, как будущие субъекты труда «видят» свою профессиональную деятельность, какими смыслами и ценностями наполняют ее содержание на этапе профессиональной подготовки, позволяет создавать соответствующие условия для конструирования студентами вектора профессионального развития.

Основываясь на данных теоретических положениях, в контексте обозначенной проблемы о необходимости подготовки не только высококвалифицированных кадров для государственной молодежной политики, но и мотивированных, готовых реализовать свой потенциал в конкретной профессии, мы обратились к исследованию образа профессии будущих специалистов по работе с молодежью, как необходимого условия формирования профессионального самосознания, профессиональной идентичности и проектирования вектора профессионального развития.

В исследовании принимали участие студенты 2-го и 4-го курсов ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет», обучающиеся по направлению 39.03.02 «Организация работы с молодежью», всего 34 человека.

Для решения задач исследования использовались следующие психодиагностические методики: «Личный профессиональный план» (Е.А. Климов в адаптации Л.Б. Шнейдер); методика изучения факторов привлекательности профессии (модификация И. Кузьминой, А.А. Реана), а также контент-анализ эссе студентов «Моя будущая профессия – специалист по работе с молодежью».

Результаты контент-анализа были соотнесены с профессиональным стандартом «Специалист по работе с молодежью» (№ 59н от 12.02.2020 г.) в части представлений студентов о будущих трудовых функциях.

Согласно данному профессиональному стандарту, обобщенной трудовой функцией для специалистов с высшим образованием является «функция управления процессом реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики» [5]. Трудовыми функциями являются: «планирование, координация и контроль проведения мероприятий в сфере молодежной политики; планирование, координация и контроль организации досуга и отдыха детей, подростков и молодежи; модернизация и совершенствование реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики» [5].

Следует отметить, что ориентация на профессиональный стандарт, отражающий содержание труда, требования, предъявляемые к субъекту труда со стороны работодателя, является необходимым условием, позволяющим будущим субъектам труда формировать адекватный образ профессии, как на этапе выбора профессии, так и профессиональной подготовки, что несомненно, минимизирует риски и негативные последствия неосознанного выбора.

Полученные результаты исследования представлены следующим образом. Все опрошенные студенты отметили, что будущая профессия связана с общением и взаимодействием с людьми, в первую очередь, в контексте организации молодежных мероприятий, что соответствует одной из представленных в стандарте трудовых функций. Данный факт свидетельствует в пользу сформированности когнитивного компонента образа профессии. 38% опрошенных указали, что профессиональная деятельность специалиста по работе с молодежью связана с предоставлением помощи молодежи в различных ситуациях. Всего 10% респондентов считают, что профессиональная деятельность связана с участием, разработкой и реализацией проектов, а также 10% респондентов связывают профессиональную деятельность с работой в детском оздоровительном лагере. Данные виды деятельности также сопряжены с трудовыми функциями профессионального стандарта.

Кроме того, анализ эссе студентов показал, что студенты и 2-го и 4-го курсов имеют достаточно полное представление о возможных местах трудоустройства по данной профессии, что вероятно, является результатом ознакомительной практики. В этой связи можно сделать вывод о достаточно выраженном когнитивном компоненте образа профессии у респондентов.

Кроме того, 60% опрошенных отметили, что будущая профессия позволит профессионально развиваться и реализовать свой потенциал; 35% опрошенных считают, что профессиональная деятельность

интересна и позволит добиться успеха; 14% респондентов считают, что профессия носит творческий характер. На основании этого, можно предположить о представленности эмоционального и поведенческого компонентов в структуре образа профессии.

Между тем результаты, полученные с помощью методики «Личный профессиональный план» (Е.А. Климов в адаптации Л.Б. Шнейдер), свидетельствуют о том, что студенты 4-го курса в качестве главной профессиональной цели указывают цель, которая находится вне плоскости профессиональной деятельности «специалист по работе с молодежью», т.е. более половины опрошенных не планируют свое профессиональное развитие в данной сфере и планируют кардинальное изменение вектора профессионального развития в ближайшем будущем.

Кроме того, прослеживается отрицательная динамика степени выраженности профессиональной идентичности студентов старшего курса. Так на втором курсе более половины (57%) студентов имеют выраженную активную профессиональную идентичность и 30 % опрошенных – невыраженную, пассивную профессиональную идентичность. В то время как на четвертом курсе только 29 % опрошенных имеют выраженную активную профессиональную идентичность и 47 % опрошенных – невыраженную.

Таким образом, результаты, полученные с помощью методики «Личный профессиональный план», свидетельствуют в пользу невыраженности поведенческого компонента образа профессии.

Следует отметить, что данная проблема не является специфической. Так, ряд авторов (А.А. Реан, В.Н. Обносков, Н.А. Исаева и мн.др.) в своих исследованиях указывали на неустойчивость профессиональных намерений, профессионального самосознания студентов разных направлений подготовки на разных курсах обучения, как по объективным, так и по субъективным причинам. Так, студенты могут терять интерес и разочаровываться в выбранной профессии еще на этапе профессиональной подготовки в силу несоответствия представлений о профессии, в силу несоответствия их личностных особенностей требованиям и т.п.

На данном этапе исследования можно сделать вывод о выраженности когнитивного компонента образа профессии, т.е. наличии у студентов достаточно полного представления о содержании будущей профессиональной деятельности, а также о выраженности эмоционального компонента, отражающего отношение к ней и невыраженности поведенческого компонента, отражающего желание развиваться в профессии.

С помощью методики изучения факторов привлекательности профессии (модификация И. Кузьминой, А.А. Реана), были получены следующие результаты.

В первую очередь, следует отметить, что полученные результаты также свидетельствуют о представленности у студентов когнитивного и эмоционального компонентов образа профессии.

Так, наиболее привлекательными факторами являются: «работа с людьми» ($K3 = 0,7$); «возможность самосовершенствоваться» ($K3 = 0,8$); «работа соответствует моим способностям» ($K3 = 0,5$).

К наименее привлекательным отнесены такие факторы, как «небольшая зарплата» ($K3 = -0,3$); «работа вызывает переутомление» ($K3 = -0,3$); «мало оценивается важность труда» ($K3 = -0,4$). Данные факторы имеют, скорее всего, объективный характер, не зависят от профессионально направленности личности, но, тем не менее, делают образ данной профессии менее привлекательным.

В эссе значительная часть опрошенных студентов (42 %) отметили невысокий престиж данной профессии в обществе, что также можно отнести к факторам, снижающим привлекательность профессии.

Таким образом, результаты проведенного нами исследования свидетельствуют о том, что значительное число студентов, обучающихся по направлению подготовки «организация работы с молодежью», имеют более четко выраженные когнитивный и эмоциональный компоненты в структуре образа будущей профессии, и несформированный поведенческий компонент, как нежелание выстраивать траекторию профессионального развития в данной сфере, либо размытые представления о своем профессиональном будущем. Несомненно, данный факт требует к себе внимания.

Как отмечалось выше, данная проблема не является специфичной только для сферы организации работы с молодежью. В научной литературе по психологии труда достаточно много внимания уделяется вопросам о необходимости целенаправленного формирования личности профессионала, необходимости формирования образа профессии, профессионального самосознания, профессиональной идентичности и трудовой мотивации, а не только профессиональных знаний на этапе профессиональной подготовки.

Между тем, не следует обесценивать деятельность вузов в этом направлении, т.к. понимание необходимости решения подобных вопросов, безусловно есть. Так, в настоящее время, в вузах, в соответствии с ФГОС ВО 3++, наряду с формированием профессиональных компетенций, создаются условия для формирования универсальных и общепрофессиональных компетенций, в том числе, условия для осознания студентами своих способностей, профессиональных целей, необходимости личностно-профессионального развития. Например, пул универсальных компетенций бакалавров целого ряда направлений подготовки, в том числе направления подготовки «Организация работы с молодежью»,

включает такую универсальную компетенцию, как «способность управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК 6) [7]. Необходимость формирования данной компетенции обеспечивает наличие в учебном плане дисциплин и практик, создающих условия для личностно и профессионального развития. Кроме того, объем практики и практической подготовки занимает значимое место в общем объеме ООП большинства направлений подготовки, включая направление 39.03.01 «Организация работы с молодежью» [7]. Кроме того, в вузах активно работают Центры карьеры, Центры компетенций и иные подобные структурные подразделения, которые позволяют студентам приобретать компетенции и грамотно планировать профессиональную траекторию. Можно приводить и другие примеры, отражающие внимание вузов к вопросам формирования профессионального самосознания студентов не только в рамках учебной деятельности.

Между тем, возвращаясь к актуальности нашего исследования, к необходимости создания условий для подготовки кадров, не только компетентных в сфере государственной молодежной политики, но и мотивированных, готовых к реализации своего потенциала в сфере работы с молодежью, можно предложить несколько рекомендаций:

- так, в рамках учебного процесса и организации научно-исследовательской деятельности – особое внимание уделять созданию условий для организации проектной деятельности;
- создавать условия для включения студентов в профессиональную деятельность не только в рамках учебного процесса и практики, а и во внеучебное время, через реализацию проектов;
- активно включать студентов в профориентационную работу со школьниками;
- в рамках сотрудничества с образовательными учреждениями общего образования создавать условия для совместной деятельности школьников и студентов, где последние могут быть наставниками или руководителями проектов учащихся и т.п.;
- создавать условия для развития института наставничества в вузе, где работодатели, не только участвующие в реализации учебного процесса, но и руководители практики выступают в роли наставников;
- в рамках учебного процесса создавать условия для получения студентами дополнительной квалификации;
- создавать условия для реализации студентами исследовательского трека через магистратуру и аспирантуру.

Список литературы

1. 30 лет государственной молодежной политике Российской Федерации / МИРЭА – Российский технологический университет. М., 2022. 340 с.
2. Молодежь: актуальные социальные практики: монография / Б.И. Бедный, Г.Л. Воронин, В.П. Козырьков [и др.]; под науч. ред. Т.Э. Петровой. Нижний Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2020. 250 с.
3. Москвичева Н.Л. Динамика образа профессии и мотивации учебной деятельности у студентов начальных курсов // Вестник СПбГУ. Сер. 12. 2010. Вып. 4. С. 38–45.
4. Поваренков Ю.П., Бадалянц М.О Развитие профессиональной идентичности у студентов педагогического вуза // Педагогика и психология современного образования: теория и практика: материалы научно-практической конференции. Ярославль, 2020. С. 158–162.
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 февраля 2020 г. № 59н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по работе с молодежью"». URL: <https://base.garant.ru/74209106/>
6. Толочек В.А. Современная психология труда: учебное пособие. СПб.: Питер, 2005. 479 с: ил.
7. ФГОС 39.03.03 Организация работы с молодежью. URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-39-03-03-organizaciya-raboty-s-molodezhyu-77/> (дата обращения: 19.01.2024).
8. Шнейдер Л. Б. Психология идентичности: учебник и практикум для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2023. 328 с.

Об авторе:

МОРОЗ Мария Владимировна – кандидат психологических наук, доцент кафедры «Социальная работа и педагогика», ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет» (170100, г. Тверь, ул. Желябова, 33); e-mail: Moroz.MV@tversu.ru

STUDY OF THE PROFESSIONAL IMAGE OF FUTURE YOUTH WORK SPECIALISTS AT THE STAGE OF PROFESSIONAL TRAINING

M.V. Moroz

Tver State University, Tver

The article presents the results of a study of the image of the profession of future specialists in working with youth, as a necessary condition for the formation of professional self-awareness and design of the vector of professional development. The practical significance of the study is determined by the need to train personnel in the system of state youth policy.

Keywords: *subject of labor, image of the profession, professional activity, professional identity, youth worker.*

Принято в редакцию: 27.12.2023 г.

Подписано в печать: 04.03.2024 г.