

## **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 молодёжной 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.