



**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЛГПУ»)**

**Институт истории, международных отношений и социально-политических наук  
Кафедра социальной педагогики и организации работы с молодежью  
Центр содействия трудоустройству студентов и выпускников  
Научная школа «Трудовая социализация молодежи в современных условиях»  
Научная школа «Актуальные проблемы подготовки специалистов социально-педагогической сферы»**

**СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ  
ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И  
АДАПТАЦИЯ ИХ К РЫНКУ ТРУДА**

**Материалы Всероссийской  
научно-практической конференции  
(г. Луганск, 14 декабря 2023 г.)**

**КНИГА**  
**Луганск**  
**2024**

УДК [364-787.4:331.53]:378.063(06)

ББК 65.240.59:74.480.44Я43

С57

**Рецензенты:**

- Пак Л. Г.* – профессор кафедры педагогики и социологии  
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный  
педагогический университет», доктор  
педагогических наук;
- Звонок Н. С.* – профессор кафедры философии  
ФГБОУ ВО «Луганский государственный  
университет имени Владимира Даля», доктор  
философских наук, профессор;
- Малькова М. А.* – доцент кафедры педагогики  
ФГБОУ ВО «Луганский государственный  
педагогический университет», кандидат  
педагогических наук, доцент.

**Содействие трудоустройству выпускников образовательных организаций  
С57 высшего образования и адаптация их к рынку труда : материалы  
Всероссийской научно-практической конференции (г. Луганск,  
14 декабря 2023) / под общ. ред. : Ю. Н. Филиппова,  
И. П. Акиншевой; – ФГБОУ ВО «ЛГПУ». – Луганск : Книта, 2024. –  
316с.**

В сборнике освещены теоретические и практические вопросы содействия трудоустройству выпускников образовательных организаций высшего образования и адаптации их к рынку труда.

Материалы сборника могут быть интересны для профессорско-преподавательского состава системы высшего образования, руководителей образовательных учреждений, педагогов.

УДК [364-787.4:331.53]:378.063(06)

ББК 65.240.59:74.480.44Я43

Рекомендовано к печати Научной комиссией  
федерального государственного образовательного учреждения высшего образования  
«Луганский государственный педагогический университет»  
(протокол № 7 от 13.02.2024 г.)

## **СОДЕРЖАНИЕ ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ**

<b>Филиппов Ю. Н.</b> Характеристика экосистемы кадрового партнерства ФГБОУ ВО «ЛГПУ» .....	<b>8</b>
<b>Омельянович Л. А.</b> Трудоустройство выпускников вузов в современных условиях .....	<b>15</b>
<b>Сурнина Т. Н.</b> Роль трудового воспитания студенческой молодежи в процессе социализации.....	<b>26</b>
<b>Северин Л. Г., Французова Ю. В., Игнатова О. Б., Дронова С. А.</b> Проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования и пути их решения.....	<b>34</b>
<b>Сычева А. Ф.</b> Интеграция студенческих трудовых отрядов ЛНР в пространство молодежной политики в РФ	<b>40</b>

### **СЕКЦИЯ**

#### **Актуальные вопросы профессиональной подготовки будущих специалистов**

<b>Акиншева И. П.</b> Изучение молодежи с точки зрения подходов в научной литературе .....	<b>47</b>
<b>Акиншева И. П., Гутько О. Ю.</b> Психолого-педагогические характеристики субъектов и условий формирования профессионального мастерства у будущих специалистов.....	<b>51</b>
<b>Акиншева И. П., Бойчук О. В</b> Особенности патриотического воспитания молодежи.....	<b>59</b>
<b>Анохина О. С.</b> Изучение понятия «креативность» будущих специалистов .....	<b>66</b>

<b>Гончарова Т. В.</b> Формы и методы подготовки будущих социальных работников к работе с семьей по предупреждению насилия в отношении детей .....	<b>71</b>
<b>Делянченко В. Н.</b> Образовательное пространство вуза, как фактор формирования толерантности у будущих социальных работников.....	<b>79</b>
<b>Кравцова К. О.</b> Мастерство специалиста по работе с молодежью .....	<b>86</b>

## **СЕКЦИЯ**

### **Проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования и пути их решения**

<b>Бессмертная В. В.</b> Нетворкинг в карьерной стратегии молодого специалиста.....	<b>94</b>
<b>Герасимов А. В.</b> Проблемы применения профессиограмм и профессиокарт в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов .....	<b>99</b>
<b>Гужва Т. М.</b> Социальная адаптация студентов с ограниченными возможностями как научная проблема.....	<b>106</b>
<b>Желязкова А. А.</b> Трудоустройство выпускников юридических вузов: Вызовы и перспективы.....	<b>118</b>
<b>Золотова А. Д., Цыган М. А.</b> Организация работы с мигрантами в процессе их интеграции.....	<b>125</b>
<b>Золотова А. Д., Теленкова К. А.</b> Проблемы социализации детей и молодежи в условиях интернатного учреждения.....	<b>131</b>
<b>Миндюкова О. В.</b> Организация социального сопровождения выпускников педагогических вузов на первом рабочем месте.....	<b>139</b>

<b>Чикина Ю. Ю.</b> Современные тенденции профессиональной подготовки будущего учителя географии.....	146
<b>Филиппов Ю. Н., Герасимов А. В.</b> Профессиональный выбор выпускников образовательных организаций (учреждений) высшего образования и проблемы реализации полученной специальности на современном рынке труда.....	154

### СЕКЦИЯ

#### Социальное партнерство на рынке труда как фактор обеспечения эффективности трудоустройства выпускников образовательных организаций (учреждений) высшего образования

<b>Бельграй Н. В.</b> Социальное партнерство как фактор повышения конкурентоспособности выпускников вузов.....	160
<b>Бунтусова Ю. В.</b> Типология систем ценностных ориентаций личности.....	169
<b>Михайленко Д. Д.</b> Профессиональная языковая культура как компонент профессионально-педагогической культуры.....	176
<b>Рыкова С. Ю.</b> Мотивация абитуриентов при поступлении в ВУЗ: опыт социологического исследования.....	183
<b>Циклаури О. Л.</b> Актуальность изучения понятия «Молодежь» на современном этапе развития общества.....	189
<b>Щербань В. В.</b> Молодежная политика как направление государственной политики.....	198

## СЕКЦИЯ

### Формы трудовой социализации обучающейся молодежи на современном этапе

<b>Золотова А. Д.</b> Организация социальной работы в высшем учебном заведении по связям молодежи с общественностью.....	<b>205</b>
<b>Кусургашев Е. А.</b> Трудовая социализация студенческой молодежи: особенности и проблемы.....	<b>212</b>
<b>Кутнякова И. С.</b> Адаптация будущих социальных работников к условиям современного рынка труда.....	<b>216</b>
<b>Ржевская О. А.</b> Формирование активной гражданской позиции.....	<b>223</b>
<b>Тыщук Д. С.</b> Духовно-нравственный аспект изучения произведений детской литературы будущими педагогами начального образования.....	<b>227</b>
<b>Цыган Н. В.</b> Формирование профессионально-деловых качеств студентов в процессе трудовой социализации.....	<b>236</b>
<b>Чайка А. С.</b> Стратегия жизни в системе ориентирования личности.....	<b>242</b>
<b>Шашишвили М. В.</b> Компетентностный подход как условие профессиональной социализации студентов.....	<b>248</b>
<b>Янковская Ю. В.</b> Профориентационная деятельность социального педагога в среднем общеобразовательном учебном заведении.....	<b>257</b>

## СЕКЦИЯ

### Развитие движения студенческих отрядов и других форм работы по организации занятости студенческой молодежи

<b>Акиншева И. П., Гринько А. И.</b> Основы волонтерской деятельности.....	<b>267</b>
----------------------------------------------------------------------------	------------

<b>Акиншева И. П., Жудин А. Е.</b> Потенциал волонтерской деятельности.....	<b>272</b>
<b>Афанасьева Л. И.</b> Физическая культура как средство социализации личности.....	<b>279</b>
<b>Звонок А. А., Цыган Н. В.</b> Привлечение студенческой молодежи к внеаудиторной научно-исследовательской деятельности в учреждениях высшего образования: основные методы и проблемы реализации.....	<b>284</b>
<b>Золотова А. Д., Шопин И. А.</b> Использование педагогического потенциала детского и молодежного коммунистического движения в современных условиях.....	<b>290</b>
<b>Золотова А. Д., Смольский Д. Я.</b> Патриотическое воспитание молодежи посредством кружковой работы.....	<b>296</b>
<b>Шевченко И. С.</b> Формирование лидерских качеств у студентов посредством вовлечения их в общественную жизнь университета.....	<b>303</b>
<b>Сведения об авторах.....</b>	<b>309</b>

## ПЛЕНАРНЫЕ ДОКЛАДЫ

УДК 378:015.31:331

**Филиппов Юрий Николаевич**

**Filippov Yuri Nikolaevich**

**Луганский государственный педагогический университет**

**Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [lugomct@mail.ru](mailto:lugomct@mail.ru)**

### **ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОЕ САМООПРЕДЕЛЕНИЕ СТУДЕНТОВ УНИВЕРСИТЕТА В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ PROFESSIONAL AND PERSONAL SELF- DETERMINATION OF UNIVERSITY STUDENTS IN THE PROCESS OF PROFESSIONAL TRAINING**

*Аннотация.* В статье рассмотрена проблема личностно-профессионального самоопределения студентов в процессе профессиональной подготовки. Представлены организационно-педагогические условия профессионального самоопределения студентов, направленность образовательного процесса вуза на взаимодействие с предприятиями и организациями, активная организационно-образовательная позиция вузов по содействию занятости и трудоустройству студентов, сопровождение образовательного процесса экосистемой кадрового развития для практико-ориентированного взаимодействия студентов с работодателями и другими заинтересованными партнерами.

*Annotation.* The article examines the problem of personal and professional self-determination of students in the process of



professional training. The organizational and pedagogical conditions for professional self-determination of students, the focus of the educational process of the university on interaction with enterprises and organizations, the active organizational and educational position of universities to promote employment and placement of students, the support of the educational process by an ecosystem of personnel development for practice-oriented interaction of students with employers and other interested parties are presented partners.

*Ключевые слова:* мотивация, экосистема, студенческая молодежь, самоопределение.

*Key words:* motivation, ecosystem, student youth, self-determination.

Сегодня современные социально-экономические условия, ставят особые требования к личности молодого специалиста, к увеличению его активно развивающейся социально-профессиональной мобильности и повышению профессиональной компетентности. В студенческие годы значимость личностно-профессионального самоопределения возрастает. Будущему специалисту важно свободное развитие, уверенность в профессиональной деятельности для поиска и нахождения смыслов в постоянно усложняющейся и изменяющейся стратегии жизнедеятельности.

Экономика России не может обойтись без профессионалов, адаптированных под текущие научно-технические, экономические, социальные, культурные изменения. Кроме профессиональных компетенций от молодого специалиста требуется обладание так называемыми надпрофессиональными навыками, способствующими успешной карьере. Таким образом, становится ясным, что трансформация профессионального самоопределения и его структуры становится необходимой. Данное понятие требует

ортодоксально-систематического изучения, то есть более глубокую интенсификацию профессионального самоопределения, профессиональной ориентации и профессионального консультирования.

Несмотря на то, что процесс профессионального самоопределения индивидуален и зависит от особенностей личности, уровня мотивации, профессиональных интересов и предпочтений будущего специалиста, перед вузом стоят первостепенные задачи: способствовать студенческому осознанию себя, как профессионала; способствовать профессиональному развитию как на этапе обучения в вузе; сформировывать понимание необходимое для развития профессиональных и личностных компетенций.

Педагогическая наука на современном этапе накопления эмпирической и теоретической базы понятия профессионального самоопределения дала новый смысл в возможности изучения влияния на выбор конкретной профессии внешних факторов. На определенном этапе онтогенеза рассматривая профессиональное самоопределение как естественный процесс с одной стороны и как результат профориентационной работы с другой мы можем интерпретировать это понятие в виде набора отдельных качеств или компонентов готовности личности на разных уровнях образования быть в поиске выбора профессии [1].

Формирование личности через профессиональное самоопределение происходит в юношеском возрасте – студенчестве. Именно в этом возрасте у молодого человека формируется направленность на получение профессии, приобретают устойчивую форму профессиональные интересы, происходит осознанный выбор жизненного пути, овладение специальными знаниями, умениями, навыками, важными для будущей профессиональной деятельности. Развиваются профессионально важные личностные качества,

структурируются системы этих качеств, формируется профессиональная пригодность, понимаемая как системная организация субъекта и объекта и выражающаяся в сочетании успешности учебно-профессиональной, трудовой деятельности с удовлетворенностью избранным путем [2].

В Луганском государственном педагогическом университете, имеющим развитую сетевую среду, уделяется особое внимание основам образовательного процесса: содержательности, организованности и методичности. А также, эффективности всех основных видов деятельности вуза и мотивационно-ценностным компонентам профессиональной компетентности вовлеченных в нее студентов. Все составляющие этих компонентов взаимодействуют между собой и формируют экосистему университета. «Экосистема университета – это гибкая и адаптивная система, в основе которой находится комплекс социально-экономических отношений, сформировавшихся между элементами университетской структуры и акторами внешней среды из различных сфер деятельности и имеющий взаимовыгодный характер» [3].

В части совершенствования учебной составляющей образовательного процесса необходимо отметить направленность на повышение профессиональной и социальной активности обучаемых в ФГБОУ ВО «ЛГПУ» за счет:

- Научно-методического центра трудовой социализации молодежи;
- Центра научно-педагогических инноваций и довузовской подготовки;
- Научной школы «Трудовая социализация молодежи в современных условиях»;
- Штаба молодежных трудовых отрядов ЛГПУ;

– Школы «Лидер».

В рамках стимулирования личностного развития обучающихся, повышения их конкурентоспособности на рынке труда и успешной профессиональной реализации студентов в вузе действует целостная система по решению проблем трудоустройства выпускников, в нее входят такие понятия как:

- целевое обучение;
- профессиональная подготовка;
- развитие гибких навыков и надпрофессиональных компетенций;
- профессиональная ориентация;
- трудоустройство выпускников;
- социальное сопровождение молодых специалистов на производстве.

В текущем году экосистема пополнилась новой структурой. В октябре 2023 года между ФГБОУ ВО «ЛГПУ» и автономной некоммерческой организацией «Россия – страна возможностей» было подписано соглашение о партнерстве в рамках проекта «Оценка и развитие управленческих компетенций в российских образовательных организациях». На основе данного соглашения был создан Центр оценки и развития надпрофессиональных компетенций ФГБОУ ВО «ЛГПУ», сокращенно – Центр компетенций.

В современных условиях деятельность вуза тесно взаимодействует с потенциальными и действующими работодателями, что, в конечном счете, обеспечивает конкурентоспособность вуза и его вклад в кадровое развитие. Экосистема кадрового партнерства ФГБОУ ВО «ЛГПУ» – это сеть взаимосвязей, которые способствуют созданию благоприятных условий для развития и достижения устойчивого роста продуктивности взаимодействия по трудоустройству студентов и выпускников. С этой целью в

Луганской Народной Республике с октября 2018 года функционирует Совет по социальному партнерству, основная цель которого взаимодействие образовательных организаций с заинтересованными органами государственной власти для принятия решений по основным проблемным и перспективным вопросам, касающимся подготовки высококвалифицированных специалистов, а также содействие в трудоустройстве выпускников.

Эффективным средством воздействия на процесс профессионального самоопределения, социализации и самореализации для студентов является активная молодежная политика с включением обучаемых в общественную жизнь вуза, привлечением к выполнению социально значимых проектов и к другим общественно полезными мероприятиями, таким как:

- «ПедКласс в гостях у ПедВуза»;
- «ПедВуз в гостях у ПедКласса»;
- «ПедКласс в гостях у ПедКласса»;
- «Фестиваль педагогических классов #ПРОшколу»;
- «Республиканский форум отличников»;
- «Конкурс агитбригад педагогических классов ЛНР «Виват учитель!»;
- «Просветительская акция #ВНЕУРОЧКА\_С\_ЛГПУ

В период профессиональной подготовки будущий специалист осваивает не только дисциплины согласно профилю и направлению подготовки, а также обучается практическим навыкам поиска работы. Такая возможность предоставляется студентам ЛГПУ благодаря внедрению курса «Подготовка студенческой молодежи к трудоустройству», где студенты получают необходимые для построения карьеры знания, практические навыки коммуникации, учатся составлять резюме, портфолио, вести переговоры и т.д.

В результате образовательная экосистема ЛГПУ, как и любая экосистема, использует взаимовыгодный подход: с одной стороны, обучающиеся могут получать актуальные знания и навыки благодаря эффективным методикам обучения за счет взаимодействия с представителями внешней среды; с другой стороны – общество получает кадры с необходимыми компетенциями, отвечающими запросам экономики и социальной сферы.

Создание гибкой экосистемы вуза способствует успешному формированию личностно-профессионального самоопределения будущих специалистов, позволяет обучающимся освоить образовательные программы на более высоком уровне, способствует более качественной подготовке, что приводит к становлению кадров, соответствующих требованиям современного общества.

### **Литература**

1. Кухарчук, А. М. Профессиональное самоопределение учащихся / А. М. Кухарчук, А. Б. Ценципер. – Минск: Нар. Асвета, – 1976. – 196 с.
2. Ананьев, Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – СПб. : Питер, – 2001. – 288 с.
3. Изотова, А. Г. Экосистемный подход как новый тренд развития высшего образования / А. Г. Изотова, Е С Гаврилюк // Вопросы инновационной экономики. – 2022. – Т. 12. – № 2. – С. 1211–1226.

УДК 331.522-057.85

**Омельянович Лидия Александровна**  
**Omelyanovich Lidia Alexandrovna**  
**Донецкий национальный университет экономики и**  
**торговли имени Михаила Туган-Барановского**  
**Donetsk National University of Economics and Trade named**  
**after Mikhail Tugan-Baranovsky**

**E-mail: [prorect@donnuet.ru](mailto:prorect@donnuet.ru)**

**ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ В**  
**СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**  
**EMPLOYMENT OF UNIVERSITY GRADUATES**  
**IN MODERN CONDITIONS**

*Аннотация.* Исследование посвящено актуальной проблеме, связанной с трудоустройством выпускников вузов. Определены классические задачи образовательных организаций по содействию трудоустройства обучающихся и выпускников. Уделено внимание целевому приему и целевому обучению как важнейшему фактору трудоустройства выпускников и укрепления связей образования и рынка труда. В целях повышения конкурентоспособности выпускников сделан акцент на внедрении новых моделей образовательных программ.

*Annotation.* The study is devoted to an urgent problem related to the employment of university graduates. The classical tasks of educational organizations to promote the employment of students and graduates are defined. Attention is paid to targeted admission and targeted training as the most important factor in the employment of graduates and strengthening the links between education and the labor market. In order to increase the competitiveness of graduates, emphasis is placed on the introduction of new models of educational programs.

*Ключевые слова:* высшее образование, трудоустройство выпускников, образовательная программа, направления подготовки, специальности.

*Key words:* higher education, employment of graduates, educational program, areas of training, specialties.

Для образовательных организаций Донецкой Народной Республики большое значение имеет интеграция в российской научно-образовательное пространство, переход на новые федеральные образовательные стандарты высшего образования, внедрение российской государственной регламентации образовательной деятельности, федеральных информационных систем и др.

Весьма важным и необходимым является тщательное изучение законодательной, нормативной правовой документации, регулирующей всю образовательную деятельность Российской Федерации, разработка на ее основе локальных нормативных правовых актов и в соответствии с ними осуществление подготовки специалистов высшей квалификации для экономики Донецкой Народной Республики.

При этом образовательные организации работают на конечный результат – выпуск специалистов и содействие их трудоустройству.

Для решения этой важнейшей прикладной задачи – содействия трудоустройству выпускников, образовательные организации налаживают деловые связи с рынком труда.

Перед образовательными организациями стоят классические комплексные задачи, требующие решения. Среди них:

– снижение диспропорции между спросом и предложением рабочей силы на рынке труда Донецкой Народной Республики;



– повышение качества образовательного процесса и подготовки специалистов среднего и высшего профессионального образования;

– содействие трудоустройству выпускников в соответствии с получаемой квалификацией;

– формирование интеллектуального кадрового потенциала для обеспечения экономической эффективности и устойчивого социально-экономического развития Донецкой Народной Республики.

Алгоритм взаимодействия образовательных организаций с рынком труда заключается в следующем:

– мониторинг рынка труда и определение наиболее востребованных направлений подготовки, специальностей;

– участие ведущих специалистов-практиков в образовательном процессе, в работе Государственных экзаменационных комиссий, в совместной разработке тематики курсовых и выпускных квалификационных работ;

– организация и проведение стажировок педагогических работников на ведущих предприятиях Донецкой Народной Республики и в образовательных организациях Российской Федерации;

– определение степени насыщения рынка труда молодыми специалистами-выпускниками образовательных организаций (учреждений) среднего и высшего профессионального образования и уровня их подготовки;

– создание и организация работы базовых кафедр на предприятиях, организациях, учреждениях Донецкой Народной Республики;

– взаимное информирование государственных образовательных организаций (учреждений) среднего и высшего профессионального образования, субъектов рынка труда, органов государственной власти и местного

самоуправления о проводимых мероприятиях по трудоустройству выпускников;

– внедрение целевой подготовки кадров по договорам о целевом приеме и целевой подготовке.

Целевая ориентация данного доклада заключается в выработке наиболее актуальных путей обеспечения кадрами экономики Донецкой Народной Республики и полноты трудоустройства выпускников.

В современных условиях наиболее действенным направлением представляется целевое обучение, которое регулируется Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (№ 273-ФЗ) [1] и Федеральным законом «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (№ 124-ФЗ) [2], который был принят Государственной Думой 14 апреля 2023 г.

В соответствии с новыми законодательными требованиями сторонами договора являются гражданин и заказчик (рис. 1).

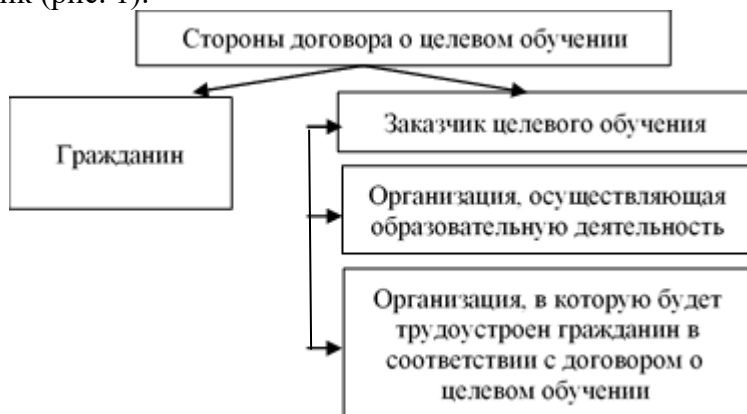


Рис. 1 Перечень сторон договора о целевом обучении

Условиями договора о целевом обучении предусмотрены обязательства сторон (рис. 2).

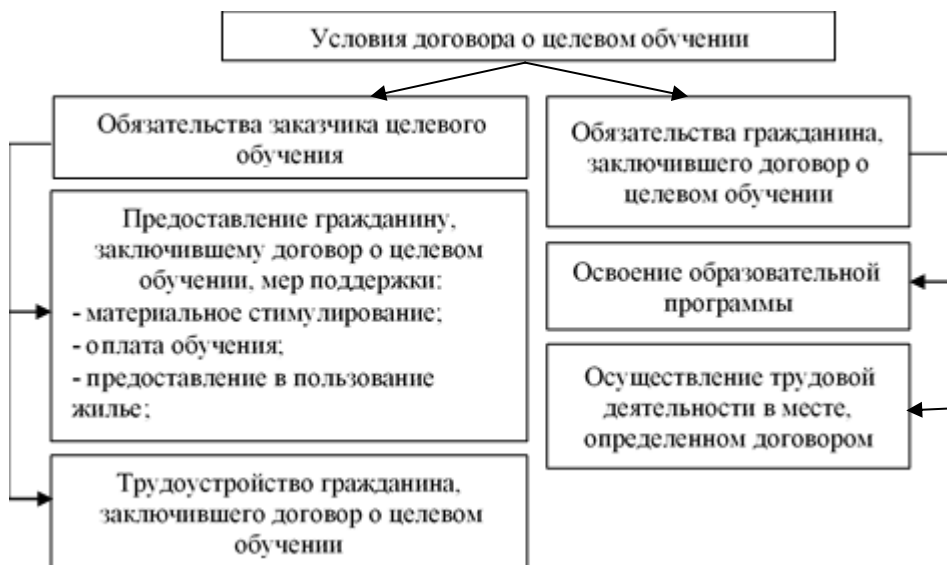


Рис. 2 Условия договора, предусматривающие обязательства сторон

На основе анализа законодательных, нормативных правовых документов сформирован механизм целевого обучения.

#### **Механизм целевого обучения:**

1. Заказчик целевого обучения размещает на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России» предложения о заключении договора или договоров о целевом обучении.
2. Информация, содержащая предложения о заключении договора или договоров о целевом обучении на Единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», является общедоступной

информацией, за исключением информации, доступ к которой ограничен законодательно.

3. Гражданин, желающий заключить договор о целевом обучении, может подать заявку (в бумажном или электронном виде) при приеме на обучение или непосредственно во время обучения по образовательной программе среднего профессионального или высшего образования.

4. При приеме на обучение договор о целевом обучении заключается после издания распорядительного акта о приеме гражданина на обучение, но не позднее начала учебного года.

5. Во время обучения договор о целевом обучении заключается в сроки, определенные заказчиком целевого обучения. Договор о целевом обучении заключается с гражданином, соответствующим требованиям, предъявляемым заказчиком целевого обучения к гражданам, с которыми может быть заключен договор о целевом обучении.

6. При поступлении на обучение или во время обучения по образовательной программе среднего профессионального или высшего образования гражданин вправе заключить договор о целевом обучении только с одним заказчиком целевого обучения.

7. Граждане могут воспользоваться правом приема на целевое обучение по программам бакалавриата и программам специалитета за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов в пределах установленной квоты, подав по своему выбору заявление о приеме в одну образовательную организацию высшего образования на одну образовательную программу высшего образования.

8. Заключение договоров о целевом обучении в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в редакции Федерального закона № 124-ФЗ), осуществляется, начиная с приема на обучение по основным профессиональным образовательным программам на 2024/2025 учебный год.

В федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» (далее – ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ») трудоустройство выпускников 2022/2023 учебного года характеризуется данными, приведенными в табл. 1.

Таблица 1

Занятость выпускников 2022/2023 учебного года  
ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ»

№ п/п	Уровень высшего образования	Всего Выпускников	Трудоустроены		Продолжили обучение	Находятся в отпуске по уходу за ребенком	Служба в армии
			в ДНР	в иных субъектах РФ			
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Бакалавр	497	133	19	335	4	6
2.	Магистр	228	148	72	3	4	1
3.	Специалист	49	33	15	1	0	0
	Всего	774	314	100	339	8	7

Как видно из данных табл. 1, достигнуты высокие показатели трудоустройства и продолжения обучения специалистов и магистров. Незначительное число обучающихся находятся в отпуске по уходу за ребенком или

служат в армии. Большая часть бакалавров продолжила обучение в магистратуре.

Проблемой, требующей пристального внимания, является трудоустройство инвалидов и выпускников с ограниченными возможностями здоровья.

С этим контингентом ведется постоянная работа на протяжении обучения, прохождения практики и трудоустройства. В табл. 2 приведена информация о трудоустройстве этой категории выпускников.

С этим контингентом ведется постоянная работа на протяжении обучения, прохождения практики и трудоустройства. В табл. 2 приведена информация о трудоустройстве этой категории выпускников.

**Сведения о занятости выпускников, имеющих статус инвалида**

Таблица 2

№ п/п	Диагноз выпускника	Числ. чел.	Итс. фин-я	Название, место-нахождения организации	Сведения о постоянной или временной работе в период обучения	Занимаемая должность при трудоустройстве	Продолжает обучение
1.	S-образный сколиоз 3 степени	1	бюджет	Туристическое агентство «Розовый слон», г. Ростов-на-Дону, РФ	Временная работа по совместительству	менеджер	Магистратура ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ» Туризм
2.	F95.2.P11.1	1	бюджет	Ресторан «Баркас», ресторанный бизнес, г. Севастополь, РФ	Постоянная работа	администратор	–

Продолжение таблицы 2

№ п/п	Диагноз выпускника	Числ. чел.	Источник финансирования	Название, местонахождение организации	Сведения о постоянной или временной работе в период обучения	Занимая должность при трудоустройстве	Продолжает обучение
3.	Аномалия развития центральной нервной системы	2	бюджет	ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ»	–	–	Магистратура ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ» Технологические машины и оборудование
4.	Сахарный диабет тип I (ювенильный), тяжелое течение, аутоиммунный тиреоидит атрофическая форма, гипертериоз средней тяжести	1	бюджет	г. Шахтерск, ДНР Торговое предприятие «Горняк»	Постоянная работа	Бухгалтер	работает
5.	Аномалия развития C1, распространенный деформирующий артроз	1	бюджет	ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ»	–	–	Магистратура ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ» Банковское дело
6.	Общее онкологическое заболевание	1	бюджет	самозанятость	Постоянная занятость	швея	–
7.	Левосторонний плечевой плексопатит с выраженным парезом левой руки	1	бюджет	ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ»	–	–	Магистратура ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ» Логистика
8.	Лимфогранулематоз	1	бюджет	ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ»	–	–	Магистратура ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ» Финансы и кредит

### Окончание таблицы 2

№ п/п	Диагноз выпускника	Числ. чел.	Источник финансирования	Название, местонахождение организации	Сведения о постоянной или временной работе в период обучения	Занимая должность при трудоустройстве	Продолжает обучение
9.	Сахарный диабет 1 тип, тяжелая форма	1	бюджет	Сан Сити, ресторанное хозяйство, г. Макеевка, ДНР	Временная работа по совместительству	сушист	Магистратура ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ» Технология продукции и организация общественного питания
10.	Общее заболевание	1	Контракт за счет юридич. лиц	ГУП ДНР «РЭК» г. Донецк, д. Шевченко, 11	Временная работа по совместительству	бухгалтер	Магистратура ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ» Бух. учет и правовое обеспечение бизнеса
11.	Инвалид детства III группа	1	бюджет	ПАО «Донецкэлектро-опторг», г. Донецк, ДНР	Постоянная занятость	управляющий магазином №1	—

Как видно из данных табл. 2, выпускники работают и продолжают учиться в магистратуре (на базе бакалавриата). Институт кураторства и отдел карьеры тщательно отслеживают ход их обучения, изучают их учебные и другие потребности для создания комфортных условий учебной деятельности.

Особое внимание обращается на улучшение материально-технической базы, создание специализированных аудиторий, оборудования, а также информационно-коммуникационного обеспечения.

Усилия ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ» по обеспечению востребованности выпускников на рынке труда направлены



также на внедрение новых моделей образовательных программ, предусматривающих одновременное получение выпускником Университета нескольких квалификаций.

Проектирование образовательных программ по двум или нескольким квалификациям, а также их внедрение обеспечивает обучающемуся освоение профессиональных компетенций, разрабатываемых на основе профессиональных стандартов и относящихся к одной или нескольким специальностям и направлениям подготовки по соответствующим уровням профессионального образования. При проектировании новых моделей образовательных программ должны учитывать новый перечень специальностей и направлений подготовки высшего образования, который вступит в силу с 01.09.2025 г. [3;4;5].

На начальном этапе создания новых моделей образовательных программ считаем целесообразным остановиться на сопряжении направлений подготовки или специальностей в пределах одной укрупненной группы. Конечно, это потребует разработки учебно-методической основы для освоения полного перечня компетенций. Кроме того, следует учитывать бюджет учебного времени, объем учебной нагрузки преподавателей, трудоемкость освоения новой модели образовательной программы и связанные с этим вопросы финансирования.

Вместе с тем, получение выпускниками нескольких квалификаций по окончании обучения будет способствовать повышению конкурентоспособности выпускников и их трудоустройству.

Таким образом, вопросы трудоустройства выпускников представляют собой постоянный и наиболее важный процесс в деятельности образовательных организаций и рынка труда.

## **Литература**

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ в редакции от 04.08.2023 г.

2. Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 26 мая 2021 г. №144-ФЗ.

3. Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 01 февраля 2022 г. № 89 «Об утверждении перечня специальностей и направлений подготовки высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам ординатуры и программам ассистентуры-стажировки».

4. Приказ Минобрнауки Российской Федерации от 29.08.2022 г. №822 «О внесении изменений в некоторые приказы Министерства науки и высшего образования Российской Федерации в сфере высшего образования». Письмо Минобрнауки Российской Федерации от 21.07.2023 г. № МН-5/2645-ДА «О применении отдельных норм законодательства об образовании».

УДК [378.015.31:331]:316.614-053.6

**Сурнина Татьяна Николаевна**

**Surnina Tatiana Nikolaevna**

**Луганский государственный педагогический университет**

**Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [Surnina79@mail.ru](mailto:Surnina79@mail.ru)**

**РОЛЬ ТРУДОВОГО ВОСПИТАНИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ  
МОЛОДЕЖИ В ПРОЦЕССЕ СОЦИАЛИЗАЦИИ  
THE ROLE OF LABOR EDUCATION OF STUDENTS IN  
THE PROCESS OF SOCIALIZATION**

*Аннотация:* Целью представленного в статье исследования является трудовое воспитание студенческой молодежи на примере Луганского государственного педагогического университета. Анализ позволяет констатировать, что трудовое воспитание в высшей школе способствуют повышению эффективности трудовой социализации молодежи в профессиональной сфере.

*Annotation:* The purpose of the research presented in the article is the labor education of students using the example of Lugansk State Pedagogical University. The analysis allows us to state that labor education in higher education contributes to increasing the effectiveness of labor socialization of youth in the professional sphere.

*Ключевые слова:* трудовое воспитание, молодые специалисты, трудовая социализация молодежи, общественно-полезный труд.

*Key words:* labor education, young specialists, labor socialization of youth, socially useful work.

Актуальность проблемы трудового воспитания обусловлена тем, что молодежь является основным источником воспроизводства общества, в том числе в профессионально-трудовой сфере.

В современных социально-экономических условиях важное значение приобретает разработка альтернативных методологических стратегий исследования специфики трудовой социализации молодежи, анализ основных аспектов трудового воспитания молодого поколения как основы духовно-нравственного развития молодежи и фундамента формирования профессионально-трудового потенциала государства.

Сегодня общество заинтересовано в активных, конкурентоспособных, социально и профессионально мобильных специалистах, способных к сознательному и

творческому преобразованию окружающего мира, и ставит перед системой образования задачу воспитания социально-активной и функционально-грамотной личности, способной к самостоятельному и ответственному выбору профессии и дальнейшему профессиональному развитию. И в этом плане трудовое воспитание является необходимым условием подготовки молодежи к эффективной профессионально-трудовой деятельности.

Трудовое воспитание на протяжении многих лет исследовалось педагогической наукой. Содержательные и методические аспекты трудового воспитания рассматривали отечественные педагоги (А. Х. Галина, А. Н. Альварес, Ю. А. Бороздин, О. А. Петров, Г. Н. Волков, Л. Г. Андреева, Л. Г. Григорьева, Е. Н. Салтанов и др.), которые в своих исследованиях по-разному определяют термин «трудовое воспитание»: в одном случае – формирование необходимых для трудовой деятельности нравственных качеств человека с помощью труда, в другом – целенаправленное формирование ценностного отношения к труду, как основы нового духовного облика человека.

Из существующих дефиниций трудового воспитания, на наш взгляд, наиболее точно отражает его сущность определение Ю. Н. Филиппова: «трудовое воспитание – процесс формирования творческой, трудолюбивой личности, умелого хозяина, который владеет соответствующими навыками и умениями, профессиональным мастерством, на основе современных знаний о рыночной экономике, может самостоятельно найти применение собственным знаниям, талантам в системе производства, науки, образования, формирования социальной активности и ответственности личности через включение ее в процесс трудовой деятельности» [4, с. 11].

Целью данной статьи является изучение роли трудового воспитания студенческой молодежи в процессе социализации на примере Луганского государственного педагогического университета.

Выпускник образовательного учреждения должен иметь сформированные навыки саморегуляции, положительные направления мотивации на осуществление профессиональной деятельности, быть готовым к совершенствованию своего личностного и профессионального роста, а при решении профессиональных задач проявлять активность и мобильность.

Решение проблемы регулируемости процесса трудовой социализации молодых специалистов связано с разработкой целостного комплекса системы трудового воспитания во время обучения в высшей школе.

Цель трудового воспитания в Луганском государственном педагогическом университете заключается в формировании у студентов грамотной профессиональной направленности, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, устойчивости и надёжности, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, умения работать в изменённых или вновь созданных условиях труда. Средствами трудового воспитания в университете являются, по существу, все основные и дополнительные виды деятельности студента: учебная и научно-исследовательская работа, все виды практик, общественно-полезный труд и участие в студенческих отрядах.

Основным видом трудовой деятельности студента и, соответственно, основным средством трудового воспитания является учебная работа. Внедрение в учебный процесс

активных методов обучения и воспитания, развитие поисковой деятельности студентов способствует метаморфозе учебного труда на познание, на творческий и интеллектуальный труд. В процессе посещения лекций, семинарских и лабораторных занятий, написания курсовых и дипломных работ, а также самостоятельной работы по освоению программного материала формируются необходимые профессиональные качества будущего специалиста.

С учебным процессом тесно связана научно-исследовательская деятельность, но не в то же время остается относительно самостоятельным видом работы студента. Благодаря ей в стенах высшего учебного заведения у студента формируются такие качества, как способность творить, воплощать новые достижения в производство. Научно-исследовательская работа является лучшим способом повышения интереса обучающихся к выбранной специальности и применение полученных знаний еще в вузе. Студенты, занимаясь ею, оказываются в приближенных к практической деятельности условиях, побуждающие их решать проблемы самостоятельно.

Важным фактором успешного формирования личности в современной системе образования является разумно организованное соединение учебно-воспитательной работы с практической трудовой деятельностью.

По мнению работодателей, для успешной трудовой социализации в профессиональной сфере необходимо своевременное «погружение» студентов в производственный процесс предприятия еще на стадии подготовки, способствующее формированию профессиональных навыков, социальных качеств личности, а также накоплению практического опыта деятельности [4, с. 2]. Следовательно, в целях получения первичных профессиональных умений и

опыта, воспитания профессионально-трудовой культуры будущих специалистов, важным аспектом является учебная и производственная практика студентов в организации, направленная на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью. В процессе прохождения практики студенты приобретают необходимые навыки и умения, лучше узнают специфику избранной специальности, знакомятся и пытаются овладеть передовыми методами труда, учатся работать в трудовом коллективе. Производственная практика непосредственно раскрывает содержание и характер требований к специалисту, перспективы развития предприятия и отрасли в целом.

В самом общем значении содержание трудового воспитания заключается в практическом усвоении подрастающим поколением социальных ценностей общества, позволяющем всесторонне участвовать в его жизни на основе общественно полезного и производительного труда [3, с.121]. С этой целью в Луганском государственном педагогическом университете ведется активная работа по привлечению обучающихся к общественно-полезному труду, основными задачами которого являются:

- психологическая и практическая подготовка студентов к трудовой и профессиональной деятельности;
- формирование осознанной потребности в труде, чувства долга и ответственности;
- формирование позитивного отношения к труду;
- воспитание трудовой и производственной дисциплины, чувства причастности к результатам труда;
- укрепление навыков самообслуживания путем наведения порядка и чистоты в аудиториях, лабораториях,

других помещениях университета и на прилегающей территории;

- воспитание заботливого и бережного отношения к природе путем оказания посильной помощи в благоустройстве и озеленении территории вуза, проведению акций по сохранению и приумножению природного наследия;

- организация и претворение в жизнь посильных социально значимых мероприятий;

- формирование потребности в оказании бескорыстной помощи людям;

- развитие способности и умения коллективно трудиться, творчески относиться к различным видам общественных работ.

По мнению Ю. Н. Филиппова «непосредственное участие студентов в общественно полезном, производительном труде является действенным фактором гражданского становления, нравственного и интеллектуального формирования личности, ее физического развития» [4, с. 12].

Исследователи высшей школы экономики отмечают, что формальные знания и компетенции, полученные в вузе, работают намного эффективнее, если они дополняются определенными личными качествами студентов: общие навыки общения, умение сотрудничать и работать в команде, лидерство, эмоциональная стабильность и другое. Важное место в приобретении молодыми людьми навыков профессиональной трудовой и управленческой деятельности, содействия личностному развитию занимают меры по временной занятости обучающихся путем их участия в студенческих отрядах. Так, с целью реализации молодежных общественно значимых инициатив в сфере трудового воспитания молодежи в Луганском государственном педагогическом университете с 2018 года создан Штаб



студенческих отрядов, который с 2023 года вошел в структуру Луганского регионального отделения Молодежной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды». Его целью является трудовая социализация молодежи и их адаптация к самостоятельной жизни. Штаб занимается организацией деятельности студенческих отрядов строительной, педагогической и сервисной специализации.

Таким образом, для успешной подготовки молодежи к эффективной профессионально-трудовой деятельности необходимо действие целостного комплекса системы трудового воспитания: учебный труд, научно-исследовательская работа, все виды практик, общественно-полезный труд и участие в студенческих трудовых отрядах. Перечисленные аспекты, на наш взгляд, играют важную роль в процессе трудовой социализации студенческой молодежи, влияют на успешность формирования профессионально-трудовых навыков и способствуют решению различных проблем трудоустройства выпускников в будущем.

### **Литература**

1. Боровых, В. П. Трудовое воспитание как социальное явление в отечественной педагогике // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2010. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoe-vospitanie-kak-sotsialnoe-yavlenie-v-otechestvennoy-pedagogike> (дата обращения: 11.09.2023).

2. Менщикова, А. Н. Теория трудового воспитания в зарубежной педагогической мысли / А. Н. Менщикова. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2022. – № 7 (402). – С. 181–183.

3. Сидорова, И. В. От трудового воспитания – к воспитанию в труде // Инновационное развитие профессионального образования. – 2012. – № 2 (02). – С. 120–123.

4. Содействие трудоустройству выпускников образовательных организаций высшего образования и адаптация их к рынку труда : материалы IV научно-практической конференции (г. Луганск, 14.12.2022) / под общ. ред. : Ю. Н. Филиппова, И. П. Акиншевой; – ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ». – Луганск : Книта, 2023. – 440 с.

УДК 331.538

**Северин Лилия Григорьевна**  
**Severin Liliya Grigorievna**

**Французова Юлия Вячеславовна**  
**Frantsuzova Julia Vyacheslavovna**

**Игнатова Оксана Борисовна**  
**Ignatova Oksana Borisovna**

**Дронова Светлана Александровна**  
**Dronova Svetlana Alexandrovna**  
**Тулльский государственный университет**  
**Tula State University**

**E-mail: [l-liliya-severin@yandex.ru](mailto:l-liliya-severin@yandex.ru)**

**ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА  
ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И  
ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ  
PROBLEMS OF EMPLOYMENT OF GRADUATES  
OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF HIGHER  
EDUCATION AND WAYS TO SOLVE THEM**

*Аннотация.* Данная статья исследует проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования и предлагает пути их решения. На основе анализа существующей литературы и данных статистики, статья обсуждает факторы, влияющие на сложности трудоустройства выпускников, такие как недостаточные навыки, несоответствие требованиям рынка труда, отсутствие опыта работы, а также проблемы в системе образования. Затем статья предлагает ряд решений, включая совершенствование содержания образовательных программ, развитие профессиональной подготовки студентов, укрепление связей между учебными заведениями и предприятиями. Исследование позволяет лучше понять проблемы трудоустройства выпускников и предлагает реалистичные пути их решения для улучшения ситуации на рынке труда.

*Annotation.* This article explores the problems of employment of graduates of educational institutions of higher education and suggests ways to solve them. Based on the analysis of existing literature and statistical data, the article discusses factors affecting the difficulty of employing graduates, such as insufficient skills, non-compliance with labor market requirements, lack of work experience, as well as problems in the education system. The article then suggests a number of solutions, including improving the content of educational programs,

developing professional training for students, and strengthening ties between educational institutions and enterprises. The study provides a better understanding of the problems of graduate employment and offers realistic solutions to improve the situation on the labor market.

*Ключевые слова:* трудоустройство, работа, выпускники.

*Key words:* employment, work, graduates.

Трудоустройство выпускников образовательных организаций высшего образования является актуальной проблемой в современном обществе. Сложность нахождения работы после окончания учебы часто оказывается вызовом для многих молодых специалистов. Недостаточные навыки, конкуренция, отсутствие опыта работы – все эти факторы могут препятствовать успешному трудоустройству выпускников.

### **Факторы, влияющие на трудоустройство выпускников.**

Одной из основных проблем, с которыми сталкиваются выпускники образовательных организаций высшего образования при поиске работы, является несоответствие их навыков и знаний требованиям рынка труда. Во многих случаях программы обучения не отражают актуальные тенденции и потребности современного рынка, что ведет к недостатку компетенций и затрудняет трудоустройство выпускников. Кроме того, сфера высшего образования сталкивается с высокой конкуренцией среди выпускников. Все больше студентов получают высшее образование, что приводит к увеличению числа соискателей на ограниченное количество вакансий. Это создает сложности для молодых специалистов в поиске работы и требует от них

дополнительных усилий для выделения на фоне других кандидатов [1, с. 2].

Порой выпускники из-за большой конкуренции или из-за осознания неправильного выбора профессии вынуждены искать работу вне своей специальности. Эта тенденция создает дополнительные проблемы, как для работодателей, так и для самих выпускников. Для студентов это означает, что потраченные годы на обучение могут оказаться напрасными, особенно если обучение проходило на бюджетной основе. Для работодателей же это означает дополнительные затраты на переквалификацию молодых специалистов. Эта ситуация не выгодна ни для образовательных учреждений, ни для рынка труда в целом [2, с. 131-132].

Отсутствие практического опыта также является серьезной проблемой для выпускников. Во многих случаях образовательные программы сосредоточены на теоретическом обучении, не предоставляя студентам достаточно возможностей для получения практического опыта работы в своей отрасли. Это делает выпускников менее конкурентоспособными на рынке труда, где работодатели все больше ценят практические навыки и опыт [2, с. 131].

Отсутствие актуальности учебных программ – это большая проблема, особенно в наше время. Быстрые изменения в технологиях, требованиях рынка и социальных тенденциях требуют обновления содержания образования. Однако, некоторые учебные заведения не успевают адаптироваться к этим изменениям, что приводит к разрыву между полученным образованием и требованиями рынка труда. Это может привести к тому, что выпускники по окончании университета не обладают необходимыми навыками и знаниями для успешной карьеры в современном мире. Поэтому важно, чтобы учебные программы постоянно

обновлялись и адаптировались к изменяющимся условиям, чтобы выпускники могли быть конкурентоспособными на рынке труда. Также необходимо, чтобы учебные заведения сотрудничали с предприятиями и компаниями, чтобы быть в курсе актуальных требований и предоставлять студентам возможности для практического опыта и стажировок [3, с. 2].

Еще одна проблема в системе образования – недостаточное развитие мягких навыков у студентов. Критическое мышление, коммуникация, управление временем, работа в команде – все эти навыки являются важными для успешной карьеры, но не всегда достаточно развиты в учебных заведениях.

### **Пути решения проблем трудоустройства выпускников.**

Для решения данных проблем необходимо внести изменения в содержание программ обучения, чтобы они соответствовали современным требованиям рынка труда. Важно обновлять учебные планы, вводить новые предметы, связанные с актуальными отраслями и технологиями, а также предоставлять студентам возможность получать практические навыки и опыт через стажировки и проектные работы. Особое внимание следует уделять развитию мягких навыков у выпускников, таких как коммуникация, работа в команде, критическое мышление и решение проблем в трудных ситуациях. Эти навыки являются востребованными на рынке труда и способствуют успешной адаптации к изменениям в работе и профессиональному росту.

Помимо этого, важно создавать условия для стимулирования активного поиска работы со стороны выпускников. Проведение карьерных ярмарок, организация тренингов по трудоустройству, помощь в подготовке резюме и прохождении собеседований – все это поможет

выпускникам повысить свою конкурентоспособность и успешно встать на путь профессионального развития.

Также важно установить более тесное взаимодействие между образовательными учреждениями и предприятиями. Учебные заведения должны активно сотрудничать с работодателями, чтобы быть в курсе актуальных требований и предоставлять студентам возможности для практического опыта и стажировок. Такое партнерство позволит образовательным учреждениям адаптировать программы обучения к реальным потребностям рынка труда и обеспечить выпускникам необходимые навыки и знания.

Также важно предоставлять студентам доступ к информации о вакансиях и требованиях работодателей. Создание специальных центров или платформ для трудоустройства, где студенты могут получить консультацию по составлению резюме, подготовке к собеседованиям и поиску работы, может значительно улучшить их шансы на трудоустройство.

Наконец, необходимо осознавать, что ответственность за успешное трудоустройство выпускников лежит не только на образовательных учреждениях, но и на самих студентах. Важно, чтобы студенты активно использовали возможности, предоставляемые учебными заведениями, участвовали в проектах, стажировках, инициативно искали работу и развивали свои мягкие навыки. Самообразование, посещение дополнительных курсов и тренингов, а также постоянное самосовершенствование помогут выпускникам быть более конкурентоспособными на рынке труда.

### **Литература**

1. Андреева, Н. С. Проблема трудоустройства молодежи // Вестник молодежной науки. 2017. №3 (10). – С. 1–7 URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-trudoustroystva-molodezhi-1> (дата обращения: 27.11.2023).

2. Морозов, В. Б. Кейсы эффективной рекрутинговой социализации и карьерного трансфера: учеб.-метод. пособие. Тула: Изд-во ТулГУ, 2017. – 220 с.

3. Софронов, Д. А. Система содействия трудоустройству выпускников вузов региона // Регионология. 2016. № 4 (97). – С. 183–191  
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-sodeystviya-trudoustroystvu-vypusknikov-vuzov-regiona> (дата обращения: 29.11.2023).

УДК:[378.091.212:378.4]:323.2(470+571)

**Сычева Анна Федоровна**  
**Sycheva Anna Fedorovna**

**Луганский государственный педагогический университет**  
**Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [annasychova@yandex.com](mailto:annasychova@yandex.com)**

**О ВКЛЮЧЕНИИ СТУДЕНТОВ УНИВЕРСИТЕТА  
В АКТУАЛЬНУЮ ПОВЕСТКУ  
МОЛОДЁЖНОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ**  
**ON THE INCLUSION OF UNIVERSITY STUDENTS  
IN THE CURRENT AGENDA YOUTH POLICY OF THE  
RUSSIAN FEDERATION**

**Аннотация.** В статье изложены основные этапы интеграции и адаптации студенческих отрядов Луганской Народной Республики к молодёжной политике, принципам и направлениям работы в области трудового воспитания.

**Annotation.** The article describes the main stages of integration and adaptation of student groups of the Luhansk



People's Republic to youth policy, principles and areas of work in the field of labor education.

**Ключевые слова:** молодёжь, молодёжная политика, воспитание, развитие молодёжной среды, студенческие отряды.

**Keywords:** youth, youth policy, education, youth environment development, student groups.

Сегодня молодёжь составляет более половины трудоспособного населения. Молодые люди нуждаются в особой социальной поддержке и социальной защите, поскольку находятся в состоянии формирования и утверждения жизненных позиций и имеют свои ориентации, интересы и потребности.

Актуальной для молодежи является проблема занятости. Трудности, возникающие в процессе трудоустройства, приводят к негативным для молодого поколения последствиям – обесценивание рабочей силы, потери мотивации к труду, изменения структуры ценностных ориентаций и, как результат, трудовой миграции, усилению незащищенности молодежи на рынке труда.

Особого внимания требует студенческая молодёжь, весомая часть которой занята во внеучебное время, а именно в период летних каникул (третий трудовой семестр).

Одним из приоритетных направлений государственной молодёжной политики является обеспечение занятости молодежи, в том числе и вторичной. Молодые люди получают возможность приобрести первый трудовой опыт и заработать собственные средства, развивать трудовые умения и навыки, приобрести опыт работы в трудовом коллективе.

Одним из способов решения проблемы вторичной занятости молодежи является ее привлечение к работе в молодежных и студенческих трудовых отрядах. Развитие

движения студенческих трудовых отрядов способствует созданию условий для обеспечения организованного и содержательного досуга, самореализации творческой личности в современном обществе, патриотическому воспитанию молодежи, предупреждению асоциального поведения и негативных явлений в молодежной среде.

2023 год стал знаковым для развития движения студенческих трудовых отрядов Луганской Народной Республики по нескольким причинам: ликвидирован Центральный Штаб молодёжных трудовых отрядов Луганской Народной Республики в связи с реформированием структуры министерств и ведомств республики; создано Министерство молодёжной политики Луганской Народной Республики; определен вектор направления развития движения студенческих трудовых отрядов на интеграцию с Молодёжной общероссийской общественной организацией «Российские студенческие отряды».

27 апреля 2023 года в Луганске была проведена Учредительная Конференция по созданию Луганского регионального отделения Молодёжной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды», делегатами которой стали представители всех университетов Луганской Народной Республики.

По результатам Конференции командиром Луганского регионального отделения Молодёжной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды» была избрана Сычева А. Ф., комиссаром – Хмеленко И. В. Исходя из этого вся структура работы Штабов студенческих отрядов Луганской Народной Республике требует изменений, а именно: Программы развития движения студенческих отрядов; изучение и применение новых нормативно-правовых документов;

изменение структуры Штабов; изменение списка отчетной документации и работы студенческих трудовых отрядов.

Для развития движения на территории Луганской Народной Республики реализуется Грант Молодёжной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды» по развитию Штабов студенческих отрядов Донбасса.

Определены основные направления работы студенческих отрядов в Луганской Народной Республике: педагогическое (вожатые/ аниматоры), сервисное, строительное, сельскохозяйственное (путинное (переработка рыбы), проводник пассажирского вагона.

В рамках интеграции молодёжи Луганской Народной Республики в молодёжную политику России и направлений работы в студенческих отрядах, студенты приняли участие в трудовых проектах совместно со студенческими отрядами Молодёжной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды»: вожатые работали в детских оздоровительных лагерях Краснодарского края совместно с Ростовским областным педагогическим отрядом «ЮГА»; сервисные отряды работали в Республике Крым совместно с сервисными отрядами ряда регионов РФ во Всероссийском проектах «Мрия», «Море», «Черноморец»; сельскохозяйственные отряды работали в рамках сводного путинного отряда на Камчатке; проводники пассажирского вагона осуществляли свою деятельность в рамках сводного отряда «Гранд Сервис Экспресс» в Республике Крым.

Для укрепления связей между участниками движения студенческих отрядов Луганской Народной Республики и повышения уровня своего профессионализма студенты приняли участие в различных мероприятиях студенческих отрядов РФ: Всероссийская медиа школа РСО, г. Санкт-Петербург; Всероссийское совещание командиров РСО,

г. Саратов; Всероссийское закрытие ТТС студенческих отрядов проводников, г. Москва; Всероссийская бренд-сессия РСО, г. Оренбург; Всероссийский слет студенческих отрядов проводников, г. Омск; Всероссийский трудовой проект «Мрия», г. Ялта, Республика Крым; Фестиваль вожатского мастерства ЮФО, с. Песчаное, Республика Крым; Форум «Истоки», г. Псков.

Штабом студенческих отрядов проводится ряд региональных мероприятий, соответствующих мероприятиям студенческих отрядов Российской Федерации. Празднование 17 февраля Дня РСО стал традиционным для наших студентов.

Любовь к спорту объединяет студентов различных университетов в рамках ежегодной спартакиады студенческих отрядов Республики. Соревнования между участниками студенческих отрядов также проходят на окружном и всероссийском уровне.

Также студенческими отрядами с целью профориентационной работы проводятся мероприятия для педагогических классов и отрядов подростков Луганской Народной Республики. Это очень важное направление работы студенческих отрядов РФ, оно позволяет реализовывать трудовой потенциал подростков на благо республики, а также пополнять ряды студенческих отрядов новыми участниками.

Новой формой работы студенческих отрядов Луганской Народной Республики стала Всероссийская патриотическая акция «Снежный десант». Наши студенты приняли участие в десантах разных регионов России. Полученный опыт применили при подготовке «Мирного десанта» в Луганской Народной Республике.

Участие в этой акции на территории Республики приняли также студенты из других регионов РФ.

В рамках интеграции и реализации молодёжной политики Российской Федерации прошла Школа командных составов Штабов студенческих отрядов Луганской и Донецкой Народных Республик. Участниками стали студенты университетов Республики.

Студенческие отряды Российской Федерации также проводят традиционно торжественное открытие (июнь) и закрытие третьего трудового семестра (ноябрь).

Лучшие бойцы по итогам работы в третьем трудовом семестре участвуют во Всероссийском Слёте студенческих отрядов Молодёжной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды», где принимают участие в конкурсах профессионального мастерства и спартакиаде.

В рамках подготовки бойцов к будущему трудовому семестру Луганское региональное отделение Молодёжной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды» провело Школу «Создаем будущее», направленную на подготовку кандидатов в командный состав отрядов.

Все мероприятия и акции, в которых участвуют студенческие отряды ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» направлены на реализацию молодёжной политики Российской Федерации, так как МООО «Российские студенческие отряды» входит в список организаций, которым оказывается государственная поддержка.

Исходя, из все выше сказанного считаем необходимым улучшить работу студенческих отрядов в рамках реализации молодёжной политики Российской Федерации: создать в образовательных учреждениях Штабы Луганского региональное отделение МООО «Российские студенческие отряды», составить календарный план работы Штабов на

2023-2024 учебный год, изучить план работы Центрального Штаба МООО «РСО» на 2023-2024 года, принять участие в мероприятиях юбилейного года МООО "РСО" в 2024 году (20 лет МООО «РСО», 60 лет движению студенческих отрядов РФ) в течение года.

Интеграция студенческих отрядов Луганской Народной Республики в Российскую Федерацию остается на сегодняшний день важной задачей работы Луганского регионального отделения студенческих отрядов, ведь только интернируясь и адаптировавшись к молодёжной среде Российской Федерации, наши студенты смогут быть конкурентно способными.

### **Литература**

1. Баландин, К. И. Студенческие стройотряды Беларуси: История и современность // К. И. Баландин, А. Н. Кукса, Р. С. Машковский, В. В. Тугай, Н. Б. Щавлинский; под ред. К. И. Баландина. – Минск: БНТУ, 2020 – 355 с.

2. Студенческий авангард: [Сборник/ Редкол.: Барсуков В. И. и др.]. – М., 2023. – 448с.

## СЕКЦИЯ

Актуальные вопросы профессиональной подготовки  
будущих специалистов

УДК 316.346.32-053.6

Акиншева Ирина Петровна  
Akinsheva Irina Petrovna

Луганский государственный педагогический университет  
Lugansk state pedagogical university

E-mail: [akinsheva.irina@mail.ru](mailto:akinsheva.irina@mail.ru)

### ИЗУЧЕНИЕ МОЛОДЕЖИ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ПОДХОДОВ В НАУЧНОЙ ЛИТЕРАТУРЕ STUDYING YOUTH FROM THE POINT OF VIEW OF APPROACHES IN SCIENTIFIC LITERATURE

*Аннотация.* В статье анализируются молодежь как особая социальная группа. Рассматриваются «признаки» молодежи как социального феномена.

*Annotation.* The article analyzes youth as a special social group. The “signs” of youth as a social phenomenon are considered.

*Ключевые слова:* молодежь, социализация, политическая социализация, подходы, молодость.

*Key words:* youth, socialization, political socialization, approaches, youth.

Понятие «молодежь» в качестве научной категории стало использоваться относительно недавно, по сути, – лишь в современном обществе. Это связано с тем, что в ранних исследованиях переход из детства во взрослость проходил в

более сжатые сроки и процесс взросления не носил проблемного характера, поэтому статуса какой-то специфической группы у молодежи не было: «молодые были чем-то вроде недоразвитых взрослых (отсюда выражение «подрастающее поколение»)» [1].

И. М. Ильинский, определяет молодежь как особую социально-демографическую группу, выделяемую на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных этими обстоятельствами социально-психологических свойств, которые определяются уровнем социально-экономического и культурного развития, особенностями социализации в данном обществе [1].

На сегодняшний день в исследованиях молодежи как особой социальной группы сложилось несколько основных подходов к ее изучению. Одно из первых направлений исследования представлено социокультурными концепциями, в которых феномен молодежи рассматривается в контексте присущих ей культурных свойств и функций (Э. Шпрангер, А. Р. Браун, Б. К. Малиновский, М. Мид, А. С. Запесоцкий, Е. Л. Омельченко и др.). Все больше возрастает потребность в исследовании молодежной проблематики и поиске путей решения, объясняется это, прежде всего тем, что молодежь содержит код преемственности поколений, который обеспечивает само воспроизводство общества.

Молодежь, как особая группа в структуре общества, изучается различными гуманитарными науками, дискуссии по поводу определения понятия «молодежь» ведутся уже давно. Исследователи Ю. Р. Вишневский, А. И. Ковалева, В. А. Луков и др. определили 10 подходов, наиболее типичных и часто встречающихся [2].



## Подходы к изучению понятий «молодёжь», «молодость»

Подход	Сущность подхода
Психологический	Молодость – это период развития человеческой личности между «puberty» (половая зрелость) и «maturity» (полная зрелость).
Социально-психологический	Молодость – это определенный возраст со своими биологическими и психологическими отношениями, а вследствие этого – всеми особенностями возрастного класса.
Конфликтологический	Молодость – это трудный, полный стрессов и чрезвычайно важный период жизни, продолжительный конфликт между индивидом и обществом, проблемная стадия в развитии человека.
Роль	Молодость – это особая поведенческая фаза в жизни человека, когда он более не играет роли ребенка, и в то же время еще не является полноправным носителем роли «взрослого»
Субкультурный	Молодежь – это группа со своим специфическим образом жизни, стилем жизни, культурными нормами.
Стратификационный	Молодёжь – это особая социально-демографическая группа, ограниченная возрастными рамками, со специфическими позициями, статусами, ролями.
Социализационный	Молодость – это период социального роста, первичной социализации.
Интеракционистский	Молодость – это одно из трех состояний души, присущих каждому человеку. «Родитель» – ориентация на нормативное поведение, «взрослый» – ориентация на принятие взрослых решений, «молодость» – спонтанность, непосредственность.
Аксиологический	Молодость – это социально значимый, важный этап жизненного цикла человека. Именно на этом этапе происходит формирование системы ценностных ориентаций индивидов.
Субъективный	Молодость – это особое мироощущение, устремленность в будущее, оптимизм.
Процессуальный (компетентностный)	Молодые – это те люди, чей процесс социального становления еще не завершен, кто полностью пока не интегрирован в социальное пространство, находится в состоянии становления, формирования компетенций политической социализации.

В соответствии с этими подходами ученые предпринимают попытки вычленения и унификации «признаков» молодежи как социального феномена. На основе анализа работ российских авторов можно выделить следующие признаки молодежи:

- возрастные (И. С. Кон, С. Н. Иконникова);
- социально-исторические (В. Г. Попов, И. М. Ильинский, П. И. Бабочкин);
- социологические (В. Т. Лисовский, В. Н. Чупров);
- духовно-культурологические (О. Н. Козлов, Э. Ф. Тагиров);
- психологические (И. С. Кон, П. М. Якобсон, М. С. Яницкий);
- культурологические (В. А. Бобахо, С. И. Левикова, С. Е. Баразгова).

С учетом темы исследования, мы будем опираться на социализационный, аксиологический и компетентносный подходы. Доказательством выделенных подходов являются следующие аргументы:

– механизмы социализационного процесса должны быть направлены на воспитание гражданских качеств подрастающего поколения, разъяснение им сущности и «скрытых сторон» политики, объяснение им принципов действия политической борьбы и, это позволит избежать как политической самоизоляции подрастающего поколения, с одной стороны, так и излишней политизации молодежной среды, роста радикальных, ксенофобных установок – с другой;

– аксиологический подход проявляется в необходимости формирования системы гуманистических социально-нравственных ценностных ориентаций молодежи, без которой невозможно развитие общества, а также социальное и профессиональное развитие личности;

– процессуальный (компетентностный) подход предполагает формирования системы умений и навыков политической социализации, ключевых компетенций.

### **Литература**

1. Ильинский, И. М. Молодежь и молодежная политика. Философия. История. Теория. / И. М. Ильинский. – М.: Голос, 2001. – С. 132.
2. Рассохина, И. Ю. Политическая социализация молодежи / И. Ю. Рассохина, О. А. Браун, А. С. Пфетцер. – Кемеровский государственный университет. – Кемерово, 2015. – С. 23

УДК 378.011.3-051-027.561

**Акиншева Ирина Петровна**  
**Akinsheva Irina Petrovna**

**Гутько Оксана Юрьевна**  
**Gutko Oksana Yurievna**

**Луганский государственный педагогический университет**  
**Lugansk state pedagogical university**

**E-mail: [Oksana.g@mail.ru](mailto:Oksana.g@mail.ru)**

**ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ  
ХАРАКТЕРИСТИКИ СУБЪЕКТОВ И УСЛОВИЙ  
ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
МАСТЕРСТВА У БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ  
PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL  
CHARACTERISTICS OF SUBJECTS AND CONDITIONS  
FOR THE FORMATION OF PROFESSIONAL SKILLS  
AMONG FUTURE SPECIALISTS**

*Аннотация.* В статье рассматриваются психолого-педагогические характеристики субъектов и условий формирования профессионального мастерства у будущих специалистов. Анализируются ключевые аспекты предметного содержания педагогической деятельности, закономерности ее трансформации в процессе формирования и развития личностных профессиональных качеств специалиста.

*Annotation.* The article discusses the psychological and pedagogical characteristics of the subjects and the conditions for the formation of professional skills among future specialists. The key aspects of the subject content of pedagogical activity, the patterns of its transformation in the process of formation and development of personal professional qualities of a specialist are analyzed.

*Ключевые слова:* специалист, личность, профессиональная компетентность, образование.

*Key words:* specialist, personality, professional competence, education.

На современном этапе развития общества одним из наиболее актуальных условий формирования профессионального мастерства у будущих специалистов, как свидетельствуют последние исследования в области психологии, является, проблема готовности к взаимодействию. Современными психологами активно изучаются вопросы социального, межличностного, профессионального, педагогического взаимодействия. Партнерское взаимодействие в условиях педагогического университета происходит на таких уровнях: «преподаватель-студент», «студент-студент», «преподаватель-преподаватель». Организация партнерского взаимодействия в системе «преподаватель-студент» особенно важна, поскольку

способствует разрушению предыдущих стереотипов педагогического мышления будущего специалиста [2].

Как отмечается многими психологами, личностный способ бытия базируется на определенной особенности, уникальности личностных качеств, на автономности поведения. При этом подчеркивается, что личность – развивающаяся система, находящаяся в постоянном становлении.

Личность не только находится в процессе развития, но и как субъект, сознательно стремящийся к развитию, становлению. О. Н. Шахматова обосновывает, что личность является органическим единством противоположных полюсов:

– на одном из них находится стереотипность поведенческих стратегий, устойчивость установок и убеждений, стабильность личностных черт и диспозиций, тенденция самосохранения и воспроизведения прошлого опыта;

– на другом полюсе переменчивость поведенческих стратегий, изменение установок и убеждений, трансформация прошлого опыта, тенденции саморазвития и продуцирования, выработка новых личностных черт и самопреобразования [1].

Выявление состояния готовности будущего специалиста к профессиональной деятельности связано с необходимостью обеспечения диагностичности его целей подготовки, проверки и объективной оценки результатов обучения путем применения адекватных содержанию подготовки будущего специалиста форм, методов и средств контроля готовности к профессиональной деятельности на этапе обучения.

Считать процесс обучения процессом передачи информации всегда было неправильным, но в настоящее время, как аргументируется в современных психолого-педагогических исследованиях, это ложно. По мнению

В. Г. Бочарова, если мы начинаем понимать, что целью специально организованного обучения должно стать удовлетворение образовательных запросов и потребностей личности в реализации индивидуальной траектории развития через и с помощью образования, то это означает соответствующее переосмысление целей, содержания, форм и методов организации подготовки специалист.

То есть, психологи акцентируют внимание на том, что, сейчас важно понимая закономерное изменение целей общего и профессионального образования, вносить существенные коррективы в цели, содержание, формы и методы обучения и воспитания.

Комплексная разработка психолого-педагогических основ формирования профессиональной деятельности будущего специалиста в процессе подготовки в вузах существенно сдерживается уровнем развития психологического и педагогического инструментария исследований в сфере «высшего труда». Сейчас в системе высшего образования осуществляется становление такого инструментария.

В контексте формирования профессиональной компетентности будущего специалиста особое значение приобретает проблема формирования и развития профессионального самосознания специалиста-профессионала. Учет в учебно-воспитательном процессе университета особенностей личностного развития студентов является важным направлением усовершенствования взаимодействия в системе «педагог-студент» на основе личностного подхода [3].

Особое значение приобретает выявление и раскрытие ключевых аспектов предметного содержания педагогической деятельности, закономерностей ее трансформации в процессе формирования и развития личностных профессиональных

качеств педагога. В профессиональной подготовке и в последующей профессиональной деятельности, зона ближайшего развития будущего специалиста формируется реальными профессиональными проблемами, которые возникают непосредственно в процессе деятельности, что, собственно, и порождает потребность в профессиональном самообразовании, активизирует процесс профессионального развития.

В этом отношении процесс высшего образования как процесс формирования профессионального сознания должен быть одновременно процессом формирования профессионально осознанной творческой деятельности.

Компетентный специалист с высшим образованием – это, в современном понимании, должен быть человек, обладающий осознанием сущности предмета и специфики средств и способов своей профессиональной деятельности, ориентируется в инвариантных и существенных характеристиках соответствующих явлений, с которыми придется иметь дело, умеет выявлять эти характеристики и превращать их в каждом конкретном случае и, что самое главное, умеет предвидеть и прогнозировать глубинные изменения задач и условий своей деятельности, разрабатывать способы и средства решения новых задач.

С этой точки зрения в современных психолого-педагогических исследованиях рассматривается идея фундаментализации образования, которая создает для будущих специалистов возможности полноценного понимания теоретических основ будущей профессиональной деятельности и возможных видоизменений этой деятельности.

Профессиональные знания выпускника университета, закономерно должны быть фундаментальными и системными, потому что только через системное видение

процессов и явлений профессиональной деятельности мы можем прогнозировать и соответствующие изменения этой деятельности, и необходимые направления развития собственной деятельности.

В исследованиях Э. Е. Демиденко обосновано, что динамический стереотип деятельности необходим для успешного взаимодействия личности со средой. Повторение одинаковых действий, одинакового поведения обеспечивает успешную деятельность, удовлетворение потребностей. Известно, что человек привыкает к определенному способу действий, вырабатывает определенный способ восприятия, запоминания, мышления. Автоматизируя свои действия, он вырабатывает навыки и привычки, которые облегчают сознательно направленную деятельность [3].

Ведущую роль в этом играют динамические стереотипы. В процессе деятельности постоянно образуются новые динамические стереотипы. Динамический стереотип лучше образуется тогда, когда раздражители действуют в определенной системе, определенной последовательности и определенном порядке.

В современных исследованиях психологов обосновывается, что полноценное формирование профессионального сознания становится возможным лишь при определенной организации усвоения будущими специалистами базисных компонентов соответствующей профессиональной деятельности и, прежде всего, овладение ими ведущими средствами и способами решения профессиональных задач, которые зависят от изменения конкретных условий деятельности, которая моделируется в процессе профессиональной подготовки.

Столь же важен процесс формирования осознанного отношения будущего специалиста к своей профессиональной деятельности, к условиям и особенностям ее развития.



Профессиональное самосознание должно стать формой существования и психологическим механизмом развития деятельности специалиста, способного осваивать новые достижения профессиональной культуры и, преодолевая достигнутый уровень, идти дальше, развивая эту культуру.

Положительный опыт будущего специалиста приобретается при выполнении отдельных педагогических задач, которые подобны задачам будущей профессиональной деятельности, осознается как овладение определенными умениями. Педагогическая деятельность получает подкрепление как часть «Я-концепции».

Такие комментарии имеют особую силу, влияя на восприятие, особенно, если будущий специалист уважает того, кто одобрил его первый опыт. Такие одобрения особенно действенны в случаях, когда первый опыт будущей педагогической деятельности приобретен вследствие кропотливой подготовительной работы.

Индивидуальный стиль деятельности отличается достаточно динамичной характеристикой, он отражает соотношение психологических сил в определенной борьбе между стабилизацией накопленного опыта и динамикой преодоления его границ.

Учитывая, что преобладание педагогических способов и приемов, соблюдение определенных правил является важным аспектом профессиональной деятельности, важно понимать, что любая попытка рассматривать новую педагогическую задачу сквозь призму устоявшихся подходов, будучи психологически естественной, часто закрывает путь к учету новых важных факторов и нахождения новых решений.

Весь прежний опыт профессиональной деятельности стремится «прорасти» в структуре нового замысла, но именно этот факт требует от будущего специалиста критического пересмотра уже сложившихся способов и приемов

профессиональной деятельности при столкновении с каждой новой педагогической задачей.

Возможности будущего специалиста решать ту или иную профессиональную задачу – это, прежде всего, действенность сложившихся методов и способов деятельности, которые он усвоил, то есть сделал своими в процессе своего индивидуального профессионального развития [1].

Фундаментальным психологическим условием творческой реализации будущего специалиста его собственных профессиональных целей и ценностей является переход на более высокий уровень развития профессионального самосознания: противоречивое единство Я-отраженного и Я-действующего и Я-творческого задает и направляет бесконечный путь педагогического самосовершенствования.

Таким образом, формирование профессионального мастерства у будущих специалистов в высшей школе должно осуществляться с учетом современных результатов исследований относительно психологических основ развития студентов в процессе профессиональной подготовки, формирования опыта будущей педагогической деятельности, формирования и развития профессионального самосознания, формирования готовности к будущей профессиональной деятельности. Согласно исследованиям современных психологов, одной из задач современного высшего педагогического образования является создание условий для эффективной адаптации будущего специалиста в профессиональном пространстве, усвоении будущим специалистом педагогического университета среды и моделей профессионального поведения.

## Литература

1. Зимняя, И. А. Социальная работа как профессиональная деятельность / И. А. Зимняя // Социальная работа. М., 2018. – Вып. 2. – С. 8–9.

2. Ковалева, А. И. Теоретические основы подготовки социальных работников / А. И. Ковалева. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2018. – Вып. 5. – С. 156.

3. Мардахаев, Л. В. Социальная педагогика / Л. В. Мардахаев. – М.: Издательство «Гардарики УИЦ», 2018. – С. 69.

УДК 37.015.31:172.15

**Акиншева Ирина Петровна**  
**Akinsheva Irina Petrovna**

**Бойчук Олег Викторович**  
**Boychuk Oleg Viktorovich**

**Луганский государственный педагогический университет**  
**Lugansk state pedagogical university**

**E-mail: [akinsheva.irina@mail.ru](mailto:akinsheva.irina@mail.ru)**

## **ОСОБЕННОСТИ ПАТРИОТИЧЕСКОГО ВОСПИТАНИЯ МОЛОДЕЖИ FEATURES OF PATRIOTIC EDUCATION OF YOUNG PEOPLE**

*Аннотация.* В статье анализируются понятия «молодежь» в научной литературе. Изучается значение патриотического воспитания молодежи на современном этапе развития общества.

*Annotation.* The article analyzes the concepts of «youth» in the scientific literature. The importance of patriotic education of youth at the present stage of development of society is studied

*Ключевые слова:* молодежь, патриотическое воспитание, патриотизм, ценности.

*Keywords:* youth, patriotic education, patriotism, values.

В настоящее время патриотическому воспитанию молодежи уделяется большое внимание. Так как патриотическое воспитание – важная составляющая будущего республики. Патриотическое воспитание направлено на развитие и формирование личности у подрастающего поколения, его гражданских обязанностей, готовность выполнять свой гражданский долг в мирное и военное время. Патриотическое воспитание проходит во всех учреждениях, связанных с деятельностью молодежи. Необходимость формирования патриотизма декларируется во многих нормативных документах, программах, проектах, научных и популярных публикациях, посвященных проблеме патриотического воспитания подрастающего поколения. Нормативно-правовое обеспечение патриотического воспитания включает в себя комплекс актов законодательства, совершенствование нормативной базы и определение социально-правового статуса патриотического воспитания, роли, места, задач, функций каждого органа власти, ведомства, организации как составных элементов единой системы патриотического воспитания с учетом их специфики и изменений, происходящих во всех сферах жизни страны.

В современном научном пространстве молодежь как социальная группа традиционно привлекает к себе повышенное внимание.

Молодежная проблематика является предметом обсуждения в философии, социологии, психологии, педагогике, социальной работе. Являясь достаточно большой социально-демографической группой, студенческая молодежь занимает важное место в народном хозяйстве, в производстве и является, по сути, главным источником пополнения трудовых ресурсов.

В качестве наиболее известных определений (в том числе и в настоящее время) можно привести два. Одно из них дано В. Т. Лисовским: «Молодежь – поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции; в зависимости от конкретных исторических условий возрастные критерии молодежи могут колебаться от 16 до 30 лет» [1].

Еще одно – более позднее – определение принадлежит И. С. Кону: «Молодежь – это социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных тем и другим социально-психологических свойств».

Приведенные определения показывают, что в понимании молодежи как социальной группы представлены не только социальные и демографические, но и социально-психологические характеристики. Одним из ключевых измерений, вокруг которого конструируется многозначность термина «молодежь», является возраст. Действительно, самый поверхностный анализ показывает существенное влияние возрастных характеристик молодежи на все без исключения процессы. Молодость как особый этап жизненного цикла накладывает отпечаток на социальные, профессиональные, демографические и другие переменные,

характеризующие эту социальную группу. Однако чаще всего они рассматриваются в качестве фоновых параметров, не являясь специальным предметом научного анализа.

С точки зрения В. Я. Суртаева «Молодёжь – это социальная возрастная группа молодых людей (иногда до 30 лет), с одной стороны, они несут в себе результаты влияния различных факторов, в целом представляют собой сформированные личности, а с другой стороны, – их ценности остаются гибкими, подверженными различным влияниям. Жизненный опыт этой группы не богат, представления о морально-этических ценностях часто окончательно не определены» [3].

В социологических словарях также нет четко сформулированного термина «молодёжь». Например, в «Кратком словаре по социологии» под редакцией Д. М. Гвишиани и Н. И. Лапина молодёжь характеризуется как «социально-демографическая группа, переживающая период становления социальной зрелости, вхождения в мир взрослых, адаптации к нему и будущее его обновление. Данная группа переживает важный этап семейной и вне семейной социализации, интернализации норм и ценностей, складывания социальных и профессиональных ожиданий, ролей и статуса, что выражается в специальных молодёжных формах поведения и сознания, в понятиях молодёжной субкультуры и т. д. Границы группы размыты и подвижны, но обычно их связывают с возрастом 15-30 лет» [1].

В словаре под редакцией Г. В. Осипова и Л. Н. Москвичева молодёжью считается большая общественная группа, имеющая специфические социальные и психологические черты, наличие которых определяется как возрастными особенностями молодых людей, так и тем, что их социально-экономическое и общественно-политическое положение, их духовный мир находятся в состоянии

становления, формирования. Статистика и социология определяют возрастные рамки молодежи от 16 до 30 лет. Однако социальная неоднородность молодёжи побуждает некоторых исследователей определить ее «верхнюю» возрастную границу в зависимости от продолжительности формирования социально-экономических и профессиональных качеств различных ее групп. Социальная сфера молодёжи является моделью классово-слоевой структуры данного конкретного общества. Молодёжь – наиболее мобильная часть общества, оказывающая активное воздействие на динамику социальной структуры, изменение классового и слоевого состава населения [2].

В настоящее время, в стране уделяется большое внимание патриотическому воспитанию молодежи. Проводятся мероприятия, приуроченные к государственным праздникам и памятным датам, направленные на военно-патриотическое воспитание. Ведется пропаганда достижений российской науки, культуры и государственности, отечественного спорта, трудовых свершений граждан, подвигов защитников Отечества, государственных символов, разрабатываются методические пособия, проводятся социологические исследования в данной области.

Для этого необходимо понять, что же такое «патриотизм» и что значит быть патриотом своей Родины. Несмотря на относительную понятность этого термина, который чаще всего трактуется как «любовь к Родине», исторически сложились разные точки зрения относительно него. Ученые, философы, писатели оценивают патриотизм исходя из своих политических, философских убеждений, учитывая ситуацию в стране, поэтому и существуют кардинально различные мнения.

Уже давно сложилось как традиция то, что авторитет государства и престиж на международной арене завоевывают

другие национальные герои. Речь идет о спортсменах. Мы можем гордиться своими соотечественниками, которые, несомненно, являются образцами мужества, отваги, трудолюбия и терпения, но как обычный гражданин может гордиться собой как патриотом своей страны? Большинство населения не является ни военными героями, ни великими спортсменами. Что же такое патриотизм для обычного человека?

Неужели это только гордость за своих великих атлетов, воинов, ученых писателей, поэтов, композиторов и т.д.? Ведь чувство патриотизма должно быть общенародным, оно должно греть изнутри каждого человека, потому что он должен быть горд за свою страну и за себя, как гражданина своего Отечества. Он должен видеть все это вокруг себя, а не смотреть по телевизору, слушать по радио и читать в газетах. Патриотизм – это ежедневный труд каждого, который в итоге складывается в большой подвиг всего государства. Чувство патриотизма естественно в человеке, когда он знает, что работает во благо себе, своим близким, своей стране, а не пытается выживать, наблюдая по телевизору тех, кто живет намного лучше его. Каждый человек мечтает быть таким патриотом, который знает, что своим повседневным трудом делает вклад в развитие искусства, культуры, науки, образования, медицины и т.д.

В. Е. Семенов отмечает, что ценностные ориентации молодежи за последние 30–40 лет претерпели заметные изменения, особенно это касается значимости труда. В советское время, в 1960-е – первой половине 1970-х гг., ценность интересной работы у молодежи была на первом месте, ее выбирали не менее 2/3 респондентов; теперь она находится на четвертом месте. Это обусловлено, в частности, тем, что в ходе реформ была упразднена идеология особой общественной значимости труда, трудового воспитания. В



современных СМИ исчез образ честного труженика, передовика производства, вообще всякого трудящегося человека. Быть рабочим, техником, инженером стало не престижным. Произошла замена «героев труда» «идолами потребления» (поп-звезды, юмористы, пародисты, астрологи и т.п.) [3].

Мы выяснили, что патриотизм – высокоморальное чувство, важная часть ценностной структуры любого гражданина, поэтому направленное только лишь военно-патриотическое воспитание не даст должного результата.

Формирование у молодежи социально значимых патриотических качеств и ценностных установок должно осуществляться через изучение гуманитарных дисциплин, их участие в деятельности общественных организаций патриотической и военно-патриотической направленности, а также в соответствующей деятельности различного рода молодежных движений, акций, инициатив, конкретных мероприятий и т.д.

### **Литература**

1. Богуш, А. М. Духовные ценности в контексте современной парадигмы воспитания / Богуш А. М. – Культура. 2001. – № 1. – С. 102–117.

2. Вырщиков, А. Н. Социально-педагогические аспекты патриотического воспитания / Вырщиков А. Н. // Известия Волгогр. гос. пед. ун-та. Сер. : Педагогические науки. 2012. – № 5. – С. 26–39.

3. Вырщиков, А. Н. Патриотическое воспитание молодёжи в современном обществе: монография. / А. Н. Вырщиков, М. Б. Кусмарцев. – Волгоград: НП ИПД «Авторское перо», 2006. – 172 с.

4. Дмитров, А. Г. Воспитание патриотизма: сущность, задачи, методы: / А. Г. Дмитров. – М.: Триумф, 2005. – 299 с.

УДК 37.015.31:178.2:159.954.4

**Анохина Ольга Сергеевна  
Anohina Olga Sergeevna**

**Луганский государственный педагогический университет  
Lugansk state pedagogical university**

**E-mail: [olga123@mail.ru](mailto:olga123@mail.ru)**

**ИЗУЧЕНИЯ ПОНЯТИЯ «КРЕАТИВНОСТЬ» В  
НАУЧНОЙ ЛИТЕРАТУРЕ  
STUDYING THE CONCEPT OF «CREATIVITY»**

*Аннотация.* В статье анализируются главные компоненты креативности. Рассматривается характеристика креативности личности.

*Annotation.* The article analyzes the main components of creativity. The characteristic of creativity of the personality is considered.

*Ключевые слова:* молодежь, креативность, творческая личность.

*Key words:* youth, creativity, creative personality.

Современный мир меняется стремительно. И на учебе, и на работе, и в быту человек раз за разом сталкивается с новыми ситуациями, в которых велика степень неопределенности, нет заранее известных способов действий, гарантированно ведущих к успеху. Важно научиться справляться с такими ситуациями, опираясь на свои творческие способности.

В Психологическом словаре креативностью называется «способность породить необычные идеи,

отклоняться от традиционных схем мышления, быстро решать проблемные ситуации».

1. Эта способность проявляется практически во всех психических процессах человека, в его чувствах и общении. Креативность может характеризовать личность в целом, отдельные ее стороны, продукты деятельности или процесс их создания. Все основные достижения людей, преобразующие мир, есть результат их креативности, реализации творческого потенциала. В обычной жизни креативность проявляется как непредвзятость, гибкость мышления, умение находить нестандартные решения, способность активно реагировать на непосредственные впечатления, доставляемые органами чувств.

Главных проявлений креативности два:

– возможность продуктивно действовать в ситуациях новизны и неопределенности, при недостатке информации, когда нет заранее известных способов действий, гарантированно ведущих к положительному результату;

– возможность создавать что-либо, обладающее новизной и оригинальностью. Поле для проявления креативности – это не только виды деятельности, традиционно относящиеся к творческим (рисование, игра на сцене и т. п.), но любые жизненные ситуации, в которых присутствуют новизна и неопределенность.

Креативность – это не единичная способность, а комплекс особенностей интеллекта и качеств личности, а также общая жизненная позиция человека. Она не сводится ни к какому-то единичному психологическому качеству, ни к специальным творческим способностям.

Креативность не является жестко связанной с конкретными видами деятельности, а может активизироваться в самых разных ситуациях. Ее тренировка в каком-то одном виде деятельности ведет к тому, что она

начинает ярче проявляться и в других видах. Креативность в той или иной степени свойственна всем людям, а не является уникальным психологическим качеством, «печатью гения». Конечно, степень ее выраженности может существенно различаться, однако у большинства людей она вполне достаточна для того, чтобы творчески подходить к решению жизненных задач. Если этого не происходит, то проблема обычно не в отсутствии творческих способностей, а в их недостаточной «настройке», неумении ими пользоваться. Креативность – особая характеристика личности, которую можно развивать [1].

Одним из первых, еще в 1926 г., Грэм Уоллес выделил четыре этапа творческого процесса, которые с тех пор стали считаться классическими и в том или ином виде просматриваются во всех более современных классификациях. Вот они:

1. Подготовка. Осознание проблемы, начальные попытки найти ее решение. Здесь более востребовано логическое мышление, позволяющее обнаружить пробелы в имеющихся знаниях.

2. Инкубация. Временное откладывание проблемы, когда человек занимается другими делами и не делает непосредственных попыток решить проблему, но на бессознательном уровне продолжает искать ее решение.

3. Озарение. Решение проблемы возникает внезапно, как бы ниоткуда, и чаще всего в те моменты, когда человек даже не думает над данной проблемой. На этой стадии, как и на предыдущей, воображение важнее творческого мышления.

4. Проверка возникшего решения. Она, как и подготовка, осуществляется преимущественно с опорой на традиционное, логическое мышление. Факторы, мешающие развитию креативности. При создании условий для творческого саморазвития, необходимо учитывать, что

существуют факторы, которые тормозят этот процесс. Их принято разделять на 2 группы:

– первую образуют ситуативные факторы, например, отсутствие свободного времени, стрессовые состояния, страх, стремление к обнаружению быстрого решения, низкая или завышенная мотивация, самоцензура;

– вторая группа основывается на объединении личностных факторов, например, стремление к конформизму, неуверенность в собственных силах, эмоциональная подавленность, отказ от риска, тревожность как черта характера, защитные механизмы личности.

Чего нельзя допускать при развитии креативности. Для уменьшения эффекта, подавляющего порывы творчества, разработано несколько педагогических требований: ни в коем случае нельзя подавлять интуитивную деятельность обучающихся; необходимо формировать у учеников веру в собственные силы при решении той или иной задачи; образовательный процесс должен строиться исключительно на положительных эмоциях; у учеников необходимо стимулировать желание самостоятельной постановки цели; регулярно поощрять склонность к риску; не подавлять желание фантазировать; постоянно формировать чувствительность к противоречиям.

Интересно, что с точки зрения психологии, творческие личности (креативный человек) не имеют четких характеристик. Однако существует ряд особенностей, дающих возможность распознать личность, главной чертой которой является креативность

– мечтательность (с точки зрения нейропсихологии, мечтательность – основа для активизации мозговых процессов, связанных с творчеством);

- повышенное внимание к деталям; избегание стандартного распорядка дня (люди, связывающие свою жизнь с творчеством, работают по вдохновению);
- нужда в свободном времени для уединения со своими мыслями;
- превращение житейских проблем в основу для творчества;
- извлечение личного опыта из неудач;
- регулярный поиск неизведанных ранее впечатлений;
- повышенная наблюдательность;
- стремление к поиску ответов на множество вопросов, как в детском, так и во взрослом возрасте;
- тяга к риску;
- поиск новых возможностей, с помощью которых реально выразить свои чувства и наблюдения;
- руководство внутренней мотивацией;
- исследование иных способов мышления, что позволяет человеку покидать привычные для него границы жизнедеятельности;
- утрата чувства времени;
- регулярный поиск эмоциональных встрясок.

Качество личности, в значительной степени способствующее результативному творчеству, – это открытость новому опыту. Это качество выражается в готовности воспринимать и осваивать то новое, что появляется в окружении. Кроме того, открытые к новому опыту люди характеризуются любопытством и способностью к игре в любом возрасте. Помимо гибкости мышления, умения отказаться от привычных мыслительных образов, навыка искать необычные ассоциации, творчество требует толерантности по отношению к неопределенности.

Креативные люди комфортно чувствуют себя в ситуациях, когда отсутствует исчерпывающая информация, нет точных правил действия, не вполне ясны перспективы

дальнейшего развития событий. Те же, у кого креативность выражена слабо, переживают в таких ситуациях сильный дискомфорт и тревогу, стремятся избегать их [2].

Естественно, нет оснований утверждать, что люди всегда прибегают к одной и той же стратегии мышления, хотя предпочтение какой-то из них может быть выражено довольно ярко. Это связано не только с опытом обучения, но и с более глубокими, психофизиологическими различиями (в частности, к творческому мышлению более склонны «правополушарные» люди, у которых выше активность этого полушария головного мозга). Один и тот же человек может мыслить в каких-то ситуациях традиционно, а в других – творчески. Именно такой вариант, когда человек способен гибко менять стратегию решения в зависимости от особенностей, стоящей перед ним задачи, является наиболее эффективным.

### **Литература**

1. Грецов, А. Г. Тренинг креативности для старшеклассников и студентов / Андрей Грецов. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 208 с.

2. Шапарь, В. Б. Новейший психологический словарь / В. Б. Шапарь, В. Е. Россоха, О. В. Шапарь. – 4-е. изд. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2009. – С. 228.

УДК 378.011.3-051:364.63-027.553

**Гончарова Татьяна Викторовна**

**Goncharova Tatiana Viktorovna**

**Луганский государственный педагогический университет**

**Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [tanjaruban87@mail.ru](mailto:tanjaruban87@mail.ru)**

**ФОРМЫ И МЕТОДЫ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ  
СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ К РАБОТЕ С СЕМЬЕЙ  
ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ НАСИЛИЯ В ОТНОШЕНИИ  
ДЕТЕЙ**

**FORMS AND METHODS OF TRAINING FUTURE  
SOCIAL WORKERS TO WORK WITH THE FAMILY TO  
PREVENT VIOLENCE AGAINST CHILDREN**

*Аннотация.* В данной статье описываются современные формы и методы профессиональной подготовки будущих социальных работников в условиях ВУЗа к работе с семьей по предупреждению насилия в отношении детей. В статье выделены традиционные и инновационные формы обучения. К традиционным формам организации обучения будущих социальных работников относятся, лекции, семинарские и практические занятия. Среди инновационных методов обучения, мы выделили социальное проектирование, тренинг и кейс–методы.

*Annotation.* This article describes modern forms and methods of professional training of future social workers in a university setting to work with the family to prevent violence against children. The article highlights traditional and innovative forms of education. The traditional forms of organizing the training of future social workers include lectures, seminars and practical classes. Among the innovative teaching methods, we have identified social project, training and case methods.

*Ключевые слова:* социальный работник, профессиональная подготовка, семья, ребенок, профилактика насилия в семье.

*Key words:* social worker, professional training, family, child, prevention of domestic violence.

В современном Российском обществе на рынке труда очень востребована профессия социального работника.



Поэтому ВУЗы, осуществляющие подготовку будущих социальных работников озадачены повышением уровня профессионализма выпускников, с этой целью постоянно совершенствуются формы и методы профессиональной подготовки. Одним из важнейших направлений в подготовке специалистов в области социальной работы является социальная работа с семьей, поскольку Российское государство уделяет огромное внимание укреплению семьи в обществе, повышению социально-экономического уровня семей с детьми, формированию традиционных семейных ценностей у молодежи, возлагая обязанности по реализации государственной политики в области семьи и на социальных работников в частности.

*Цель статьи* заключается в описании современных форм и методов профессиональной подготовки будущих социальных работников в условиях ВУЗа к работе с семьей по предупреждению насилия в отношении детей.

В процессе подготовки социальных работников в ВУЗе к работе с семьей, включающую профилактику насилия в отношении детей, используются как традиционные, так инновационные формы и методы обучения.

Под формой организации обучения в педагогической науке понимается внешнее выражение согласованной деятельности преподавателя и обучающегося, осуществляемой в определенном порядке и режиме. В основу классификации форм организации обучения, предложенной авторским коллективом под руководством В.А. Сластенина, положены два критерия: количество обучающихся и специфика управления образовательным процессом. Выделяют:

- индивидуальное обучение;
- классно-урочная форма обучения;
- лекционно-семинарская форма обучения [6].

Методами организации обучения традиционно считают систему последовательных взаимосвязанных действий преподавателя и студента, обеспечивающие усвоение знаний, умений и навыков. Необходимо отметить, что в образовательной практике методы и формы обучения образуют диалектическое единство [3, с. 68].

В современном высшем образовании выделяют традиционные и инновационные формы обучения.

К традиционным формам организации обучения будущих специалистов относятся, прежде всего, лекции, семинарские и практические занятия, которые направлены на то, чтобы передать студентам, будущим социальным работникам, систему знаний о профилактике насилия в отношении детей в семье, как особом направлении деятельности социального педагога и сформировать соответствующую компетентность в данной области.

Лекция была и остается основной, самой продуктивной и «комфортной» формой передачи информации студентам. Но в современном научном мире есть как сторонники, так и противники лекции, как ведущего метода изложения учебного материала. Приведем аргументы «противников» лекции. 1. Лекция не нужна, потому что вся требуемая информация есть в учебниках и Интернете. 2. Многие студенты ничего не понимают при устной передаче, но хорошо усваивают материал, когда спокойно изучают контент дома. 3. Многие лекторы читают монотонно, неинтересно, скучая сами и навевая тоску на студентов. 4. Студенты во время лекции воспринимают материал как весьма абстрактный и не представляют, где они его могут использовать на практике, отсюда – низкая мотивация. 5. Лектор монополизирует право говорить и не даёт возможности студентам проявить себя, инициировать дискуссии, участвовать в обсуждениях, конкурировать между

собой и т. д., из-за чего студенты не заинтересованы в происходящем. 6. Написав конспект лекций, студент не мотивирован на поиск дополнительной информации, так как обычно на экзамене спрашивают только то, что было на лекциях. 7. И преподавателям, и студентам будет лучше, если преподаватели снабдят студентов печатными материалами и видеозаписями лекций, а освободившееся время посвятят более эффективным видам деятельности [5, с. 22–23].

На наш взгляд, в процессе воспроизводства интеллектуальной элиты общества лекция является незаменимой форматной процедурой.

Приведем теперь аргументы «сторонников» лекции.

1. На лекции процесс передачи информации реализуется в вербально-слуховой форме, с возможностью визуализации. Чего не может обеспечить, например учебник. 2. На лекции имеет место непосредственный контакт основных участников процесса обучения и воспитания; в процессе же работы над учебником или с контентом личного контакта нет. 3. На лекции возможна непосредственная обратная связь между педагогом и обучающимся. 4. Лекция «успевает» следить за достижениями науки и техники, учебник, как правило, отстает от них на несколько лет. 5. Учебный материал – и текстуальный, и иллюстрированный – в учебнике дан обычно в завершенном виде («вещь как она есть»); на лекции этот материал под руководством лектора воссоздается самим обучаемым («вещь как она стала такой») [5, с. 25–26].

Мы в данной статье, желая «отстоять честь» лекции, как эффективного метода бучения будущих социальных работников, опираемся на Р. Коллинза – одного из ведущих современных исследователей интеллектуальной истории. Согласно его позиции основой духовного творчества являются непосредственные личные контакты, которые приводят к повышению интенсивности эмоций и

концентрации внимания на конкретных центральных проблемах. Именно личные контакты приводят к сдвигам в аргументации, поэтому субъекты, находящиеся ближе других к центру интеллектуальных сетей, пользуются преимуществом при осуществлении очередных шагов и создании новых идей [4, с. 34]. Таким образом, мы считаем, что лекция – это неотъемлемая и незаменимая форма организации обучения будущих социальных работников и подготовки их к профилактике насилия в отношении детей в семье.

Очень эффективны в профессиональной подготовке социальных работников инновационные методы обучения, такие как социальное проектирование, тренинг и кейс–методы.

Социальное проектирование – конструирование индивидом, группой или организацией действия, направленного на достижение социально значимой цели и локализованного по месту, времени и ресурсам. Социальное проектирование нацелено на проектирование социальных объектов, социальных качеств, социальных процессов и отношений [7, с. 6–7]. Оттачивая навыки разработки социальных проектов в рамках практической работы, будущие социальные работники непосредственно формируют профессиональную готовность к профилактике насилия в отношении детей.

Тренинг – это особая форма обучения, отличающаяся от традиционной тем, что при обучении задействован весь личный опыт участника, который в процессе выполнения упражнений помогает ему приобретать новые знания и, в то же время, корректируется отрицательной реакцией группы. Ю.Н. Емельянов дает такое определение понятия: «тренинг – группа активных методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности» [2].

Тренинг дает возможность участникам увидеть себя со стороны и, благодаря обратной связи, студенты, на основе взаимодействия с другими людьми, могут корректировать свое последующее поведение, организацию процесса работы заменяя использованные способы воздействия новыми, которые кажутся более эффективными. Таким образом, мы полагаем, что применение тренинговых занятий в работе со студентами, создает благоприятные условия для формирования профессиональной готовности будущих социальных работников к профилактике насилия в отношении детей в семье.

Также, считаем эффективной в работе со студентами, будущими социальными работниками, применять кейс-методы – особый разбор конкретной ситуации (Case-study) или практического случая, содержащего проблему, которая может содержать как одну проблемную ситуацию, так и несколько. Как известно еще Сократ применял данный метод для большей убедительности и наглядности своих утверждений, мыслей и идей [1, с. 21–44]. Например, после дискуссионных докладов по темам на семинарских занятиях, целесообразно разбирать конкретные ситуации (Case-study) и представив себя в роли социального работника выполнять его профессиональные задачи, связанные с проблемами семей с детьми, с которыми студенты могут столкнуться в будущей профессиональной деятельности.

Таким образом, в процессе подготовки специалистов социальной работы в сфере профилактики насилия в отношении детей в семье, важно формировать у студентов когнитивную составляющую и личностную позицию, которая достигается за счет применения описанных традиционных и инновационных форм и методов профессиональной подготовки.

## Литература

1. Долгоруков, А. М. Case study как способ понимания: Практическое руководство / А. М. Долгоруков. – М. : Центр интенсивных технологий образования, 2002. – 201 с.

2. Емельянов, Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов. – Л. : ЛГУ, 1985. – 167 с.

3. Ефименко, В. Н. Формы и методы подготовки будущих социальных педагогов к сопровождению неблагополучной семьи / В. Н. Ефименко, Н. А. Рачковская // Ярославский педагогический вестник – 2016. – № 5. – С. 68–74.

4. Коллинз Р. Социология философий: глобальная теория интеллектуального изменения / Пер. с англ. Н. С. Розова и Ю. Б. Вертгейм. – Новосибирск : Сибирский хронограф, 2002. – 1280 с.

5. Колычев, Н. М. Лекция о лекции: учеб. пособие : 3-е изд., испр. и доп. / Н. М. Колычев, В. В. Семченко, Г. Г. Левкин, Е. В. Сосновская. – М. : Директ-Медиа, 2014 – 102 с.

6. Педагогика. Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В. А. Сластенина. – М. : Издательский центр «Академия», 2013 – 576 с.

7. Социальное проектирование в образовании и практике социальной работы : учеб. пособие / А. В. Старшинова и др. М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2018. – 160 с.

8. Традиционные и нетрадиционные формы обучения и воспитания: учебное пособие / авт.-сост.: В. Г. Закирова, В. К. Власова, Л. Р. Каюмова, Э. Г. Сабирова. – Казань: Казан. ун-т, 2018 – 109 с.

УДК 378.011.3-051:364:177.7

**Делянченко Виталий Николаевич**  
**Delyanchenko Vitaliy Nikolaevich**  
Луганский государственный педагогический университет  
**Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: Delyanchenko79@bk.ru**

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ПРОСТРАНСТВО ВУЗА, КАК  
ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ ТОЛЕРАНТНОСТИ У  
БУДУЩИХ СОЦИАЛЬНЫХ РАБОТНИКОВ**  
**THE EDUCATIONAL SPACE OF THE UNIVERSITY AS A  
FACTOR IN THE FORMATION OF TOLERANCE  
AMONG FUTURE SOCIAL WORKERS**

*Аннотация.* В статье представлен анализ работ современных отечественных ученых, посвященных проблеме формирования толерантности в условиях высшей школы. Представлены аргументы в пользу необходимости формирования толерантности как профессионально значимого качества у студентов – будущих социальных работников.

*Annotation.* The article presents an analysis of the works of a number of modern Russian scientists devoted to the problem of tolerance formation in higher education. Arguments are presented in favor of the need to form tolerance as a professionally significant quality among students – future social workers.

*Ключевые слова:* образовательная среда, профессиональная подготовка, толерантность.

*Keywords:* educational environment, professional training, tolerance.

Цель статьи: представить процесс формирования толерантности у будущих социальных работников как построение гуманистической системы ценностей у обучающихся, базирующейся на последовательном усвоении знаний, умений, навыков в ходе профессиональной подготовки в вузе.

Образовательная среда университета по своей сущности максимально приспособлена к воспитанию у студентов – будущих социальных работников личностных качеств, важной частью которых является воспитание толерантности.

В контексте процесса профессиональной подготовки студенческой молодежи заметим, что толерантность выступает не только составляющей учебно-воспитательного процесса современной высшей школы, но является профессионально важным качеством будущего специалиста в сфере социальной работы. Об этом свидетельствует анализ работ ряда современных исследователей, таких как М. Р. Баяновская, О. О. Безносюк, И. Д. Бех, С. В. Бурдина, Т. С. Иванова, Е. Ю. Клепцова, Л. В. Кондрашова, О. В. Лавренко, О. М. Мороз, О. Я. Савченко, О. В. Сухомлинская, С. Я. Харченко, и др. [2, с. 31; 6, с. 56–57; 5, с.113–120; 9].

В современном поле образования основой гуманитаризации должны стать обновления содержания процесса образования, основанного на выявлении человеческой сущности во всех предметах и явлениях, что связано с человеческой природой. Именно внедрение в учебно-воспитательный процесс толерантности, и является тем самым наполнением современной высшей школы.

Сущность построения гуманистической педагогики в траектории воспитания личности в процессе учебной деятельности раскрывается им во взаимосвязи усвоения



научных знаний с развитием личностных ценностей, морально-духовных стремлений, обучающихся [3, с. 23–24].

Таким образом, толерантность утверждается в процессе получения образования как личностное качество, устойчивая профессиональная позиция принятия человека таким, какой он есть, что диссонирует с уточненным нами выше определением толерантности. Существенно, что к Эго-стремлениям И. Д. Бех относит понятия, противоположные «толерантности»: нетерпимость, зависть, мстительность, враждебность, лицедейство, гневливость, капризность, корыстолюбие, беспомощность. Этим качествам он противопоставляет «толерантные» – чистосердечность, покорность, стойкость, умиротворение, милосердие, правдолюбие, раскаяние. И при условии соответствующего педагогического влияния «толерантные» добродетели способны обнаружить себя.

Ю. В. Тодорцева, ссылаясь на мнение И. Д. Беха, отмечает, что именно педагогика толерантности, являющаяся отраслью гуманистической теории воспитания, должна исполнять роль ведущего фактора, направленного на раскрытие закономерностей и рациональных путей формирования толерантности в ходе педагогического процесса [7].

Мы согласны с этим и считаем, что именно влияние педагогики толерантности на личность позволит сформировать профессионально важное для социального работника качество – толерантность.

Анализ научно-педагогической литературы ведущих отечественных ученых дает нам возможность утверждать, что формирование толерантности является необходимым этапом в ходе подготовки будущего специалиста социальной сферы. Формирование толерантности – процесс достаточно трудоемкий. Толерантность – сложное и редкое качество по

той простой причине, что фундаментом ее является родовое сознание. Люди объединяются в одни общности с теми, кто разделяет их убеждения, или с теми, кто разговаривает на том же языке или имеет ту же культуру, что и они, или с теми, кто принадлежит к той же этнической группе. В то же время мы склонны враждебно или со страхом относиться к «другим» – тем, кто от нас отличается. Это может повлечь проявления интолерантного поведения. При этом анализ современной педагогической практики [1, с. 122–125] показывает, что студентов практически никто не учит формировать в себе установку на позитивные эмоциональные контакты с окружающими, способности корректировать свои эмоциональные реакции на внешние и внутренние раздражители. И как отмечено выше, работу со студентами, проявляющими агрессию в повседневном поведении, необходимо строить на принципах гуманизма, определяя права молодого человека на собственные убеждения.

Так, Я. В. Долгополова в своем диссертационном исследовании отмечает, что уровень толерантных отношений между самими студентами во время обучения достаточно низкий, причем речь идет не только о нетерпимости студентов к представителям какой-либо национальной или социальной группы, но и о нетерпимости к отдельному человеку вообще. Истоки этого Я. В. Долгополова видит как в непонимании природы человека, так и в отсутствии чуткости, доброжелательности, терпимости. Указанные недостатки усложняются проявлениями интолерантности, среди которых: амбициозность, осторожность в общении, раздражительность, повышенная чувствительность, резкие эмоциональные взрывы (возмущение, ненависть), применение тактики запугивания, использование негативной вербализации, агрессивная и враждебная позиция относительно других студентов.

Высшая школа способна противостоять развитию интолерантных отношений, осуществляя воспитание, которое бы способствовало осознанию того, что конфликт является проявлением у человека объективных противоречий. Основой конфликтов является столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мыслей и взглядов. Наиболее эффективным средством противодействия интолерантным отношениям является соответствующее воспитание, которое должно осуществляться в высшей школе.

Этот опыт дает нам подтверждение того, что формирование толерантности представляет собой необходимый и важный процесс в ходе получения профессионального образования студентами – будущими социальными работниками. Особенная роль при этом отводится применению методов активного социально-психологического обучения (дискуссионные, игровые, методы тренинга сензитивности, видеотренинги, группы встреч, группы повышения профессиональной компетентности, участие студентов в медиа- и социально-педагогических проектах).

В ходе целенаправленного формирования толерантности соблюдается баланс между развитием практических навыков толерантного поведения, с одной стороны, и накоплением информации, с другой.

Программа, направленная на формирование толерантности у будущих социальных работников, должна включать следующие принципы:

- физическая и психологическая комфортность;
- акцент на положительные эмоции студентов, позитивную Я-концепцию;
- опора на жизненный опыт;
- диалогическое общение.

В процессе освоения учебного плана будущие социальные работники должны приобрести профессиональные качества. Толерантность имеет особенную ценность как общее профессиональное качество социального работника, что подтверждается профессиональными компетенциями, которые усваивают студенты во время обучения, что представляет собой совокупность требований, обязательных при реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования – программ бакалавриата по направлению подготовки «Социальная работа». Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими компетенциями:

– общекультурными: способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5); способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);

– общепрофессиональными: способностью учитывать в профессиональной деятельности специфику и современное сочетание глобального, национального и регионального, особенности этнокультурного развития своей страны и социокультурного пространства, поведения различных национально-этнических, половозрастных и социально-классовых групп, а также инфраструктуру обеспечения социального благополучия граждан (ОПК-5); способностью к эффективному применению психолого-педагогических знаний для решения задач общественного, национально-государственного и личностного развития, проблем социального благополучия личности и общества (ОПК-6).

Более того, толерантность, с точки зрения профессора Б.З. Вульфова, не только качество, черта личности, а еще ее

состояние, точнее – реализованное состояние [4; 8]. На наш взгляд условия образовательного пространства вуза позволяют целеустремленно организовать ситуации, реализовывать состояние толерантности личности студента – будущего социального работника. Воспитание толерантности как профессионального качества выступает в непосредственном единстве его задач: развитии готовности и подготовленности человека к сосуществованию с другими людьми, сообществами, обстоятельствами, и принятию их такими, какие они есть. Готовность – это внутреннее состояние, мотивация, желание и способность позитивного отношения, к объекту, а подготовленность – практические умения коммуникации и понимания, умения разобраться, постараться понять другого и его обстоятельства.

Толерантность мы рассматриваем как устойчивость к влиянию фрустрационных факторов. Поэтому воспитанию личностных качеств будущих социальных работников необходимо уделить специальное внимание в системе подготовки специалистов сферы социальной помощи. Исходя из определения толерантности социального работника, процесс формирования толерантности у будущих социальных работников необходимо рассматривать как построение гуманистической системы ценностей у обучающихся, базирующейся на последовательном усвоении знаний, умений, навыков в ходе профессиональной подготовки, определяющих толерантный характер взаимодействия и профессиональной коммуникации.

### **Литература**

1. Батурина, Г. И. Традиционная культура воспитания в национальной школе / Г. И. Батурина, Т. Ф. Кузина // Педагогика. – 1995. – № 2. – С. 122–125.

2. Баяновская, М. Р. Поликультурное воспитание как составляющая часть общенациональной системы воспитания / М. Р. Баяновская // Возрождение. – 1998. – № 3. – С. 31.

3. Бех, И. Д. Гуманизм в воспитании подрастающего поколения, личности / И. Д. Бех // Родная шк. – 2010. – № 9. – С. 23–24.

4. Исрафилова, Г. Ю. Формирование толерантности в студенческой среде / Г. Ю. Исрафилова // Толерантность в современном обществе: опыт междисциплинарных исследований : сб. науч. ст. I Междунар. науч.-практ. конф., 1–2 дек. 2011 г. / М-во образования и науки РФ, ФГБОУ ВПО «Ярослав. гос. пед. ун-т им. К. Д. Ушинского» ; [редкол.: М. В. Новиков и др.]. – Ярославль, 2011. – С. 225–227.

5. Калошин, В. Ф. Негативные педагогические стереотипы: как их преодолеть? / В. Ф. Калошин, О. О. Безносюк // Педагогика толерантности. – 2001. – № 1. – С. 113–120.

6. Колесникова, Л. Н. Профессиональный имидж современного преподавателя / Л. Н. Колесникова // Образование и управление. – 2000. – № 4. – С. 56–57.

7. Тодорцева, Ю. В. Формирование толерантности будущих учителей в процессе профессиональной подготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Тодорцева Юлия Викторовна; Южноукр. Гос. пед. ун-т им. К. Д. Ушинского. – О., 2004. – 20 с.

УДК [316.334.3:364-78]:37.035-053.6

**Кравцова Карина Олеговна**  
**Kravtsova Karina Olegovna**

**Луганский государственный педагогический университет**  
**Lugansk state pedagogical university**

**E-mail: [Kravtsova ka@mail.ru](mailto:Kravtsova_ka@mail.ru)**

## **МАСТЕРСТВО СПЕЦИАЛИСТА ПО РАБОТЕ С МОЛОДЕЖЬЮ THE SKILL OF A YOUTH WORK SPECIALIST**

*Аннотация.* В статье анализируется эффективное взаимодействие и сотрудничество организатора по делам молодежи с организациями и объединениями. Рассматриваются положительные тенденции развития молодежной политики.

*Annotation.* The article analyzes the effective interaction and cooperation of a youth affairs organizer with organizations and associations. Positive trends in the development of youth policy are considered.

*Ключевые слова:* молодежь, молодежная политика, карьера, мастерство, метод.

*Key words:* youth, youth policy, career, skill, method.

Метод (от греческого *metodos* – это путь исследования, теория, изучение) – это путь достижения поставленной цели. Методы работы организатора по делам молодежи – это способы взаимосвязанной деятельности по организации управления и поддержки актуальных и востребованных инициатив молодежи, способствующих накоплению позитивного социального опыта, содействующего социализации молодежи. Выбор методов зависит от целей и задач, возраста и особенностей стратификационных групп молодежи, а также от квалификации, знаний, мастерства и опыта специалистов по делам молодежи.

Мастерство специалиста по работе с молодежью состоит в том, чтобы найти правильное применение методов, организовать эффективное взаимодействие и сотрудничество организатора по делам молодежи с организациями и объединениями, способствующими достижению целей в работе.

Успех молодежной политики, в особенности на региональном и муниципальном уровнях, зависит от способности молодежных структур максимально благоприятно формировать внешнюю среду. Это определяется уровнем современных знаний молодежных работников, владением ими эффективными социальными технологиями, приемами формирования общественного мнения, имиджа государственной молодежной политики, лоббирования молодежных интересов и их представительства в органах власти и управления [4].

Ключевым методом является способность успешно организовывать людей, регулировать отношения между ними, достигать результата совместной деятельности.

Организовывать можно различные группы людей, объединяющиеся по разным признакам. Группы людей на совместном производстве; группы людей, участвующие в решении социальной проблемы. Группы людей, имеющие общие интересы.

Однако подобными знаниями и опытом обладают немногие. Социологический анализ показывает, что у значительной части сотрудников молодежных структур отсутствует необходимая профессиональная квалификация и практический опыт. Проблема усиливается в связи с несоответствием количественного состава работников органов по делам молодежи объему и характеру решаемых ими задач.

Большое влияние на построение работы с молодежью оказывают личные взгляды руководителей различного уровня на реализацию государственной молодежной политики. Это проявляется в приоритете финансирования, выделении помещений, принятия программ, в определении рамок самостоятельности структур при принятии решений.



Различные методы применяются при организации работы, имеющей разные направления:

– работа с молодежными сообществами по месту жительства, учебы, отдыха, (организация фестивалей, конкурсов, акций, слетов, лагерей отдыха);

– работа с объединениями молодежи по интересам (диспуты, встречи с интересными людьми);

– взаимодействие с неформальными группами молодежи, молодежными и детскими общественными объединениями (кинотерапия, арттерапия, беседы, наблюдение);

– реализация комплексных мер по поддержке молодых семей (реклама и распространение условий для молодежи);

– научные исследования проблем молодежи и молодежной политики (конференции, статьи, монографии, доклады, изучение нормативно-правовой базы);

– поддержка студенческой, работающей, сельской молодежи (обучающие семинары, конференции, СНО талантливой молодежи).

Организатору по работе с молодежью следует использовать управленческие методы, социально-педагогические и методы исследователя молодежных проблем. От применения данных методов зависит эффективность деятельности специалиста по организации работы с молодежью [1].

В процессе обновления российского общества субъектом изменений становится творческая, нестандартно мыслящая личность, способная на кардинальные преобразования материального, социального и духовного производства. Молодежь XXI века превратилась из социальной категории, перенимающей опыт старшего поколения, в силу, способную оказывать серьезное влияние на планы и характер развития общества и молодежного

социума. Как показывают социологические исследования, молодежь обладает такими качествами, как мобильность, способность ориентироваться в изменяющейся обстановке, восприимчивость к новым идеям.

Должна быть система «воспитания творчеством», система «производства идей».

Развитие способностей к творчеству, формирование социально-коммуникативного взаимодействия и применение этих принципов предполагает в первую очередь обращение к специальности и востребованность молодежи в профессиональной сфере. Происходит развитие сфер деятельности личности будущего специалиста.

Приоритетом в развитии творчески мыслящего работника социальной молодежной сферы должно стать обеспечение процесса интеграции в социальную систему таких качеств, черт и представлений, как творчество, самостоятельность, предприимчивость, риск, открытость, инновационная активность.

Вложение средств в подготовку специалистов по работе с молодежью – это развитие человеческих ресурсов, это кадровая политика будущего. Несмотря на численное сокращение числа молодежи в целом, в стране развиваются положительные тенденции: растет число учащейся молодежи, которая стремится достичь профессионализма в своем деле, задумывается над своей карьерой уже в школьном возрасте и развивает позиции современного лидера.

Творческие качества специалиста можно развить с помощью специальных упражнений и тренингов. Совершенно очевидно, что в новых условиях неизмеримо возросла потребность в новых подходах, в новой идеологии, стратегии и политике социального развития молодежи, в новой инфраструктуре [3].

Стратегия и политика социального развития молодежи должны строиться на базе принципиально новых подходов, и в частности, на основе самореализации молодого поколения в процессе социального творчества, предприимчивости при активной поддержке государственных и общественных институтов.

Для создания успешной карьеры специалиста по работе с молодежью необходимо «невмешательство государства», то есть государство может, используя свои ресурсы, лишь «содействовать» карьере выпускника, что возможно только при развитии государством обучающего направления на рынке труда в сфере молодежной политики.

Карьера – это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом, это поступательное движение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работников. Это продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности. Но карьера – это не только продвижение по службе. Понятие карьеры не означает непрерывное и постоянное движение вверх по организованной иерархии должностей.

Различают два вида карьеры: профессиональную и внутриорганизационную.

Профессиональная карьера управленца в сфере молодежной политики характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержка индивидуальных профессиональных способностей. Эти стадии можно последовательно пройти в разных организациях.

Внутриорганизационная карьера охватывает последовательно смену стадий развития работника в рамках одной организации. Внутриорганизационная карьера реализуется в трех основных направлениях: вертикальном, горизонтальном и центростремительном.

С вертикальным направлением часто связывают само понятие карьеры, так как в этом случае продвижение наиболее зримо, это подъем на более высокую ступень структурной иерархии.

В горизонтальном направлении специалист перемещается в другую функциональную область деятельности, либо выполняет определенную служебную роль на ступени, не имеющей жесткого формального закрепления в организационной структуре. Это также расширение или усложнение задач на прежней ступени.

Центростремительное направление наименее очевидно. Это движение к ядру, к руководству организации [2].

Планирование и контроль деловой карьеры заключается в том, что с момента принятия работника в организацию и до предполагаемого увольнения с работы необходимо организовать планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение специалиста по работе с молодежью по системе должностей или рабочих мест. Специалист должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

Молодой специалист желает знать перспективы служебного роста и возможности повышения квалификации в данной организации. В противном случае, мотивация поведения молодого специалиста становится слабой, человек работает не в полную силу, не стремится повышать квалификацию и рассматривает организацию как место, где можно переждать некоторое время перед переходом на

новую, более перспективную работу. Молодым специалистам приходится отдавать много сил для успешного начала карьеры, и в настоящий момент этим вопросом занимаются не только сами специалисты, но и образовательные учреждения, и государство в целом. Выбирая трудовую деятельность в сфере молодежной политики, представитель молодежи активно строит собственную профессиональную карьеру и реализует собственный личностный и интеллектуальный потенциал.

### Литература

1. Чуприкова, Н. И. Дифференционно-интеграционная теория развития / Н. И. Чуприкова, А. Д. Рошелев. – Москва: Языки славянских культур, 2011. – 496 с.

2. Зимняя, И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании / И. А. Зимняя. – Москва: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. – 38 с.

3. Иванова, Н. В. Стандарты и повышение компетентности специалистов ИГУПИТ / Н.В. Иванова, Н. Ю. Иванова, А. П. Павлов. – Москва, 2010. –283 с.

4. Теория и практика устойчивого ценностно-позитивного развития молодёжи: коллективная монография. Под ред. С. В. Тетерского, Т. К. Ростовской. Москва: Перспектива, 2016. – 280 с.

## СЕКЦИЯ

**Проблемы трудоустройства выпускников образовательных организаций высшего образования и пути их решения**

УДК [331.108.4:005.966]:[005.575:316.472]

**Бессмертная Виктория Викторовна  
Bessmertnaya Victoria.Victorovna**

**Луганский государственный педагогический университет  
Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [vik-vik.1988@mail.ru](mailto:vik-vik.1988@mail.ru)**

### **НЕТВОРКИНГ В КАРЬЕРНОЙ СТРАТЕГИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА NETWORKING IN THE CAREER STRATEGY OF A YOUNG SPECIALIST**

*Аннотация.* В статье рассматривается понятие «нетворкинг», отдельное внимание уделяется практике построения нетворк сети, ее правил и принципов действия для развития карьеры молодого специалиста.

*Annotation.* The article discusses the concept of «networking», special attention is paid to the practice of building a networking network, its rules and principles of action for developing the career of a young specialist.

*Ключевые слова:* нетворкинг, карьера, молодой специалист, полезные знакомства.

*Key words:* networking, career, young specialist, useful contacts.

Сегодня люди все чаще говорят о том, что хотят построить карьеру в самых разных областях. Но многие забывают: делать карьеру – это не значит работать много и

усердно, отодвигая семью и хобби на задний план. Это не что-то само собой разумеющееся, если трудиться всю жизнь в одной сфере. Это путь с четким планом и пониманием, для чего нужен каждый шаг. Не зря существует выражение «построить карьеру», она складывается постепенно, когда человек проходит определенные этапы.

В своих предыдущих исследованиях мы пришли к выводу, что процессы трансформации и реформирование современного общества привели к изменению ценностных ориентаций молодого поколения, а именно, жизненно важными ориентирами становится успешная карьера, интересная, и не менее важно, высокооплачиваемая работа, реализация своего личностного, творческого и научного потенциала [1, с. 102].

Одним из способов достижения желаемого результата и продвижения по карьерной лестнице является практика нетворкинга.

Цель данной статьи состоит в раскрытии понятия «нетворкинг», а также рассмотрении его основных правил и принципов действия.

Каждый из нас занимается нетворкингом, но не все знают, как из простого общения извлечь пользу для карьеры или бизнеса.

Нетворкинг (или полезные связи) – это социальная или профессиональная деятельность, направленная на то, чтобы с помощью круга друзей и знакомых, работающих или имеющих связи в той или иной сфере, максимально быстро и эффективно решать сложные жизненные задачи.

В основе полезных связей лежит теория шести рукопожатий, разработанная во второй половине XX века американскими учеными в области социальной психологии С. Милгрэмом и Дж. Трэверсом. Суть ее в том, что каждый из нас опосредственно знаком с любым другим жителем

планеты через цепочку общих знакомых и в среднем эта цепочка состоит из 6 человек [2, с. 23].

В последнее время в мировой практике нетворкинг получил широкое распространение. Этот термин стали трактовать как целенаправленное построение таких отношений с другими людьми, которые позволили бы эффективно реализовать персональные деловые и организационные цели (при этом имеется ввиду именно неформальные отношения) [3, с. 4]. Более того, будучи изначально описанным в поведенческих терминах, нетворкинг как раз по своей сути является «правильным социальным поведением», которое стоит демонстрировать сотрудникам для того, чтобы добиться успеха и продвинуться вверх по карьерной лестнице.

Нетворкинг в профессиональной среде – это умение находить полезные знакомства, которые могут пригодиться для развития карьеры. С помощью нетворкинга молодой специалист может найти хорошую первую работу, а бизнесмен – привлечь инвестиции в свою компанию. Внутри компании нетворкинг также может работать для налаживания коммуникаций между разными отделами. Хорошие отношения и качественная обратная связь от коллег могут, например, помочь быстрее согласовывать рабочие вопросы. В работе молодого специалиста нетворкинг – это ведение личного и профессионального списка контактов, который он может использовать для продвижения своей карьеры. Эта сеть будет состоять из всех людей, с которыми он взаимодействует, и все они потенциально могут предложить ему ценную профессиональную помощь или рекомендации. Чтобы создать и поддерживать полезную сеть, нужно намеренно искать возможности для роста и расширения этой сети контактов. Сеть может состоять из



множества людей, в том числе: коллеги, семья, друзья, профессора или однокурсники, личные знакомства и др.

Потенциальные контакты есть повсюду, и максимальное использование таких связей может быть в значительной мере полезно для карьеры молодого специалиста. Намеренное расширение и поддержание «нетворк сети» – один из наиболее важных шагов, которые можно предпринять, чтобы увеличить свои шансы на профессиональный успех.

Как молодой специалист может применить нетворкинг в поиске работы? Чаще всего свою сеть контактов используют во время поиска работы, поскольку многие вакансии заполняются с использованием личных контактов, а не рекламы. Если молодой специалист ищет новую работу, его нетворк сеть почти наверняка станет самым мощным инструментом. Она может предоставить ему потенциальных клиентов, рекомендательные письма, советы по поиску работы и информацию о новых развивающихся областях. Итак, прежде чем начинать рассылать резюме незнакомцам по электронной почте, нужно начать с того, чтобы поделиться им с одними из самых многообещающих знакомых.

Психологи и бизнес-тренеры выделяют особые принципы и правила нетворкинга:

– «спрашивайте», вопросы должны быть уместными, конструктивный диалог всегда помогает общению;

– «напоминайте о себе», продолжайте общение после знакомства;

– «приходите на мероприятия в одиночку», это поможет быстрее познакомиться с людьми;

– «приходите раньше начала, уходите позже», в это время у людей есть больше времени на свободное общение;

– «всегда носите с собой визитные карточки», сделайте на них NFC-метку или напечатайте на ней куар-код, чтобы его можно было отсканировать смартфоном или другим гаджетом;

– «не ожидайте мгновенных результатов», некоторые из контактов могут даже никогда не пригодиться [4 с. 85].

Следовательно, на основании всего вышеперечисленного мы можем сделать вывод, что практика нетворкинга является эффективным инструментом как для поиска первой работы, так и для продвижения по карьерной лестнице. Нетворкинг не является новой практикой, но переосмысленный взгляд на полезные знакомства и связи дает нам возможность реализовать себя в работе и качественно выстроить свою карьерную стратегию.

### Литература

1. Бессмертная, В. В. Система социальных лифтов как инструмент карьерного роста молодежи // Содействие трудоустройству выпускников образовательных организаций высшего образования и адаптация их к рынку труда : материалы III Открытой научнопрактической конференции с международным участием (г. Луганск, 15 декабря 2021) / под общ. ред. : Ю. Н. Филиппов, И. П. Акиншева; – ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ». – Луганск : Книта, 2022. – С. 102 –107.

2. Браун, К. Теория шести рукопожатий / К. Браун. – М: АСТ, 2017. – 368 с.

3. Марарица, Л. В. Нетворкинг: определение феномена и методы измерения // Петербургский психологический журнал. – 2014. – №9. – С. 1–26.

4. Петерсил, Г. Новый код нетворкинга / Г. Петерсил – Москва : Альпина Паблишер, 2018. – 160 с.

УДК 316.014

**Герасимов Алексей Вячеславович**  
**Gerasimov Alexey Vyacheslavovich**

**Луганский государственный педагогический университет**  
**Luhansk state pedagogical university**

**E-mail: [alex\\_19\\_11\\_1978@mail.ru](mailto:alex_19_11_1978@mail.ru)**

**ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОГРАММ И  
ПРОФЕССИОКАРТ В ПРОЦЕССЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩИХ  
СПЕЦИАЛИСТОВ**  
**PROBLEMS OF USING OCCUPATIONAL CHARTS AND  
OCCUPATIONAL CHARTS IN THE PROCESS OF  
PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE SPECIALISTS**

*Аннотация.* В данной статье проводится анализ проблем применения профессиограмм и профессиокарт в процессе профессиональной подготовки будущих специалистов. Сделан обобщающий вывод о том, что на основе профессиограммы разрабатывается профессиокарта. Для эффективного и правильного профессионального отбора специалистов сотрудникам кадровой службы следует использовать качественно разработанную профессиокарту, содержащую профессионально значимые качества.

*Annotation.* This article analyzes the problems of using occupational charts and occupational charts in the process of professional training of future specialists. A generalizing conclusion is made that a profession chart is being developed on the basis of a professionogram. For effective and correct professional selection of specialists, personnel service employees should use a qualitatively developed professional card containing professionally significant qualities.

*Ключевые слова:* профессиограмма, профессиокарта, профориентация, профессиональная подготовка, выпускники, профессии, специалисты.

*Key words:* professionogram, profession chart, career guidance, vocational training, graduates, professions, specialists.

Современная практика показывает, что первоочередной задачей совершенствования системы государственного управления становится формирование, оценка и эффективное использование персонала для решения производственных и социальных задач. Кроме того, в связи с усложнением государственного управления, повышением требований к психофизиологическим качествам кадров возрастает необходимость в конкретизации требований к исполнителю в зависимости от содержания, характера и условий выполнения работы. Характеристика таких требований необходимо для проведения эффективного профессионального подбора и оптимальной организации труда.

Самым эффективным средством по созданию такой системы требований является разработка и применение профессиограмм и профессиокарт в государственном управлении, позволяющей рационально совместить функциональный анализ работы с квалификационными требованиями и определить параметры соответствия государственного служащего занимаемой должности или должности, на которую он претендует. Итак, как разрабатывать профессиограммы и профессиокарты? Как выглядит механизм и порядок их применения на практике? Этим и другим вопросам посвящена предлагаемая статья.

Профессиограмма (от лат. *Professio* – специальность, *Gramma* – запись) – это комплексное, многостороннее описание и обоснование системы требований, которые

выдвигает определенный вид профессиональной деятельности (работы) к человеку [3].

Профессиограмма составляется на основе анализа содержания профессиональной деятельности и включает в себя общую характеристику профессии и требования, которые профессия предъявляет к человеку. Любая профессиограмма должна включать в себя сведения двух направлений:

1) описание самой профессиональной деятельности через функциональный анализ определенной работы;

2) описание, то есть свод требований к человеку, включенной в эту деятельность, как перечень профессионально необходимых качеств. При этом, профессионально необходимые качества делят на следующие группы: демографические; образовательные; медико-биологические; психофизиологические; индивидуально-психологические.

Обычно структура профессиограммы имеет следующий вид:

1. Общая информация о профессии.
2. Характеристика процесса труда.
3. Санитарно-гигиенические условия труда.
4. Психологические требования профессии к личности работника.
5. Требования к профессиональной подготовке.

При разработке профессиограммы лучше применять дифференцированный подход к изучению профессиональной деятельности. Суть этого подхода – подчинение профессиографирования решению конкретных практических задач.

Таким образом, для целей профотбора нужно выделить те профессионально важные признаки, которые допускают дифференциацию кандидатов по их

профессиональной пригодности. Для определения уровня квалификации большое значение приобретает характеристика профессиональных функций, знаний, умений и навыков.

Отметим, что каждая профессия ставит различные требования к физическим, психофизиологическим и психологическим свойствам человека [2]. Такие требования называют характеристиками профессии.

При разработке профессиограммы необходимо четко придерживаться основных квалификационных требований к работнику, определяемых Справочником квалификационных характеристик профессий работников (далее – СКХП). СКХП представляет собой систематизированный по видам экономической деятельности сборник описаний профессий, указанных в Общероссийском классификаторе профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, утвержденном Постановлением Госстандарта РФ от 26.12.1994 г. № 367 (ред. от 19.06.2012 г.).

Однако в определенных случаях необходимо проверять наличие узкой области знаний у работника по той или иной отрасли и соответствующего опыта работы. На практике, с учетом разнообразия профессиональной деятельности и особенностей работы все профессиограммы будут отличаться определенными индивидуальными признаками [1]. Если профессиональная деятельность регулируется специальным нормативно-правовым актом, тогда при разработке профессиограммы надо соблюдать его основные положения. Например, в РФ, при разработке профессиограмм по юридическим профессиям учитывают нормы Типового положения о юридической службе федерального органа исполнительной власти, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 2 апреля 2002 г. № 207 (далее – Типовое положение № 207). В соответствии с п. 2 Типового положения № 207, основными задачами

юридической службы является правовое обеспечение деятельности федерального органа исполнительной власти, осуществление работы, связанной с совершенствованием законодательства Российской Федерации, регулирующего вопросы, входящие в компетенцию федерального органа исполнительной власти, а также улучшение качества проектов нормативных правовых актов. Согласно п. 5 Типового положения № 207, руководитель (начальник) юридической службы должен иметь высшее юридическое образование и соответствовать требованиям, установленным законодательством Российской Федерации.

Итак, профессиограмма концентрирует основные параметры профессиональной деятельности и требования, предъявляемые к человеку, который ее осуществляет. При этом, целесообразно при приеме на работу сопоставлять профессиограмму с личностью кандидата на занимаемую должность, и исследовать его личные качества.

Применение профессиограмм в практике государственного управления позволяет повысить эффективность оценки трудового потенциала организации и отбора кадров за счет формализации описания профессий и специальностей. При этом указанную формализацию имеет смысл применять в виде профессиокарты.

Профессиокарта – это специальная карта, которая содержит развернутый перечень условий и характеристик трудовой деятельности по конкретной профессии, ее отдельных требований и профессионально важных качеств, которыми должен обладать государственный служащий. В современном мире нет такого вида экономической деятельности, где бы ни применялись компьютеры, поэтому рассмотрим механизм применения типовой профессиограммы такой новой и перспективной профессии, как «Оператор компьютерного набора».

Например, в РФ, механизм применения типовой профессиограммы такой профессии, как «Оператор компьютерного набора» состоит из следующих элементов: профессиограмму возможно применять в разных организациях государственной службы для профессионального отбора кадров и их аттестации. «Оператор компьютерного набора» относится к профессиям, в отношении которых может быть применен уровень квалификации «младший специалист», что требует полного общего среднего и профессионально-технического образования или полного общего среднего образования и профессиональной подготовки на производстве. К «Оператору компьютерного набора» применяются следующие квалификационные требования:

1) II категория – полное общее среднее образование и профессионально-техническое образование или полное общее среднее образование и профессиональная подготовка по установленной программе. Без предъявления требований к стажу работы;

2) I категория – полное общее среднее образование и профессионально-техническое образование или полное общее среднее образование и профессиональная подготовка по установленной программе. Стаж работы по профессии оператора компьютерного набора II категории – не менее 1 года.

На основе профессиограммы разрабатывается профессиокарта. Для эффективного и правильного профессионального отбора государственных служащих сотрудникам кадровой службы следует использовать качественно разработанную профессиокарту, содержащую профессионально значимые качества.

Таким образом, профессиокарты выполняют функцию самой общей ориентировки в профессии. Это краткое



описание характера деятельности государственного служащего, результатов его труда и их значение для людей. В структуру профессиокарт целесообразно включать официальное современное название описываемой профессии; описание результатов труда и их значение для людей; описание трудовых действий и основных личностных качеств, необходимых для профессии; описание предметных и социальных условий труда; указание на возможные пути обучения, виды учебных заведений.

Итак, любой кадровик системы управления может применять профессиограммы и профессиокарты в следующих ситуациях:

- при осуществлении приема на работу специалистов определенного профиля;
- при кадровом планировании и организации работ по поиску и привлечению сторонних специалистов для обеспечения жизнедеятельности организации;
- при профессиональном отборе среди претендентов на вакансию;
- при диагностике профессионально важных качеств государственных служащих наемных работников;
- при работе с базой данных кандидатов на свободные вакансии;
- при ведении телефонных переговоров и собеседований с претендентами на вакантные должности.

### **Литература**

1. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. – М. : Норма: ИНФРА – М., 2011. – 352 с.

2. Дряхлов, Н. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США / Н. Дряхлов, Е. Куприянов // Проблемы теории и практики управления. – 2002. – № 2. – С. 83–88.

3. Спенсер, Сайн М. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы / Сайн М. Спенсер, Лайл М. Спенсер-мл.; пер. с англ. – М. : НРРО, 2005. – 379 с.

УДК 364-787.522-057.87-056.26

**Гужва Татьяна Михайловна  
Guzhva Tatyana Mikhailovna**

**Луганский государственный педагогический университет  
Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [tatyana.guzhva@mail.ru](mailto:tatyana.guzhva@mail.ru)**

**СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ СТУДЕНТОВ С  
ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ КАК  
НАУЧНАЯ ПРОБЛЕМА  
SOCIAL ADAPTATION OF STUDENTS WITH  
DISABILITIES AS A SCIENTIFIC PROBLEM**

*Аннотация.* В статье рассмотрены труды отечественных и зарубежных авторов, в которых отражены актуальные вопросы адаптации студентов с инвалидностью в условиях вуза. Выявлен круг проблем, препятствующий этому процессу, а также факторы-стрессоры, среди которых особо значимыми являются: низкая степень доступности инфраструктуры высших учебных заведений, недостаток специальных средств сопровождения образовательного процесса, социокультурные и психологические барьеры, затрудняющие вовлечение (инклюзию) студентов с

инвалидностью в среду сверстников, не имеющих ограничений по здоровью.

*Annotation.* The article considers the works of domestic and foreign authors, which reflect topical issues of adaptation of students with disabilities in the conditions of the university. A range of problems that impede this process, as well as stressors, are identified, among which the most significant are: the low degree of accessibility of the infrastructure of higher educational institutions, the lack of special means to support the educational process, sociocultural and psychological barriers that make it difficult to involve (inclusion) students with disabilities in the environment peers with no health restrictions.

*Ключевые слова:* адаптация, самоадаптация, социальная адаптация, индивид, адаптированность, студенты с ограниченными возможностями здоровья, студенты с инвалидностью, инклюзия.

*Keywords:* adaptation, self-adaptation, social adaptation, individual, adaptation, students with disabilities, students with disabilities, inclusion.

В условиях динамично развивающегося общества актуализируются проблемы социальной адаптации различных социальных групп, в том числе и такой специфической, как студенты с ограниченными возможностями здоровья. Отметим, что первые интерпретации термина «адаптация» возникли в естественнонаучной области знаний в рамках биологических концепций второй половины XVIII в. Тогда под этим термином, чаще всего, подразумевалось прямое и преимущественно пассивное «приспособление» живого существа к окружающей среде (лат. «adaptatio» – приспособление).

Под таким влиянием складывались первые социологические трактовки адаптации, отразившиеся,

например, в трудах Г. Спенсера и Э. Дюркгейма. Г. Спенсер придерживался позиции «крайнего адаптационизма». Суть ее выразилась в понимании социальной адаптации как процесса, в котором личностные качества индивида приспособляются к внешним социальным отношениям. Индивида, который успешно приспособился к условиям среды, удовлетворив при этом потребности жизни в социуме, Г. Спенсер называл «предельным человеком», подчеркивая тем самым возможность его полного приспособления к социальным отношениям и институтам [7].

Несколько по-иному подошел к вопросам социальной адаптации Э. Дюркгейм. Он полагал, что адаптационная способность индивида состоит в умении подчиняться нормам социальной среды, игнорируя те проявления индивидуальности, которые могут противоречить этим нормам. В противном случае, по его мнению, возникает ситуация дезадаптации, которую он обозначал термином «патология».

По Э. Дюркгейму, индивиду остается лишь один адекватный способ адаптации – усвоение норм среды и приспособление к ним. В дальнейшем, однако, он несколько изменил свою точку зрения, отмечая не только принудительный характер социальных норм, но и их «желательность» для индивидов [9].

Общее в позициях обоих исследователей – признание доминирования среды над индивидом в процессе социальной адаптации, что достаточно четко отражает идею приспособления адаптанта в качестве пассивного объекта внешнего воздействия.

Данные трактовки социальной адаптации можно назвать социально-доминирующими. В них не раскрывается позиция субъекта в ходе адаптации, игнорируются его индивидуальные свойства и способности.

Среди отечественных исследований, признающих доминирующее влияние среды на индивида, можно отметить работы О. Д. Артемова, А. М. Розенберга и др. Первый трактовал адаптацию как процесс воспитания личности со стороны общества, усвоения нормативных образцов поведения. Приспособительный характер адаптации был подчеркнут А. М. Розенбергом, который интерпретировал ее как приспособление личности к окружающим условиям (на примере производственной среды) [4].

Противоположная позиция обнаруживается в теоретических моделях, акцентирующих внимание на подчиненности внешней среды индивиду. Этот подход можно определить как личностно-доминирующий. В числе первых его применил М. Вебер, подчеркивая актуальность субъективного, личностного в социальной адаптации.

Согласно его концепции «социального действия», каждый индивид может приспособливаться к требованиям общества и его нормам посредством «согласия», либо отвергать и моделировать их в зависимости от собственных целей.

Иными словами, индивид выступает как активный участник адаптационного процесса, его действия осознаны и основаны на рациональном выборе способов поведения. М. Вебер одним из первых указал на такие актуальные характеристики субъекта адаптации, как целенаправленность и вариативность его действий.

В этой связи интерес представляет концепция системной экспликации отечественного ученого Ю. А. Урманцева, который интерпретирует адаптационный процесс, как активное самоизменение в связи с достижением определенной цели. Он ввел понятие «самоадаптация» (автоадаптация). По его замечанию, «чаще всего обращают внимание на адаптацию индивида к факторам среды

обитания; много реже – к самому себе (на само (авто) адаптацию)...». Самоадаптация является одной из форм активной деятельности субъекта, направленной на устранение негативных факторов среды, что выражается, прежде всего, в устранении отрицательного воздействия таких факторов.

Таким образом, личностно-доминирующие трактовки социальной адаптации позволяют раскрыть адаптирующую целенаправленность субъекта. Однако активность его нельзя абсолютизировать, рассматривать в отрыве от среды. В некоторых концепциях социальной адаптации предприняты попытки «уравновесить» субъективное и объективное в данном процессе. В них признается взаимное приспособление, которое, однако, предполагает сохранение автономности обеих сторон.

Такой подход обнаруживается в структурно-функциональных моделях Т. Парсонса, Р. Мертон, системных моделях Л. Берталанфи, Э. Гидденса, А. Н. Аверьянова и др. Данные трактовки позволяют провести анализ процесса социальной адаптации с двух позиций – среды как объекта адаптации и индивида как активного участника этого процесса. Например, Т. Парсонс указывал на то, что современное общество, в отличие от традиционного, предполагает свободу действий индивида, позволяет ему самому формировать свой статус с помощью определенных достижений в учебе, работе и т.д.

Результат адаптации индивида напрямую зависит от сбалансированности его собственных способностей и мотивов, с одной стороны, и сохранения лояльных условий социальной среды, – с другой.

Посредством установления баланса между активностью субъектов адаптации и среды в обществе достигается стабильность. Р. Мертон же, напротив, уделял

особое внимание динамичности и многообразию социальной среды, считая невозможным достижение баланса между адаптантом и окружающей средой. Движущей силой адаптивных способностей индивида, по его мнению, является функциональность. Функциям противостоят дисфункции, которые либо нарушают процесс адаптации и приводят к дезадаптации, либо не оказывают какого-либо стимулирующего эффекта на процесс адаптации.

В рамках системного подхода возникла теория «причинных петель» Э. Гидденса. Ее автор указывает на то, что действия индивида в социальной среде порождают результат, который не поддается предвидению, происходит как бы «петлеобразно». Процесс адаптации складывается из смены непредвиденных последствий циклических действий индивида [11]. Отечественный представитель системного подхода А. Н. Аверьянов также указывает на то, что в процессе адаптации происходит изменение не только субъекта, но и объекта. Согласно принципу «петли обратных связей», адаптационные действия субъекта в среде изменяют ее состояние [5].

Изучение концепций социальной адаптации позволило осуществить попытку классификации их на основе критерия – соотношения ролей субъекта и среды в адаптационном процессе. Исходя из этого критерия, можно выделить три группы трактовок рассматриваемого понятия:

1. Социально-доминирующие – признающие преобладающее воздействие среды на индивида, который рассматривается как относительно пассивный объект ее влияния.

2. Личностно-доминирующие – акцентирующие роль индивида.

3. Двусторонние трактовки, признающие взаимное воздействие обеих сторон адаптации – субъекта и среды (в

упомянутых выше структурно-функциональных и системных моделях).

Последний подход позволяет рассматривать процесс социальной адаптации, с одной стороны, как активное приспособление индивида к особенностям среды и, с другой, – как переустройство среды сообразно особенностям индивида. Из этого следует, что средства оптимизации адаптационного процесса должны также формироваться с учетом специфики обеих сторон.

Итак, мы разделяем позицию, согласно которой социальная адаптация есть процесс активного взаимодействия индивида и среды с целью достижения оптимального уровня их функционирования и соответствия друг другу. Результатом этого процесса выступает адаптированность, то есть такое состояние, при котором и индивид, и среда могут сосуществовать, взаимодействовать в соответствии с особенностями друг друга. Причем успешность социальной адаптации проявляется в способности индивида не только к простому функционированию в среде, но и к самореализации, раскрытию своего потенциала, а также созданию условий для прогрессивных изменений среды.

Данный подход представляется подходящим для анализа процесса социальной адаптации студентов с ограниченными возможностями здоровья к условиям высшего учебного заведения. Вопросы социальной адаптации студентов к условиям вуза рассматривались рядом отечественных исследователей. Так, А. П. Парахонский предложил выделять в ней психолого-педагогический, социально-психологический, психофизиологический и мотивационно-личностный компоненты.

Первый компонент определяется им как приспособление к новой дидактической ситуации, учебному



процессу. Психофизиологический компонент связан с изменениями ритма жизни и изменениями функционирования организма. Социально-психологический – обусловлен вхождением в новый коллектив, а мотивационно-личностный – связан с установками студента на успешность в учебном процессе.

Л. Е. Елгина выделяет в социальной адаптации студентов профессиональную составляющую, состоящую в приспособлении к учебному процессу, а также социально-психологическую – связанную с жизнью студента в среде однокурсников, выработкой стиля поведения и взаимоотношения с ней.

Однако приведенные классификации, как и некоторые другие, разрабатывались безотносительно к проблеме инвалидности. Особенности социальной адаптации студентов с инвалидностью к условиям высших учебных заведений определяются спецификой данной группы студентов, обусловленной их инвалидностью, особыми потребностями, которые необходимо удовлетворить, чтобы предоставить им равные возможности обучения со здоровыми людьми.

Социальная адаптация студентов с ОВЗ к условиям вуза представляется проблемной в нескольких аспектах, типичных и для российских, и для зарубежных высших учебных заведений. Так, С. Коби и К. Пэрли, осуществившие исследование в 44 университетах Швейцарии, отметили следующие моменты: пространство высших учебных заведений в большинстве случаев не соответствует потребностям инвалидов; наблюдаются недостатки в учебной программе университетов в отношении организации образовательного процесса данной категории; международное сотрудничество по проблеме высшего образования инвалидов осуществляется в недостаточном объеме, что затрудняет накопление позитивного опыта в этой

сфере; многие высшие учебные заведения не знают, что обучающиеся в них студенты с ограниченными возможностями здоровья нуждаются в поддержке [6].

Другие зарубежные авторы (Д. Холл и Т. Тинклин) также выделяют ряд проблем, которые следует учитывать вузам при обучении студентов с инвалидностью. В частности, они указывают на недоступность учебных помещений, недостаток специальных средств сопровождения образовательного процесса инвалидов по слуху (лексических программных средств, аудиоматериалов и др.), отчужденность со стороны социального окружения вуза по отношению к студентам с инвалидностью, отсутствие навыков обучения данной категории со стороны преподавательского состава.

Отдельной проблемой, по мнению авторов, является ограниченность выбора специальности при поступлении в высшее учебное заведение. Здесь студенты с инвалидностью зачастую опираются не на свои личные предпочтения, а на объективные возможности, выбирая то учебное заведение, которое обладает необходимым потенциалом доступности. Из этого следует вывод, что в дальнейшем данное обстоятельство может приводить к тому, что выпускник, который получил образование, исходя из этих принципов, будет испытывать трудности в самореализации, что может оказать влияние на его профессиональную адаптацию и социализацию в целом [10].

Отечественные исследователи указывают, что процесс социальной адаптации студентов с ограниченными возможностями осложняется рядом таких типичных стрессоров, как пространственная недоступность зданий вузов, недостаток учебно-методического сопровождения образовательного процесса людей с инвалидностью, социально-психологические трудности общения между

студентами-инвалидами и их однокурсниками без нарушений здоровья. Все эти обстоятельства оказывают негативное воздействие уже на начальной стадии социальной адаптации, а также при выборе высшего учебного заведения.

Так, например, Е. Р. Ярская-Смирнова и П. В. Романов обращают внимание на то, что абитуриенты-инвалиды испытывают боязнь «мейнстримной, неприспособленной среды», в силу чего их мотивация к поступлению в вуз значительно снижается [8].

Одной из широко обсуждаемых сегодня является проблема взаимоотношения инвалидов и лиц без отклонений в здоровье, которая неоднократно поднималась рядом авторов (Т. А. Добровольская, Н. Б. Шабалина, Е. Р. Ярская-Смирнова, П. В. Романов и др.). Она является ключевой в социально-психологическом аспекте адаптации студентов с ОВЗ, так как в настоящее время все большее внимание обращается на инклюзию, то есть обучение инвалидов в среде типичных (здоровых) сверстников.

Следует отметить, что социально-психологические стрессоры в системе вуза носят бивалентный характер. С одной стороны, среда вуза может способствовать увеличению социальной дистанции между студентами без отклонений в здоровье и студентами с инвалидностью посредством различных пространственных, организационных и социальных барьеров. С другой, – сами студенты с ограниченными возможностями могут не обладать теми характеристиками, которые необходимы им для включения в среду здоровых сверстников.

По мнению некоторых специалистов, успешность адаптации индивида с «дефектом» к обществу здоровых определяется тем, насколько сам он идентифицирует себя с полноправным членом этого общества [3]. Взаимоотношения студентов с инвалидностью и их сверстников без отклонений

в здоровье могут усложняться тем, что молодежное сообщество часто оказывается неготовым к восприятию нетипичности как таковой.

В числе первых к этой проблеме обратились Т. А. Добровольская и Н. Б. Шабалина, которые, проведя пилотажное исследование среди представителей интеллигенции и молодежи, сделали вывод о неготовности опрошенных к тесному контакту с инвалидами [1].

Несмотря на то, что в настоящее время ситуация несколько изменилась в лучшую сторону, в том числе благодаря активизации деятельности общественных организаций инвалидов, данная проблема по-прежнему остается актуальной. Инвалиды часто оказываются отчужденными и непонятыми из-за специфики своего статуса, характера ограничения жизнедеятельности и образа жизни [2]. Это еще раз подтверждает особую значимость социально-психологического компонента адаптации, поскольку на основе социального восприятия лиц с инвалидностью формируются соответствующие меры их поддержки и стратегии адаптационной деятельности.

Итак, в современных исследованиях отечественных и зарубежных авторов находят отражение значимые вопросы социальной адаптации студентов с инвалидностью в условиях вуза. Выявлены круг проблем, препятствующих этому процессу, а также факторы-стрессоры, среди которых особо значимыми являются: низкая степень доступности инфраструктуры высших учебных заведений, недостаток специальных средств сопровождения образовательного процесса, социокультурные и психологические барьеры, затрудняющие вовлечение (инклюзию) студентов с инвалидностью в среду сверстников, не имеющих ограничений по здоровью. Устранение упомянутых выше и других препятствий на пути социальной адаптации

рассматриваемой группы студентов - актуальная задача социальной и образовательной политики государства, деятельности органов муниципального управления, общественных организаций, так или иначе связанных с жизнью людей с ограниченными возможностями здоровья.

### Литература

1. Алехина, С. В. Готовность педагогов как основной фактор успешности инклюзивного процесса в образовании [Текст] / С. В. Алехина, М. Н. Алексеева, Е. Л. Агафонова // Психологическая наука и образование. – 2011. – № 1. – С. 83–92.

2. Барышева, А. Н. Реабилитация детей с ОВЗ в трудной жизненной ситуации [Текст] / А. Н. Барышева // Социальная педагогика – 2014. – №5. – С. 61–66.

3. Бегидов, М. В. Социальная защита инвалидов. учебное пособие для академического бакалавриата / М. В. Бегидов, Т. П. Бегидова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 98 с.

4. Выготский, Л. С. Проблема обучения и умственного развития в школьном возрасте. // Л. С. Выготский. – М.: Эксмо, 2004. – 512 с.

5. Годовникова, Л. В. Условия интегрированного образования детей с нарушениями развития [Текст] / Л. В. Годовникова // Педагогика. – 2008. – № 8. – С. 36–43.

6. Егоров, П. Р. Создание специальных условий обучения студентов с особыми образовательными потребностями [Текст] / П. Р. Егоров // Сибирский педагогический журнал. – 2014. – № 5. – С. 151–154.

7. Жуков, В. И. Теория социальной работы: учебник / В.И. Жуков. – М.: 2011 – 400 с.

8. Зайнышева, И. Г. Технология социальной работы: учеб Пособие / И. Г. Зайнышева. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2011 – 240 с.

9. Куприянов, Р. В. Теория и практика социальной реабилитации / Р. В. Куприянов, Д. Р. Шарифулина, Е. А. Березкая; Казан. гос. технол. ун-т. Казань, 2005. – 380 с.

10. Максимова, В. Н. Интеграция в системе образования / В.Н. Максимова – СПб., 2010. – 82 с.

11. Павленок, П. Д. Теория, история и методика социальной работы: учебное пособие, 9-е изд., испр. и доп / П. Д. Павленок. – М.: Дашков и К', 2010. – 564 с.

УДК 316

**Желязкова Анастасия Александровна**  
**Zhelyazkova Anastasia Alexandrovna**  
**ФГБОУ ВО «Азовский государственный**  
**педагогический университет»**  
**FGBOU VO «Azov State Pedagogical University»**

**E-mail: [zelazkovaanastasia20@mail.ru](mailto:zelazkovaanastasia20@mail.ru)**

**ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ**  
**ЮРИДИЧЕСКИХ ВУЗОВ: ВЫЗОВЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ**  
**EMPLOYMENT OF LAW GRADUATES: PROBLEMS**  
**AND PROSPECTS**

*Аннотация.* Статья направлена на анализ трудоустройства выпускников юридических вузов и выявление основных проблем и вызовов, с которыми они сталкиваются при поиске работы. Автор проводит исследование с целью выявить причины низкой занятости юристов-новичков, исследуя такие аспекты, как недостаток опыта, наличие специализированных навыков, адаптация к

особенностям рынка труда и другие соответствующие факторы. В статье рассматриваются предполагаемые пути решения этих проблем и возможности подготовки молодых специалистов к успешной карьере в сфере юриспруденции.

*Annotation.* The article is aimed at analyzing the employment of graduates of law schools and identifying the main problems and challenges they face when looking for a job. The author conducts research in order to identify the reasons for the low employment of novice lawyers, examining such aspects as lack of experience, availability of specialized skills, adaptation to the peculiarities of the labor market and other relevant factors. The article discusses the proposed ways to solve these problems and the possibilities of training young professionals for a successful career in the field of jurisprudence.

*Ключевые слова:* юридические вузы, выпускники юридических факультетов, трудоустройство, показатель эффективности, рынок труда.

*Keywords:* law schools, graduates of law faculties, employment, performance indicator, labor market.

Цель статьи – заключается в анализе текущих вызовов и перспектив трудоустройства выпускников юридических вузов.

Незнание закона не освобождает от ответственности, но избавляет от зарплаты и потенциального рабочего места. Трудоустроиться новоиспеченному юристу сегодня сложно. По словам кадровиков, на одно вакантное место приходится, как минимум пять соискателей. Таким образом, получение образования в области юриспруденции становится все более конкурентоспособным и востребованным. Поэтому многие выпускники юридических факультетов сталкиваются с трудностями при поиске работы в своей отрасли. Для повышения шансов на трудоустройство, молодым

специалистам нужно активно участвовать в стажировках, углублять знания в конкретных областях права, искать возможности для практического опыта и готовиться к жесткой конкуренции на рынке труда. По данным Минобрнауки РФ, средний процент трудоустройства выпускников *по специальности* колеблется на уровне 75%, а средний размер оплаты труда за первый год работы составил 30600 руб. в месяц.

По словам Татьяны Гончаровой, директора юридической компании «Лэнд», первым делом при приеме на работу смотрят на базовые правовые знания, грамотность речи, умение писать, владеть компьютером и желание подать себя. Но даже с элементарной грамотностью у выпускников вузов возникают проблемы, приходится нанимать репетиторов за счет компании. На собеседовании выпускники не в состоянии даже правильно составить письмо, о грамотности говорить не приходится вовсе, – сетует Андрей Филатов, директор адвокатского бюро «Частный консультант» [4].

Не более 10% соискателей обладают необходимыми работодателю профессиональными и личными качествами. Если учесть это обстоятельство, получается, что на одну вакансию приходится меньше одного человека, – поясняет Елена Полякова, руководитель кадрового агентства «Суперкадры» [4].

В перспективе трудоустройства выпускникам хорошо бы иметь рекомендации от учебных заведений или предыдущих мест работы, участвовать в профессиональных сообществах и посещать специализированные семинары и конференции. Это позволит не только совершенствовать свои навыки и знания, следить за тенденциями в отрасли, но и образовываться в соответствии с потребностями рынка труда.



В настоящее время в России юристов готовят в общей сложности более чем в 1200 высших учебных заведениях. Даже для такой большой страны, как наша, эта цифра выглядит впечатляющей. Тем более что есть с чем сравнивать: в Советском Союзе было всего 52 вуза, где велась подготовка юридических кадров. Люди старшего поколения хорошо помнят волнительные минуты распределения выпускников высших и средних специальных учебных заведений. Комиссии по распределению выпускников вузов благополучно решали поставленные перед ними задачи до последних дней существования Союза ССР, вся их деятельность рассматривалась как один из элементов системы гарантий конституционного права советских граждан на труд, а работа молодого специалиста в соответствии с направлением – как его гражданский долг и обязанность отработать за бесплатно полученное образование [2, с.73–76].

Президент РФ В.В. Путин, выступая на Петербургском международном экономическом форуме (ПМЭФ) 14-17 июня 2023 года заявил: «Необходимо повысить ориентированность высших и средних специальных учебных заведений на результат, то есть на успешное трудоустройство выпускников. В связи с этим считаю правильным сделать две вещи, по крайней мере две. Первое – установить для учебных заведений ключевые показатели эффективности. Главный из них – качество занятости выпускников. На основе такого подхода предлагаю сформировать рейтинги ученых заведений профессионального образования. И второе – предлагаю ежегодно готовить пятилетний прогноз потребности в кадрах на уровне всей экономики» [3].

Согласно результатам исследования компании «Future today» совместно с издательством «Коммерсантъ», наиболее

востребованные работодателями выпускники следующих юридических вузов (факультетов) [1]:

1. Юридический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова (более 25% вакансий среди респондентов-работодателей занимают выпускники МГУ);

2. Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина;

3. Московский Государственный Институт Международных Отношений;

4. Юридический факультет Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики»;

5. Юридический факультет Санкт-Петербургского государственного университета.

В этом году в рейтинг Head Hunter «Работодателей России» вошли 411 вузов – как частные, так и государственные. Самым лучшим вузом по востребованности выпускников по версии Head Hunter признан Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». Выпускников этих вузов работодатели ценят больше всего. Они готовы платить им более высокую зарплату и приглашают на собеседования чаще других.

К числу причин, оказывающих влияние на показатели трудоустройства, относятся завышенные ожидания самих выпускников. Высокая самооценка и переоценка своих навыков, которая влечет за собой трудности при поиске работы, поскольку выпускники могут выставить себя в лучшем свете, чем это соответствует их реальным способностям и опыту. Это вызывает разочарование работодателей и приводит к отказу в приеме на работу. Выпускники в большей мере ориентированы на высокие заработные платы, считая, что получили престижную

профессию. Они обычно стремятся устроиться на работу в крупные компании или в сферу бизнеса. Однако, такой подход может и наоборот стимулировать выпускников к постоянному самосовершенствованию и профессиональному росту, что в итоге может принести им успех и материальное благополучие.

Изучив вакансии на самых популярных интернет-ресурсах, на которых размещены вакансии для работы юристов: Head Hunter, SuperJob, Indeed, LinkedIn были выделены основные требования работодателей к выпускникам юридических вузов:

- высшее образование в области юриспруденции;
- знание основных законов и нормативных актов;
- опыт работы или практика в юридической сфере;
- умение проводить и анализировать юридические исследования;
- навыки ведения договорной работы и подготовки юридической документации;
- отличное знание гражданского, административного, трудового и других видов права;
- хорошие коммуникативные навыки и умение работать в команде;
- знание процедур судебных процессов и участие в них;
- умение анализировать риски и принимать решения на основе законодательства;
- соблюдение профессиональной этики и конфиденциальности;
- умение работать с информационно-правовыми системами (Консультант, Бизнес-Инфо, Эталон).

Решить проблему трудоустройства выпускников юридических вузов поможет взаимодействие между университетами и предприятиями, что позволит учебным

заведениям адаптировать свои программы обучения к требованиям рынка труда, учитывая современные потребности предприятий и компаний. Это способствует более глубокой интеграции теоретических и практических знаний, что делает выпускников более квалифицированными. Совместные исследовательские проекты, стажировки и практики дадут студентам возможность приобрести опыт работы в реальной среде, что повысит их шансы на успешное трудоустройство после окончания учебы. Таким образом, только сотрудничество между университетами и предприятиями, а также поддержка правительства в виде финансовых инвестиций и разработки соответствующих программ сможет подготовить более конкурентоспособные кадры на рынке труда и решить вопрос трудоустройства выпускников юридических вузов.

### **Литература**

1. Грязнов, С. А. Трудоустройство выпускников юридических вузов / С. А. Грязнов // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – №9 – 2 (72). – С. 183–186.

2. Гришин, С. П. О совершенствовании практики трудоустройства выпускников юридических вузов / С. П. Гришин // Российская юстиция. – 2011. – №4. С. 73–76.

3. Путин предложил сформировать для вузов и техникумов КРІ по качеству занятости выпускников [Электронный ресурс] / ТАСС. – Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/18038193?ysclid=lpnstvdc5z981032067>, свободный. (Дата обращения: 30.11.2023).

4. Проблемы трудоустройства выпускников юридических ВУЗов [Электронный ресурс] / Холдинг Люди Дела. – Режим доступа: [https://www.ludidela.ru/press\\_about/522025/?ysclid=lpnslx6nzt421959500](https://www.ludidela.ru/press_about/522025/?ysclid=lpnslx6nzt421959500), свободный. (Дата обращения: 01.12.2023).

УДК 364-78-054.7

**Золотова Анна Дмитриевна**  
**Zolotova Hanna Dmitrievna**

**Цыган Майя Анатольевна**  
**Cygan Maya Anatolyevna**

**Луганский государственный педагогический университет**  
**Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [zolotova\\_a@mail.ru](mailto:zolotova_a@mail.ru)**

**ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ С МИГРАНТАМИ В  
ПРОЦЕССЕ ИХ ИНТЕГРАЦИИ  
ORGANIZATION OF WORK WITH MIGRANTS IN THE  
PROCESS OF THEIR INTEGRATION**

*Аннотация.* В статье раскрыты основные проблемы, направления и особенности работы с мигрантами в процессе их интеграции. Решение социально-экономических проблем мигрантов требует значительных материальных, финансовых ресурсов на их обустройство.

*Annotation.* The article reveals the main problems, directions and features of working with migrants in the process of their integration. Solving the socio-economic problems of migrants requires significant material and financial resources for their arrangement.

*Ключевые слова:* мигранты, социальная работа, интеграция.

*Keywords:* migrants, social work, integration.

Процессы эволюции общества неуклонно ускоряются и меняют свои соотношения, нуждаются в способности человека отвечать на вызовы неожиданностей, которыми переполняет нашу жизнь социальная нестабильность. Одним из ее проявлений является вынужденная миграция людей из напряженных регионов. Социальный заказ, обращенный к теории и практике социальной работы, связанный с разработкой проблем помощи мигрантам, их социальной адаптации, является сегодня чрезвычайно актуальным.

Проблемы воспитания детей в условиях интернатного учреждения исследовали А. А. Акмалова, Н. Ф. Басов, О. Д. Воробьева, В. М. Капицын, П. Д. Павленок, Л. Л. Рыбаковский, Т. Н. Юдина и многие другие.

Вместе с тем, отдельные аспекты проблемы социальной работы с мигрантами исследованы недостаточно, это и обусловило выбор темы статьи: «Организация работы с мигрантами в процессе их интеграции».

Цель статьи – раскрыть особенности работы с мигрантами в процессе их интеграции.

В различных типах миграции, как распространенном социальном феномене, всегда представлен круг социальных проблем, с которыми сталкиваются люди, пересекающие границы государства. Существует также проблема юридического соотношения терминов, «мигрант», «беженец», «переселенец».

Это люди, вынужденные в силу обстоятельств экономического, политического, военного и религиозного характера покидать место постоянного проживания и искать

убежище на территории другого государства или в другой части своего государства.

Общей тенденцией мирового сообщества является сегодня учет миграционных процессов, которые значительно влияют на экономическое и политическое положение, хозяйственную жизнь, размещение, численность и состояние человеческих ресурсов разных стран. Именно миграция во многом определяет экономический и социальный облик многих государств.

Эта тенденция неоднозначно влияет на жизнь социума. С одной стороны, это жизненно необходимый и неизбежный для нормальной жизнедеятельности процесс, связанный с перераспределением трудовых ресурсов, их обучением, отдыхом и ассимиляцией. С другой стороны, миграция, которая носит вынужденный характер, приводит к росту социальной напряженности, порождает проблемы обеспечения мигрантов жильем и работой, иногда едой и одеждой, медицинским обеспечением, решением психологических проблем, связанных с устройством и адаптацией на новом месте жительства.

Решение социально-экономических проблем мигрантов и беженцев требует значительных материальных, финансовых ресурсов на обустройство мигрантов.

Российские ученые достаточно подробно рассматривают технологии социальной работы с мигрантами и беженцами, сущность и структуру миграционных процессов, организационные и технологические подходы к социальной работе с мигрантами. Их исследования показывают, что в работе с мигрантами решающую роль играет миграционная правительственная политика, практическое выполнение которой во всех сферах государственной и общественной деятельности обеспечивает четко сформулированная программа по вопросам отношений

между различными общинами. Установление хороших отношений между различными общинами предполагает предоставление мигрантам прочного правового статуса и равных возможностей для их участия в различных сферах жизни общества.

Только на этой основе могут развиваться равноправные межнациональные отношения и жизнедеятельность диаспоры. Основываясь на опыте других стран, можно сделать вывод, что политика и технология по вопросам этнических отношений и работы с мигрантами в обязательном порядке должны быть сформированы с учетом ряда принципов:

- во-первых, стоит исходить из предположения, что большинство мигрантов могут внести весомый вклад в экономику;

- во-вторых, необходимо осознавать решающую роль органов государственной власти в содействии адаптации и интеграции мигрантов и в развитии хороших отношений между общинами; это, в свою очередь, дает основание предполагать, что будет обеспечена законодательная база для мер, направленных на достижение равенства возможностей, борьбу с дискриминацией мигрантов и в необходимых случаях осуществления успешной их интеграции; необходимо поощрять мигрантов развивать в себе чувство принадлежности к новому обществу; властные структуры и общественные организации должны воспринимать мигрантов и их лидеров как необходимых партнеров в деле установления общественных отношений;

- в-третьих, стоит осознавать, что интеграция и установление хороших отношений между местным населением и мигрантами – это процесс, рассчитанный на длительный период.



Международные конвенции и опыт ряда стран подтверждают, что мигранты, прожившие долго срок в принимающей стране, особенно те из них, кто в ней родился, должны иметь возможность без проблем получить ее гражданство, что было бы наиболее эффективным методом развития у них чувства принадлежности к обществу, в котором они живут.

В условиях обострения миграционной ситуации очень важно учредить в местах сосредоточения мигрантов официальные органы, которые будут заниматься осуществлением и координацией действий, направленных на достижение мигрантами равных возможностей, их интеграцию и ассимиляцию. Правовые средства борьбы с дискриминацией должны дополняться другими средствами, особенно в области образования и информации, направленными на решение конкретных проблем различных категорий мигрантов в стране пребывания. Правительственным структурам необходимо начинать действующие мероприятия вместе с работодателями и профсоюзами для достижения фактического равенства возможностей мигрантов и местного населения. Большую работу в этом аспекте могут провести местные органы власти.

Российские исследователи на основе обобщения опыта практической работы и литературных источников, в том числе по истории педагогики, обнаружили и обосновали три стратегии и в соответствии с ними – роли социальной педагогики как практической деятельности, обеспечивающие достижение цели реинтеграции мигрантов.

Первая стратегия – включение человека в социум (социализация, социальное воспитание, социальное формирование, социальное развитие).

Вторая – «педагогизация социума» (рациональное использование его педагогического потенциала, повышение эффективности его использования в том или ином типе социума).

Третья стратегия – управление взаимодействием человека и социума на принципах оптимизации в соответствии с целью социально-педагогической деятельности.

Таким образом, мигранты нуждаются в значительном внимании социальных служб не только по оказанию материальной помощи, они также нуждаются в комплексном подходе к решению их социальных проблем, что требует совершенствования социальной работы по многим направлениям с целью более эффективной адаптации мигрантов.

### **Литература**

1. Акмалова, А. А. Социальная работа с мигрантами и беженцами : Учебное пособие / А. А. Акмалова, В. М. Капицын. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 220 с.
2. Басов, Н. Ф. Социальная работа: Учебное пособие / Под ред. д.п.н., проф. Н. Ф. Басова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : «Дашков и К<sup>о</sup>», 2013. – 364 с.
3. Воробьева, О. Д. Некоторые аспекты истории миграции населения в России // Социальная политика и социология. – 2010. – № 6. – С. 24–28.

УДК [37.032.18:316.61]-053.2.6

**Золотова Анна Дмитриевна**  
**Zolotova Hanna Dmitrievna**

**Теленкова Ксения Александровна**  
**Telenkova Kseniya Aleksandrovna**  
**Луганский государственный педагогический университет**  
**Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [zolotova\\_a@mail.ru](mailto:zolotova_a@mail.ru)**

**ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛИЗАЦИИ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ  
В УСЛОВИЯХ ИНТЕРНАТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
PROBLEMS OF SOCIALIZATION OF CHILDREN AND  
YOUTH IN A RESIDENTIAL INSTITUTION**

*Аннотация.* В статье раскрыты основные проблемы, особенности и задачи социализации детей-сирот, а также функции воспитательной системы интернатного учреждения.

*Annotation.* The article reveals the main problems, features and tasks of socialization of orphaned children, as well as the functions of the educational system of a boarding institution.

*Ключевые слова:* социализация, социальная адаптация, дети-сироты, интернатное учреждение, детский дом, воспитательная система.

*Key words:* socialization, social adaptation, orphans, boarding school, orphanage, educational system.

Актуальность темы обусловлена тем, что дети, лишенные родительской опеки – это общегосударственная проблема, одним из аспектов решения которой является специализированная психологическая помощь детям, адаптирующимся в социальной среде. Воспитанники учреждений интернатного типа требуют специального

коррекционного воздействия, которое состоит из комплекса психолого-педагогических мероприятий, направленных на развитие потенциальных возможностей социального становления.

Проблемы воспитания детей в условиях интернатного учреждения исследовали Г. М. Андреева, Н. Л. Большакова, К. А. Колоколова, Ю. В. Мигунова, А. М. Мингазова, К. В. Носова, Р. М. Садыков и многие другие.

Вместе с тем, отдельные аспекты проблемы социализации детей и молодежи учреждениях интернатного типа исследованы недостаточно, это и обусловило выбор темы статьи: «Проблемы социализации детей и молодежи в учреждениях интернатного типа».

Цель статьи – раскрыть проблемы социализации детей и молодежи в условиях интернатного учреждения.

Социализация – это процесс, в рамках которого человек усваивает ценности, нормы и правила общества, а также осваивает социальные навыки, которые позволяют ему взаимодействовать с другими людьми. Отсутствие возможности полноценной социализации в детстве и юности может оказать негативное влияние на жизнь индивида в будущем [3].

Социализация детей и молодежи в условиях интернатного учреждения – это сложный и многогранный процесс, который имеет огромное значение для развития и адаптации детей к обществу. Интернатные учреждения представляют собой особый социальный контекст, где дети и молодые люди проводят значительное время, избегая обычного семейного окружения [2].

Основной целью социализации в интернатных учреждениях является развитие у детей и молодежи навыков и компетенций, необходимых для успешного включения в общество: умение общаться, работать в коллективе, решать

конфликты, принимать ответственность за свои действия. Также важным аспектом социализации является формирование ценностей, моральных норм и представлений о будущей профессиональной деятельности.

Одним из основных факторов, определяющих проблемы социализации в условиях интернатного учреждения, является отсутствие естественной семейной среды. В таких учреждениях дети и молодежь проводят большую часть своей жизни, лишены возможности наладить эмоциональные связи с родителями и близкими людьми. Это может привести к чувству неполноценности, оторванности от общества и проблемам с формированием стабильной личности. Проблемы социализации детей и молодежи в интернатных учреждениях являются важной темой для обсуждения и поиска решений. Интернаты выполняют важные социально-педагогические функции: они создают атмосферу семьи, помогают детям социализироваться, развивают их морально и материально, готовят к жизни в обществе, самостоятельной жизни и способствуют физическому развитию, учитывая возрастные и индивидуальные особенности детей и многое другое [5].

Одна из особенностей социализации детей-сирот в учреждениях интернатного типа заключается в том, что семья как основной институт социализации заменяется самим учреждением. Это приводит к деформации процесса социализации, которая видна уже в раннем детстве ребенка.

Социализация наиболее интенсивно протекает в детстве и юности. На каждом этапе социализации выполняются свои задачи, которые отражают процесс расширения социальной действительности, в которой находится ребенок. Задачи социализации можно разделить на естественно-культурные, социально-культурные и социально-психологические [1].

Естественно-культурные задачи связаны с физическим и сексуальным развитием на каждом возрастном этапе. Уровень развития может различаться в зависимости от культурных условий в регионе.

Социокультурные задачи связаны с познавательной деятельностью, с нравственными и ценностно-смысловыми установками. Они также специфичны для разных возрастных стадий. На каждом из этих этапов человек приобщается к определенному уровню социальной культуры, приобретает новые знания, умения и навыки, формируется его мировоззрение и направленность личности.

Социально-психологические задачи отвечают за формирование самосознания личности, самореализацию, самоутверждение, самоопределение в настоящем времени и в перспективе. При этом важно, чтобы успешность самореализации была признана авторитетными для личности людьми.

Социальная адаптация является важным аспектом развития детей и молодежи, особенно в случае их пребывания в интернатных учреждениях. Интернатные учреждения представляют собой специальные организации, в которых дети и молодежь проживают вне своих семейных структур, получая необходимое образование и заботу. Такие учреждения оказывают важную поддержку и помощь в социальной адаптации и интеграции детей и молодежи в общество [1].

Процесс социальной адаптации в интернатном учреждении требует особого подхода и включает в себя ряд компонентов. Во-первых, это создание благоприятной и безопасной среды, где дети и молодежь могут чувствовать себя комфортно и защищенными. Организация интернатного образования включает в себя предоставление не только качественной учебы, но и возможности для развития

социальных навыков, личностного роста и самореализации [2].

Во-вторых, социальная адаптация детей и молодежи в интернатном учреждении требует дифференцированного подхода к каждому ребенку в зависимости от его индивидуальных потребностей. Педагогический персонал учреждения должен уметь установить контакт с каждым ребенком, выявить его цели и интересы, а также помочь ему преодолеть возможные трудности. Индивидуальное консультирование, психологическая поддержка и организация групповых мероприятий способствуют формированию позитивного общения и взаимодействия между детьми и молодежью, что способствует их успешной адаптации в коллективе [4].

В-третьих, социальная адаптация в интернатном учреждении имеет целью подготовить детей и молодежь к самостоятельной жизни в обществе после окончания обучения в учреждении. Для этого нужно развивать навыки самоорганизации, самомотивации и решения проблем, а также предоставлять возможности для знакомства с внешним миром, профессиональным образованием и трудоустройством. Работа с учреждениями по трудоустройству, организация профориентационных мероприятий и стажировок помогают детям и молодежи осознать свои интересы и возможности и подготовить их к будущей самостоятельности [5].

Воспитательная система детского дома, аналогично школьной, выполняет ряд важных функций, однако в условиях интернатных учреждений они приобретают свою специфику и некоторые становятся основными.

1. Развивающая функция направлена на создание благоприятных условий для полноценного развития детей, которые были лишены такой возможности в семье. Она

поощряет позитивные изменения в их личностном росте и помогает проявить и развить их способности.

2. Компенсаторная функция предполагает создание условий для компенсации последствий депривации, которым дети подвергались с момента рождения. Она также помогает преодолеть отставание внутришкольной сферы.

3. Защитная функция направлена на нейтрализацию отрицательного влияния неблагополучных семей и неблагоприятных окружающих условий на развитие ребенка и его формирование. Также она способствует увеличению уровня общественной безопасности воспитанников, особенно в условиях дезорганизации и деструктивных тенденций во всем мире.

4. Коррекционная функция состоит в применении педагогически и психологически обоснованных методов коррекции поведения, коммуникации и развития детей, испытавших различные формы депривации, с целью позитивного влияния на их личностный рост.

5. Регулирующая функция связана с организацией педагогических процессов и их влиянием на развитие личности детей в условиях интернатных учреждений. Она также помогает справиться с серьезными задачами, стоящими перед индивидуальным развитием детей и формированием детских и взрослых коллективов. С учетом особенностей индивидуального развития воспитанников и функционирования учреждения в целом, основной целью воспитательной системы является создание условий для преодоления последствий разных типов депривации [3].

Воспитательная система включает в себя все виды деятельности детского дома: внешкольное познание, работу по интересам, игровую и трудовую деятельность, формирование детского самоуправления и другие виды активностей. Однако не все они одинаково ценны для



воспитанников детских домов и способны стать системообразующими.

Например, познавательная деятельность имеет особое значение для детей-сирот, у которых возникают значительные трудности в познавательной сфере. Познание себя и мира является ключевым фактором в полноценном развитии личности, а также положительного понимания окружающего мира.

Работа по интересам дает возможность саморазвития и самоутверждения детей, особенно в подростковом возрасте. Это открывает для них путь в общество и социальные взаимоотношения через полезные занятия, и социально приемлемые формы самовыражения.

Трудовая деятельность является важным средством социализации воспитанников детского дома. Важно организовать такую жизнедеятельность, чтобы они овладели разными навыками работы – от самообслуживания до предпринимательства. Это поможет им успешно адаптироваться к жизни вне учреждения и повысит их уверенность в себе.

Игровая деятельность – это ключевой момент в становлении воспитанников, особенно для дошкольников и младших подростков. Дети-сироты, к сожалению, не получили необходимого опыта и возможностей для игры и нормального развития. Обучение им различным типам игровой деятельности – задача психологов и преподавателей детских домов [1].

Таким образом, можно сделать вывод, что социализация определяет дальнейшее самочувствие человека в общественной жизни, будет ли он ощущать себя полноправным членом данной социальной группы, общества, будут ли его таким воспринимать в данном обществе. Проблемы социализации детей и молодежи в условиях

интернатного учреждения являются серьезными и требуют внимания на всех уровнях – от государства до самого учреждения. Решение указанных проблем позволит обеспечить молодым людям более полноценную жизнь и успешную адаптацию в обществе.

### **Литература**

1. Андреева, Г. М. Социальная психология. Учебник для высших учебных заведений / Г. М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 290 с.

2. Большакова, Н. Л. Сиротство как социальная проблема современной России / Н. Л. Большакова, Ю. В. Мигунова, Р. М. Садыков. – Уфа : РИЦ БашГУ, 2014. – 200 с.

3. Колоколова, К. А. Особенности социализации детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в детском доме / К. А. Колоколова // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 5 (11). – С. 57–58.

4. Мингазова, А. М. Социальное сиротство в системе общественных отношений: традиционные и альтернативные формы устройства детей-сирот / А. М. Мингазова. – Казань : Изд-во Казанского университета, 2004. – 167 с.

5. Носова, К. В. Дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей / К. В. Носова // Молодой ученый. – 2019. – № 31 (269). – С. 115–118.

УДК: [37.091.12:37.063]:364-787

**Миндюкова Оксана Владимировна  
Mindyukova Oksana Vladimirovna**

**Луганский государственный педагогический университет  
Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [oksana.mindyukova@mail.ru](mailto:oksana.mindyukova@mail.ru)**

**ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ  
ВЫПУСКНИКОВ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ВУЗОВ НА  
ПЕРВОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ  
ORGANIZATION OF SOCIAL SUPPORT FOR  
GRADUATES OF PEDAGOGICAL UNIVERSITIES AT  
THE FIRST WORKPLACE**

*Аннотация.* В статье представлена характеристика процесса социального сопровождения выпускников педагогических вузов в период начала трудовой деятельности на первом рабочем месте в образовательном учреждении. Определены основные проблемы адаптации профессиональной деятельности молодого специалиста и их пути решения.

*Annotation.* The article presents the characteristics of the process of social support for graduates of pedagogical universities during the period of starting work at the first workplace in an educational institution. The main problems of adaptation of the professional activity of a young teacher and their solutions are identified.

*Ключевые слова:* социальное сопровождение / молодые специалисты / адаптация / трудовая социализация / профессиональная деятельность.

*Key words:* social support / young specialists / adaptation / labor socialization / professional activity.

Современное общество характеризуется стремительным обновлением во многих сферах жизни и предъявляет новые, более высокие требования к уровню образованности, духовной и нравственной культуры подрастающего поколения. Значимая роль в этих процессах принадлежит выпускникам педагогических вузов и молодым специалистам образовательных учреждений.

Профессиональное становление молодого специалиста сложное и многогранное явление педагогической деятельности [3, с. 63].

Основной целью данной статьи является изучение процесса адаптации выпускников педагогического вуза при трудоустройстве в учреждения сферы образования.

На сегодняшний день образовательные учреждения России испытывают потребность в молодых педагогических кадрах, призванных решать задачи обеспечения высокого качества российского образования. Однако, далеко не все выпускники педагогических вузов выбирают местом своей работы образовательную организацию: одни изначально не были мотивированы на педагогическую деятельность, другие – разочаровались после первых лет работы, столкнувшись с профессиональными трудностями, третьи испытывают страх от предстоящей аттестации. Поэтому становится актуальной проблема закрепления выпускников педагогических вузов в образовательных организациях, обеспечение их успешной профессиональной деятельности и карьерного роста [2, с. 112].

Что касается социального сопровождения выпускников, то большинство авторов подчеркивают, что сопровождение – очень разноплановое движение. Изменяя

фокус сопровождения, можно получить разные его виды. И в этой связи в научной литературе определены следующие виды сопровождения: психологическое; психолого-педагогическое; социально-педагогическое; медико-педагогическое; педагогическое и др.

Социально-педагогическое сопровождение помогает предупредить наиболее типичные ошибки, противоречия и затруднения в организации деятельности молодого специалиста, найти возможные пути их преодоления. Спланированная ситуация педагогического сопровождения помогает выпускнику развивать индивидуальный стиль деятельности, своевременно устраняет недостатки в профессиональной деятельности, нейтрализует проблемы в процессе психолого-педагогической адаптации.

Но это сопровождение не должно ограничиваться только передачей профессиональных умений, знаний и навыков. Социально-педагогическое сопровождение – это длительный процесс постоянного диалога на основе межличностной коммуникации. Диалог не состоится, если между педагогом с опытом практической работы и молодым специалистом будет большая дистанция.

Кроме сопровождения начинающему педагогу необходима педагогическая поддержка. Это эффективный способ постдипломного обучения молодого специалиста. В идеале, с такой функцией может справиться тьютор как специально подготовленный к такой работе педагог [3, с. 64].

Можно констатировать, что от успешности начального этапа трудовой адаптации выпускника зависит его уверенность в правильности совершенного профессионального выбора, познавательная и воспитательная мотивация, стремление к овладению педагогическим мастерством.

Можно заключить, что целостная система сопровождения процесса адаптации в условиях образовательной организации, которая отвечала бы современным положениям модернизации системы образования как на федеральном, так и на региональном и вузовском уровне, не оформлена в полной мере. На наш взгляд, система психолого-педагогического и научно-методического сопровождения молодых специалистов в образовательной организации включает: мотиво-целевой, содержательный и результативный компоненты.

Первый компонент представлен ведущим целевым ориентиром педагогического наставничества и сопровождения, согласно которому реализуется процесс обеспечения профессиональными педагогическими кадрами коллектива, а также создание условий для сохранения в профессии молодых специалистов, оказание им помощи в адаптации, развитии и саморазвитии.

Содержательный компонент представлен такими направлениями, как: психолого-педагогическое, методическое, научно-исследовательское и организационно-управленческое. Реализация этих выделенных направлений обеспечивается их тесной взаимосвязью и взаимной обусловленностью с применением различных педагогических методов, средств и форм.

Заключительный компонент включает в себя такие результаты, как развитие педагогического мировоззрения, профессионально-ценностных и личностно-нравственных качеств выпускников, готовых к самообразованию и самосовершенствованию.

Среди направлений социального сопровождения процесса адаптации молодых специалистов также стоит выделить психолого-педагогическое направление. Выпускник педагогического вуза, устроившийся работать в

образовательную организацию, нуждается в оказании психолого-педагогической помощи и поддержки в период профессиональной адаптации. Формой оказания такой помощи могут стать Центры оказания психолого-педагогической помощи, различные психологические центры при педагогических вузах, управлениях образования и др.

В связи с вышеизложенным, стоит отметить проблемные области (аспекты), требующие дальнейшего обоснования. Среди них ученые выделяют:

- несовершенство (полное или частичное отсутствие) нормативно-правовой и организационной основы, базы в направлении социального сопровождения молодых специалистов в системе образования;
- слабая (недостаточная) психолого-педагогическая, научно-методическая и организационная помощь и поддержка молодых специалистов;
- высокое эмоциональное напряжение;
- сложность и многозадачность профессиональной деятельности;
- возможные трудности в общении с учащимися, с коллегами по работе, с администрацией образовательной организации [4, с. 97, 101].

Решение этой задачи также осложняется сохраняющимся низким престижем профессии учителя, снижением профессиональной мотивации педагогических работников, ростом нагрузки на учителей, не связанной напрямую с педагогической деятельностью, низким процентом трудоустройства по специальности выпускников педагогических вузов.

На первое место все чаще выходят проблемы, связанные с особенностями начального этапа профессиональной педагогической деятельности, отсутствием грамотно разработанной администрацией

образовательного учреждения программы адаптации и сопровождения молодых специалистов. Таким образом, организация процесса сопровождения начального этапа профессионально-педагогической деятельности в изменившихся социально-экономических условиях и его научное обоснование должны стать актуальной задачей не только педагогической науки и практики, но и предметом особого внимания органов управления образованием, руководства образовательного учреждения и педагогических вузов, педагогического сообщества в целом.

Эти и другие проблемы могут замедлить выстраивание и создание инновационной профессионально-образовательной системы сопровождения и, следовательно, становления молодого специалиста как профессионала, мастера и наставника.

Для снижения данных проблем адаптации и успешного вхождения в профессиональную деятельность педагога необходимо:

- создать условия для профессиональной адаптации выпускников в коллективе;
- обеспечить постепенное вовлечение его во все сферы общественной жизни;
- способствовать формированию творческой индивидуальности молодого специалиста;
- развивать профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям.

Вышеперечисленные способы решения, на наш взгляд, могут стать эффективным устранением различных проблем профессиональной адаптации молодых специалистов педагогических специальностей при трудоустройстве на первое рабочее место, и полученные в университете системные знания и умения перенесутся из учебных ситуаций в реальные [1, с. 45].



Таким образом, можно сделать вывод, что социальное сопровождение выпускников является важной составляющей в процессе трудовой социализации молодых специалистов. Также организация взаимодействия образовательных учреждений среднего и высшего образования по сопровождению процесса адаптации и начального этапа профессиональной деятельности педагогов является актуальной научно-практической задачей, решение которой будет способствовать успешной реализации государственной политики РФ в сфере образования, обеспечит повышение качества подготовки и профессиональной деятельности педагогических кадров, создаст необходимые условия для обновления отечественной системы образования как важнейшего элемента инновационной системы страны.

### Литература

1. Агапова, Е. Н. Сопровождение процесса адаптации и начального этапа профессиональной деятельности учителя / Е. Н. Агапова, С. Ю. Трапицын // *Universum: Вестник Герценовского университета*. – 2013. – №3. – С. 36–46.
2. Алексеев, С. Г. Аспекты организации постдипломного сопровождения выпускников педагогического вуза в условиях формирования национальной системы учительского роста / С. Г. Алексеев, О. А. Кирьяш, Т. Б. Рабочих // *Наука о человеке: гуманитарные исследования*. – 2020. – №4. – С. 112–117.
3. Игнатьева, Л. В. Педагогическое сопровождение молодых специалистов // *МНКО*. – 2017. – №1 (62). – С. 63–64.  
Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/pedagogicheskoe-soprovozhdenie-molodyh-spetsialistov> (дата обращения: 12.12.2023 г.).

4. Ичетовкина, Н. М. Система педагогического наставничества и сопровождения процесса адаптации выпускников педвуза // Преподаватель XXI век. – 2019. – № 1–1. С. 95–103. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-pedagogicheskogo-nastavnichestva-i-soprovozhdeniya-protseсса-adaptatsii-vypusnikov-pedvuza> (дата обращения: 12.12.2023 г.).

УДК [378.011.3-051:91]:005.336

**Чикина Юлия Юрьевна**  
**Chikina Yulia Yurievna**

**Луганский государственный педагогический университет**  
**Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [juliya-julchik@mail.ru](mailto:juliya-julchik@mail.ru)**

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩЕГО  
УЧИТЕЛЯ ГЕОГРАФИИ  
MODERN TRENDS IN THE PROFESSIONAL TRAINING  
OF A FUTURE GEOGRAPHY TEACHER**

*Аннотация.* В статье обозначены условия повышения качества профессиональной подготовки будущего учителя в высшем учебном заведении. Детально раскрыты основные умения учителя географии для успешной деятельности с учетом современных тенденций в образовании. Рассмотрены принципы инновационного педагогического обучения педагогов.

*Annotation.* The article outlines the conditions for improving the quality of professional training of future teachers in higher education institutions. The basic skills of a geography teacher for successful work, taking into account modern trends in

education, are disclosed in detail. The principles of innovative pedagogical training of teachers are considered.

*Ключевые слова:* профессиональная подготовка, тенденции, учитель географии, информационные технологии, современные средства обучения

*Key words:* professional training, trends, geography teacher, information technology, modern teaching tools.

На этапе развития информатизации образования обязательной становится подготовка учителя нового типа, который способен эффективно действовать в условиях современной школы, самостоятельно приобретать новые знания, принимать творческие решения и быть компетентными в области применения информационно-коммуникационных технологий. Сегодня важным является не только подготовка педагога профессионала, сколько предоставление ему возможности для постоянного саморазвития и самосовершенствования.

Представления о качестве профессиональной подготовки будущих педагогов взаимосвязаны с методологическими характеристиками отражения соответствующей реальности в науке и нормативно-правовыми основами, определяющими качество взаимодействия участников педагогического процесса в вузе. Нормативно-правовой основой нашего исследования явились законы Российской Федерации «Об образовании», «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», Национальная доктрина образования в Российской Федерации, решение коллегии Министерства образования Российской Федерации «О программе модернизации педагогического образования».

Отметим, что в профессиональном стандарте определен перечень трудовых функций и обязанностей

учителя географии в школе, а также его права, ответственность и взаимоотношения по должности в коллективе общеобразовательной организации. В документе отмечено, что учитель географии должен владеть следующими навыками, необходимыми ему, в том числе, для педагогической деятельности и следования современным тенденциям в сфере образования:

- формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий;

- объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей;

- проводить учебные занятия по географии, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной физиологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения;

- планировать и осуществлять учебную деятельность в соответствии с основной общеобразовательной программой;

- применять современные образовательные технологии при осуществлении учебно-воспитательной деятельности, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы;

- организовать самостоятельную деятельность детей, в том числе проектную и исследовательскую;

- использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательную деятельность всех учеников, в том числе с особыми потребностями в образовании: учащихся, проявивших выдающиеся способности;

- обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

- разрабатывать и реализовывать проблемное обучение, осуществлять связь обучения географии с практикой, обсуждать с учениками актуальные события современности;

- осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательных отношениях;

- использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий;

- использовать разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках ФГОС основного общего образования и среднего общего образования;

- владеть методами убеждения, аргументации своей позиции;

- организовывать различные виды внеурочной деятельности: конкурсы по географии, экскурсии и другие внеурочные тематические мероприятия с учетом историко-культурного своеоборазия региона;

- обеспечивать помощь детям, не освоившим необходимый материал (из всего курса географии), в форме предложения специальных заданий, индивидуальных консультаций (в том числе дистанционных);

- управлять классом с целью вовлечения детей в процесс обучения, мотивируя их учебно-познавательную деятельность;

- сотрудничать с классным руководителем и другими специалистами в решении воспитательных задач;

- устанавливать контакты с обучающимися разного возраста и их родителями (законными представителями), другими педагогическими и иными работниками общеобразовательной организации;

- владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения;

- общаться со школьниками, признавать их достоинство, понимая и принимая их;

- владеть общепользовательской, общепедагогической и предметно-педагогической ИКТ-компетентностями;

- поощрять формирование эмоциональной и рациональной потребности детей в коммуникации как процессе, жизненно необходимом для человека [4].

Сделаем акцент на том, что роль учителя географии в условиях использования информационных технологий остается ведущей, но усложняется:

- повышаются требования к компьютерной подготовке педагога (знание возможностей информационных технологий в предметной области; навыки работы в условиях использования современных средств; умение подбирать и соответствующим образом компоновать учебный материал по географии, исходя из целей обучения; создавать проблемные ситуации на занятиях с применением информационно-коммуникационных технологий и др.), что требует постоянного обновления знаний, профессионального роста, компетентности и умения квалифицированно использовать новые средства в учебно-воспитательном процессе;

- изменяется характер учебной деятельности, расширяются возможности по расширению познавательной деятельности школьников. Однако решение педагогических задач станет более эффективным при условии заинтересованности учителя в использовании средств информационно-коммуникационных технологий во время уроков географии. Также стоит отметить творческий подход использования учителем географии средств современных технологий на различных типах уроков географии.

На наш взгляд, обязательным в профессиональной подготовке будущих учителей географии должны стать

следующие принципы инновационного педагогического обучения:

- принцип фундаментализации (определяет базовое образование как стартовую платформу для работы профессионального педагога и его дальнейшего обучения);

- принцип студентоцентрированности (предполагает создание для студентов комфортных условий, способствующих их погружению в образовательный процесс);

- профессиографический принцип (для обучения педагогике должны быть отобраны личности, обладающие характеристиками, необходимыми для реализации в данной области);

- принцип развивающего, опережающего характера педагогического образования при подготовке учителей предполагает формирование ряда личностных и профессиональных качеств для успешной реализации полученных знаний в профессиональной деятельности;

- принцип непрерывности (наличие множества уровней обучения будущих учителей: до вуза, в вузе, после получения высшего образования);

- принцип преемственности (позволяет производить прогнозы и конструировать новые методы в педагогическом образовании);

- принцип интегративности (обеспечивает применение знаний, полученных за счет научных исследований, в профессиональной деятельности учителей и образовательном процессе) [3, с. 51].

Анализ литературных источников и опыта профессиональной подготовки будущих учителей географии позволил определить совокупность условий, повышающих ее эффективность:

1. Актуализация значимости субъективных основ готовности студентов к профессионально значимому саморазвитию и самореализации.

2. Субъективные основы обучения будущих педагогов, способствующего формированию их готовности к саморазвитию и самореализации, дополняются объективными условиями его организации. Очень важно научить будущих учителей осмысливать и критически воспринимать новые теории и «открытия», постепенно формировать свою авторскую позицию в педагогике, понимать внутреннее противоречие образования и воспитания, а также необходимость для каждого педагога в своей деятельности постепенно преодолевать его.

3. Высшая школа должна учить будущего педагога мыслить.

4. Особого внимания при подготовке педагога для работы в динамично изменяющейся социальной среде и образовательном пространстве заслуживают развитие его творческих качеств, формирование готовности к гуманному педагогическому творчеству.

5. В процессе профессиональной подготовки студентов к осуществлению умений саморазвития и самореализации большое значение приобретает осознание студентами собственной ответственности за процесс эффективного соотнесения результатов учебной деятельности с профессиограммой педагога [1, с. 47; 2, с. 36].

Таким образом, современные тенденции в профессиональном педагогическом образовании оказывают серьезное влияние на цели и принципы подготовки будущих учителей географии в высшем учебном заведении. Сегодня им необходимо уметь быстро адаптироваться к изменениям, касающимся перестройки образовательного процесса; самостоятельно и ответственно принимать профессиональные



решения; не бояться перепрофилирования. Основными целями подготовки будущего учителя к профессиональной деятельности являются воспитание их конкурентоспособности, социальной и профессиональной мобильности, способности эффективно работать по специальности и постоянно развиваться, готовность строить свою практическую деятельность в соответствии с задачами образования, выдвигаемыми на данном этапе развития общества, объективно оценивать результаты своей деятельности и при необходимости корректировать ее.

### Литература

1. Беляева, Е. Н. Современные тенденции профессиональной подготовки педагога / Е. Н. Беляева // Карельский научный журнал. – 2014. – № 3. – С. 46–48.

2. Лупанова, Н. А. Современные тенденции профессиональной подготовки будущего педагога / Н. А. Лупанова // Вестник Пензенского государственного университета. – 2014. – № 1(5). – С. 36–39.

3. Маркова, Я. С. Современные тенденции в профессиональном педагогическом образовании / Я. С. Маркова // Гуманитарный научный вестник. – 2020. – № 10. – С. 49–52.

4. Учитель географии (профессиональный стандарт) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://instrukzii.ru/specialisti/obrazovanie/uchitel-geografii-profstandart.html>. (Дата обращения: 01.12.2023 г.).

УДК 378.147.88

**Филиппов Юрий Николаевич**  
**Filippov Yuri Nikolaevich**

**Герасимов Алексей Вячеславович**  
**Gerasimov Alexey Vyacheslavovich**

**Луганский государственный педагогический университет**  
**Luhansk state pedagogical university**

**E-mail: [alex\\_19\\_11\\_1978@mail.ru](mailto:alex_19_11_1978@mail.ru)**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ВЫБОР ВЫПУСКНИКОВ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ  
(УЧРЕЖДЕНИЙ) ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И  
ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПОЛУЧЕННОЙ  
СПЕЦИАЛЬНОСТИ НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ  
ТРУДА**

**PROFESSIONAL CHOICE OF GRADUATES OF  
EDUCATIONAL ORGANIZATIONS (INSTITUTIONS)  
HIGHER EDUCATION AND THE PROBLEMS OF  
IMPLEMENTING THE ACQUIRED SPECIALTY IN THE  
MODERN LABOR MARKET**

*Аннотация.* В статье проводится анализ профессионального выбора выпускников образовательных организаций (учреждений) высшего образования, а также исследуются проблемы реализации полученной специальности на современном рынке труда. Сделан вывод о том, что профессиональный выбор – это многолетний процесс, это не единичное решение, а цепочка различных решений, принимаемых на протяжении определенного времени, при этом каждый шаг связан с предыдущим и последующим.

*Annotation.* The article analyzes the professional choice of graduates of educational organizations (institutions) of higher education, and also examines the problems of implementing the acquired specialty in the modern labor market. It is concluded that professional choice is a multi-year process, it is not a single decision, but a chain of various decisions made over a certain period of time, while each step is connected with the previous and subsequent.

*Ключевые слова:* профессиональный выбор, выпускники, образовательные организации (учреждения) высшего образования, профессиональная ориентация.

*Key words:* professional choice, graduates, educational organizations (institutions) of higher education, professional orientation.

Актуальность решения проблемы профессионального выбора студенческой молодежи проявляется в том, что необходимо привести в соответствие потребности экономической сферы общества в отношении профессионально подготовленных трудовых человеческих ресурсов и потребности молодых людей в трудовой и профессиональной самореализации. В настоящее время социально-экономическая ситуация в Луганской Народной Республике (далее – ЛНР) становится все динамичнее: кардинально изменился рынок труда, кризисные явления в экономике обусловили необходимость профессиональной мобильности и конкурентоспособности работников. Эти изменения неизбежно породили массу проблем профессиональной жизни, так как прежние модели профессионального выбора во многом не соответствуют реальной жизни, а новые еще не сформированы. Студенчество оказалось в ситуации неопределенности, неуверенности в своем профессиональном будущем, поэтому

проблема профессионального выбора является чрезвычайно актуальной в условиях современных социально-экономических и социокультурных преобразований.

В связи с тем, что студенты высших учебных заведений (далее – вуз) представляют важную часть молодежи, необходимо выяснить те мотивы, по которым выбирается учебное заведение и будущая профессия, а также установить присутствие перспективной жизненной мотивации в профессиональном выборе студенческой молодежи.

Таким образом, проблемы профессионального выбора делают акцент на то, что верный выбор профессии и нацеленная на это профориентация важны не только с позиции определения будущих жизненных планов молодёжи, но и с точки зрения социального развития в целом, так как профессиональный выбор – это определение себя касательно выбранных в социуме критериев профессионализма.

В узком смысле профессиональный выбор студента в профессиональной деятельности определяется как выбор им специальности или группа последовательных профессиональных самоопределений. В широком смысле профессиональный выбор студента – это высокопрофессиональный путь студента, его самореализация в профессии на протяжении всей жизни. Самоопределение на уровне общества – объединение конкретных групп молодых людей в социально-профессиональную структуру. Существует другое определение процесса профессионального выбора. Под профессиональным выбором понимается важный процесс объединения молодых людей в социально-профессиональную ячейку человечества, который осуществляется на индивидуальном уровне путём ценностного отбора индивидуумом разновидностей собственного профессионального усовершенствования.

Итак, профессиональный выбор – это эмоционально окрашенное отношение индивида к выбранному месту в мире профессий. На профессиональный выбор субъекта влияют общественные условия и индивидуальные отношения в трудовом коллективе. Но значимое место в профессиональном выборе отводится самому человеку, его действительности, ответственности за личное становление.

На последних курсах обучения в вузе осуществляется конкретный выбор профессии на основании собственного потенциала, стремлений, способностей, а также потребности рынка труда. Также на выбор профессии оказывают влияние другие значимые факторы, такие как: мнение родственников, мнение друзей, мнение педагогов, индивидуальные профессиональные цели, способности, осведомленность и стремления.

Отметим, что профессиональный выбор индивида является длительным, динамичным процессом, занимающим продолжительный период жизнедеятельности личности – от проявления задатков профессиональных увлечений в школе до конечного утверждения в выбранном аспекте профессиональной деятельности.

Следовательно, профессиональный выбор – это процесс формирования личностью своего отношения к профессиональной деятельности и способ его реализации через согласование личностных и социально-профессиональных потребностей.

В нашей работе под социально-профессиональной адаптацией подразумеваем процесс приспособления индивида к учебному процессу вуза, активного восприятия норм, ценностей, принципов профессии, получение знаний и навыков предстоящей профессии, гарантирующих возложение на себя другой социальной роли, гармоничное

вхождение индивида в систему общественных взаимоотношений.

Выбор будущей профессии не должен быть принужденным, так как в случае принуждения профессия не станет мотивообразующей. В социологии мотивация понимается как осознаваемая потребность человека в достижении определенных благ. Мотивация в сознательном выборе профессии – это система мотивов, направленных на реализацию потребности в овладении конкретным видом профессиональной деятельности. Молодёжь в выборе профессии руководствуется такими основными мотивами как: высокая заработная плата, престижность профессии, интерес к сущности конкретной профессии. Достижение поставленных целей планируется осуществить при помощи индивидуальных качеств и способностей, высшего образования, знаний, умений и навыков.

По итогам прикладного исследования профессионального выбора студенческой молодёжи города Луганска, выявлено, что:

- большинство опрошенных студентов (61,0%) считают, что совершили правильный выбор специальности;

- большинство опрошенных студентов г. Луганска (59,0%) ответили, что отношение к выбранной специальности за время обучения не изменилось не в лучшую и не в худшую сторону;

- большинство респондентов уверены, что ситуация с востребованностью профессии не изменилась, при поступлении в вуз профессия была востребована и в связи с военной обстановкой в ЛНР ситуация не изменилась;

- престижность будущей специальности, студенты считают одним из главных мотивов при поступлении в вуз. Все студенты поставили 5 баллов (высшую оценку) категории престижность.

Итак, профессиональный выбор – это многолетний процесс, это не единичное решение, а цепочка различных решений, принимаемых на протяжении определенного времени, при этом каждый шаг связан с предыдущим и последующим.

К сожалению, как показывает практика, современная молодежь не получает достаточно знаний о современном рынке труда, о правилах поведения на нем, о своих правах и обязанностях в сфере трудовых отношений. Так, при первичном выходе на рынок труда у молодежи преобладают идеалистические представления о будущей профессии, профессиональной карьере. Столкновение с трудовой реальностью приводит к переориентации либо деградации трудовых ценностей. Значительную роль в решении проблем адаптации молодежи к сложившейся социально-экономической ситуации и адекватной ориентации на рынке труда играют профориентационные мероприятия.

### Литература

1. Роль социального партнерства в продвижении и реализации принципов достойного труда : материалы науч.-практ. конф. Центрального федерального округа. – Воронеж, 2012. – 115 с.
2. Ромашов, О. В. Социология труда и экономическая социология / О. В. Ромашов. – М. : Гардарики, 2007. – 447 с.
3. Руденко, Г. Г. Современные методики мотивирования и стимулирования работников (зарубежный опыт) / Г. Г. Руденко // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2011. – № 4. – С. 53–61.

## **СЕКЦИЯ**

**Социальное партнерство на рынке труда как фактор обеспечения эффективности трудоустройства выпускников образовательных организаций (учреждений) высшего образования**

УДК [378.011.3-051:378.4 (470.6) ЛГПУ]: 331.5

**Бельграй Наталья Владимировна  
Belgrai Natalia Vladimirovna**

**Луганский государственный педагогический университет  
Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [nata.belgraj@br.ru](mailto:nata.belgraj@br.ru)**

**СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО КАК ФАКТОР  
ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ  
ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ  
SOCIAL PARTNERSHIP AS A FACTOR OF INCREASING  
THE COMPETITIVENESS OF UNIVERSITY  
GRADUATES**

*Аннотация.* В статье рассматривается проблематика организации социального партнерства в системе высшего образования, которое является важным фактором обеспечения национальной экономики высококвалифицированными кадрами, отвечающими конкретным требованиям работодателей. Представлены рекомендации по стимулированию процесса формирования социального партнерства в сфере высшего профессионального образования на примере Луганского государственного педагогического университета.

*Annotation.* The article deals with the problems of organizing social partnership in the higher education system,



which is an important factor in providing the national economy with highly qualified personnel that, meet the specific requirements of employers. Recommendations on stimulating the process of forming social partnership in the field of higher professional education on the example of Lugansk State Pedagogical University.

*Ключевые слова:* профессиональное образование, подготовка кадров, потенциальный работодатель, профессиональная адаптация, социальное партнерство, трудоустройство.

*Key words:* professional education, personnel training, potential employer, professional adaptation, social partnership, employment.

Динамика развития экономики Луганской Народной Республики, в современных реалиях, предъявляет высокие требования к специалистам на всех уровнях, их профессиональной компетентности, адаптивной культуре и гибкости, а также творческой инициативе, в связи с этим, система высшего профессионального образования все больше ориентируется на удовлетворение потребностей рынка труда, конкретных запросов работодателей, и становится инструментом решения основных экономических проблем общества.

Цель статьи – актуализировать проблематику реализации социального партнерства для эффективного взаимодействия учебного заведения и работодателей на разных этапах подготовки специалистов. Отразить опыт социального партнерства в рамках университетского комплекса, а также показать пути расширения и совершенствования социального партнерства с привлечением структурных подразделений университета.

Рост требований индустриальной экономики к квалификации и качеству подготовки специалистов, а также усиление конкуренции на рынке труда, актуализирует определенные проблемы в системе высшего профессионального образования, которые требуют немедленного и соответствующего решения.

Социальное партнерство в научной литературе рассматривается как участие различных государственных и общественных организаций, образовательных учреждений различных типов и видов, а также отдельных лиц в совместной деятельности, направленной на решение конкретных задач, стоящих перед отраслью [3].

Говоря о социальном партнерстве, отметим, что существует значительное количество определений данного понятия. Наиболее общим является определение И. М. Реморенко, в котором социальное партнерство рассматривается как «совместная коллективно распределительная деятельность различных социальных групп, которая приводит к позитивным и разделяемым всеми участниками данной деятельности эффектам» [4].

В сфере образования О. Н. Олейников и А. А. Муравьева выделяют такие направления социального партнерства: непрерывное обучение, профессиональная ориентация, профессиональная квалификация и беспристрастное взаимное признание квалификаций, взаимное использование ресурсов [3].

Теория и практика показывают, что социальное партнерство в образовательной сфере имеет большой потенциал для решения проблем, связанных с подготовкой высококвалифицированных и востребованных кадров. Развитие взаимоотношений между вузом и социальными партнерами оказывает значительное влияние на качество профессионального образования, способствует обеспечению

конкурентоспособности выпускника и его социальной защищенности, а также удовлетворению потребностей работодателей в компетентных специалистах.

Следует отметить, что необходимость социального партнерства обусловлена рядом внешних факторов. Прежде всего, отслеживание востребованных специалистов разного уровня невозможно без помощи потенциальных работодателей. Во-вторых, технологические исследовательские объекты в учебных заведениях должны быть расширены, чтобы соответствовать уровню оборудования и техники современных предприятий. В-третьих, подготовка современного специалиста требует постоянной корректировки и совершенствования образовательных программ, а также расширения спектра образовательной деятельности [1].

Если учесть, что многие учреждения высшего образования сталкиваются с необходимостью не только совершенствовать содержание подготовки будущих специалистов с учетом перспектив развития технологий и отраслей экономики, внедрять инновационные формы и методы обучения, но и решать проблему соответствия кадрового потенциала и материально-технической базы образовательной организации уровню современного высокотехнологичного производства и стратегическим направлениям его инновационного развития [2]. Преодоление данных противоречий мы видим в расширении социального партнерства, максимальном вовлечении работодателей, частичного переноса процесса подготовки будущих специалистов на производственную базу работодателей. Укажем сразу, что механизмы такого взаимодействия образовательных организаций и работодателей, несмотря на ярко выраженный социальный запрос, еще не совершенны,

прежде всего, в нормативно-правовом и финансово-хозяйственном аспектах.

Основными задачи социального партнерства в системе высшего профессионального образования считаем:

- формирование заказа на качество профессионального образования, используя технологии государственного заказа;

- квотирование студенческих мест под производственную практику и стажировку преподавателей на предприятиях;

- осуществление функций социальной поддержки молодежи в развитии своего научного и творческого потенциала, адаптации на современном рынке труда, оказания содействия в трудоустройстве;

- защита и поддержка прав и интересов вуза, реклама его деятельности [5].

Проведенный опрос студентов ФГБОУ ВО «ЛГПУ» позволил прийти к выводу, что непосредственно для самих студентов основной задачей и критерием эффективности социального партнерства является, в первую очередь, востребованность полученной профессии на рынке труда и расширение возможностей в получении высокого социального статуса, карьерного и профессионального роста. Практикой доказано, что сотрудничество с потенциальным работодателем во время учебы существенно повышает возможности будущему выпускнику достичь желаемого результата.

Собственное исследование, проведенное нами в Луганском государственном педагогическом университете в 2021-2022 гг. среди выпускников разных направлений подготовки образовательно-квалификационных уровней бакалавр и магистр, свидетельствует, что 78% опрошенных испытывали проблемы адаптации к самостоятельной

трудовой деятельности. В наибольшей мере это касалось выпускников экономических специальностей, молодых специалистов в сфере международных отношений и правопедения, социологии, журналистики и ряда других специальностей. По мнению 88% работодателей, участвовавших в исследовании, важнейшими проблемами адаптации молодых специалистов является оторванность их знаний и навыков от реальной практики, отсутствие профессионального опыта, т.е. отсутствие практико-ориентированного обучения. При этом, именно названные нами направления подготовки испытывают по результатам опроса преподавателей наибольшие сложности в нахождении баз практик и реального вовлечения работодателей в процесс подготовки специалистов.

В целях осуществления комплексного подхода по взаимодействию системы социального партнерства в сфере профессионального образования в Луганском государственном педагогическом университете реализуются следующие направления:

- изучается и обобщается опыт организации социального партнерства в сфере профессионального образования (конференции, сборники материалов, круглые столы и др.);

- открыт Центр компетенций. Отметим, что с 2021 года платформа развивается на базе ведущих вузов страны, в которых студенты проходят диагностику надпрофессиональных навыков и получают инструменты для их развития. В настоящее время создано 97 таких центров, которые охватывают почти 200 университетов в разных регионах страны и одним из них стал Луганский педагогический университет;

- повышается компетентность обучающихся в сфере понимания устройства экономики государства и региона, так,

для формирования комплекса экономических знаний, продвинутого гуманитарного научного мировоззрения студентов университета, кафедра экономики организовала работу экономического научно-исследовательского сообщества «Новая экономика и интеллект», которое имеет четкую проблематику исследований, объединяет широкий круг единомышленников, включенных как в научное пространство университета, так и за его пределами;

- обеспечивается профориентационное, психолого-педагогическое сопровождение обучающихся на всех этапах образовательного процесса, в том числе их профессиональных предпочтений и мотивационно-ценностных потребностей;

- организована информационная деятельность, которая предусматривает: наличие консультационных центров, экскурсий на предприятия, встреч и «круглых столов» с потенциальными работодателями, представителями производственных предприятий, проведение беседы с родителями, конкурсов профессионального мастерства;

- организована образовательная деятельность, акцентирующая свое внимание на участии социальных партнеров в корректировке программ обучения в соответствии с требованиями регионального рынка труда, заключении долгосрочных договоров с предприятиями и организациями на прохождение производственной и преддипломной практики, практическом обучении студентов и стажировки преподавателей на реальных рабочих местах, привлечение представителей ведомственных организаций и предприятий к проведению занятий и участию в комиссии по защите квалификационных выпускных работ и дипломных проектов.

На наш взгляд, вышеназванные мероприятия, несомненно мотивируют студента на активную учебную

деятельность в получении профессиональных знаний и навыков, а также помогут осознать не только всю сложность задач, связанных с поиском работы, но и тот факт, что вуз готов оказать поддержку в успешном их решении. При этом очень важно, чтобы деятельность по развитию социального партнерства в вузе была системной и не носила эпизодический характер. Безусловно, формирование социального партнерства в сфере образования является достаточно длительным и сложным процессом, который зависит от целого ряда субъективных и объективных факторов, таких как: состояния экономики, социальной обстановки, готовности включаться в него со стороны местных органов власти, а также воли, желания и возможностей руководителей предприятий.

Ускорению этого сложного процесса, на наш взгляд, сможет способствовать, открытый и функционирующий Центр содействия трудоустройству студентов и выпускников, основной целью которого является создание системы по содействию обучающимся и выпускникам университета в трудоустройстве и адаптации их к рынку труда, установлению и развитию партнерских отношений университета с предприятиями, учреждениями и организациями в сфере трудоустройства.

Указанное выше обеспечивает непрерывность образования, что, в свою очередь, способствует, с одной стороны, практико-ориентированности обучения, сокращению сроков адаптации выпускника, а с другой – повышению квалификации молодого специалиста.

Таким образом, проведенное исследование свидетельствует как о действенности института социального партнерства в обеспечении практико-ориентированной подготовки специалистов, отвечающих запросам государства, общества, работодателей и самих обучающихся, так и о

необходимости дальнейшего расширения направлений социального партнерства.

### Литература

1. Зинченко, В. О. Направления совершенствования социального партнерства: опыт работы / В. О. Зинченко, Н. В. Галушко // Человек. Наука. Социум: научно-методический журнал. – 2021. – № 2 (6). – С. 38 – 51.

2. Зинченко, В. О. Методологическая основа практико-ориентированного обучения в вузе / В. О. Зинченко, О. М. Россомахина // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2020. – Т. 26. – № 1. – С. 151–156.

3. Олейникова, О. Н. Социальное партнерство в сфере профессионального образования в странах Европейского Союза / О. Н. Олейникова, А. А. Муравьева // Высшее образование в России. – 2006. – №6. – С. 45 – 52.

4. Реморенко, И. М. Социальное партнерство в образовании: понятие и деятельность / И. М. Реморенко // Новый город: образование для изменения качества жизни. – М. : СПб. : Югорск. – 2003. – 128 с.

5. Федосова, И. В. Социальное партнерство вуза как фактор повышения качества профессиональной подготовки будущих специалистов / И. В. Федосова, Е. Н. Деревцова // Современные исследования социальных проблем. – 2015. – № 8 (52). – С. 78 – 82.



УДК 37.015.31:17.022.1

**Бунтусова Юлия Владимировна**  
**Buntusova Yulia Vladimirovna**  
**Луганский государственный педагогический университет**  
**Lugansk state pedagogical university**

**E-mail: [Yulia V@mail.ru](mailto:Yulia.V@mail.ru)**

**ТИПОЛОГИЯ СИСТЕМ ЦЕННОСТНЫХ  
ОРИЕНТАЦИЙ ЛИЧНОСТИ**  
**TYPOLOGY OF SYSTEMS OF PERSONAL VALUE  
ORIENTATIONS**

*Аннотация.* В статье анализируется понятие система ценностных ориентации личности различных авторов. Рассматриваются типы ценностных систем личности на основе целостной иерархии ценностных ориентации.

*Annotation.* The article analyzes the concept of a system of value orientations of the personality of various authors. The types of personality value systems are considered on the basis of an integral hierarchy of value orientations.

*Ключевые слова:* ценности, ценностные ориентации, индивид, межличностные отношения.

*Key words:* values, value orientations, individual, interpersonal relations.

Личность, представляя собой динамическую систему, находится в состоянии непрерывного изменения и развития. В процессе такого личностного становления постепенно все большее значение приобретают его внутренние движущие силы, позволяющие человеку все более самостоятельно определять задачи и направление собственного развития.

Система ценностных ориентации личности выступает в качестве регулятора и механизма такого развития, определяя форму реализации намеченных целей и при утрате ими побудительной силы в результате их достижения стимулируя постановку новых значимых целей. В свою очередь, достигаемый уровень развития личности последовательно создает все новые предпосылки для развития и совершенствования системы ее ценностной ориентации.

В основе приобретения ценностной системой реально действующего характера, по нашему мнению, лежит осознание человеком личностного смысла своей жизни. По мнению В. Франкла, именно в юношеском возрасте вопросы о смысле жизни наиболее часты и особенно насущны. Появление потребности в определении своих жизненных целей, нахождении своего места в жизни становится отличительной особенностью именно этого возраста.

Юношеский возраст, таким образом, является решающим в плане формирования ценностной системы личности. Однако динамическая система ценностных ориентаций не останавливается на этом в своем развитии. Период взрослости характеризуется осуществлением намеченных ранее жизненных целей и планов, а также их корректировкой при затруднениях в достижении. В этот период человек создает собственную семью, реализует себя в профессиональной деятельности, карьере, общественной жизни.

Характеризующиеся обращением к экзистенциальным вопросам кризисы развития приводят к переосмыслению жизненных целей, к смене характера деятельности и межличностных взаимоотношений и, тем самым, к определенной трансформации системы ценностей. Таким образом, система ценностных ориентации личности не остается неизменной на протяжении всей жизни человека,

включая и зрелый возраст. Применительно к динамике системы ценностей в зрелом возрасте более адекватным является не термин «формирование», предполагающий некий конечный итог, а термин «развитие», как имеющий, по нашему мнению, более широкое значение.

Мы полагаем, что по отношению к взрослому человеку, система ценностей которого уже в основном сформирована, следует, вероятно, говорить не о четко разграниченных стадиях формирования, а, скорее, об индивидуальном уровне ее развития [2]. Объективные, подтвержденные экспериментальными исследованиями критерии оценки уровня такого развития, не привязанные к определенному возрасту, а носящие универсальный, «вневозрастной» характер, в настоящее время недостаточно разработаны. Поскольку система ценностных ориентации личности по своему происхождению носит двойственный характер, определяясь как особенностями самого индивида, так и характером его социальной среды, все факторы, оказывающие влияние на ее развитие, логично разделить на внутренние и внешние. Это также отличает их от психологических механизмов, имеющих всегда внутренний характер.

Степень принятия личностью групповых ценностей зависит от целого комплекса связанных между собой внутренних факторов, относящихся к разным уровням индивидуальности: особенностей самоотношения, самооценки, акцентирования тех или иных черт характера, типа высшей нервной деятельности, которые определяют общую стратегию взаимодействия индивида с социальной средой - сильный или слабый тип реагирования, мотивацию достижения успеха или избегания неудачи. Особое место в этом ряду принадлежит волевым качествам личности.

Ценность, имеющая для индивида наибольшую значимость, т. е. занимающая самое высокое положение в его системе ценностных ориентации, определяет ведущую направленность личности. Психологическая классификация доминирующих ценностных ориентации личности является, тем самым, и основанием для дифференциации личностных типов.

В частности, среди терминальных ценностей противопоставляются: конкретные жизненные ценности (здоровье, работа, друзья, семейная жизнь); абстрактные ценности (познание, развитие, свобода, творчество).

Ценности профессиональной самореализации (интересная работа, продуктивная жизнь, творчество, активная деятельная жизнь); ценности личной жизни (здоровье, любовь, наличие друзей, развлечения, семейная жизнь).

Индивидуальные ценности (здоровье, творчество, свобода, активная деятельная жизнь, развлечения, уверенность в себе, материально обеспеченная жизнь); ценности межличностных отношений (наличие друзей, счастливая семейная жизнь, счастье других).

Активные ценности (свобода, активная деятельная жизнь, продуктивная жизнь, интересная работа); пассивные ценности (красота природы и искусства, уверенность в себе, познание, жизненная мудрость). Среди инструментальных ценностей Д. А. Леонтьев выделяет следующие дихотомии: Этические ценности (честность, непримиримость к недостаткам); ценности межличностного общения (воспитанность, жизнерадостность, чуткость); ценности профессиональной самореализации (ответственность, эффективность в делах, твердая воля, исполнительность). Индивидуалистические ценности (высокие запросы, независимость, твердая воля); конформистские ценности

(исполнительность, самоконтроль, ответственность); альтруистические ценности (терпимость, чуткость, широта взглядов).

Ценности самоутверждения (высокие запросы, независимость, непримиримость, смелость, твердая воля); ценности принятия других (терпимость, чуткость, широта взглядов).

Интеллектуальные ценности (образованность, рационализм, самоконтроль); ценности непосредственно-эмоционального мироощущения (жизнерадостность, честность, чуткость).

В результате обобщения типичных ситуаций, с которыми обществу или человечеству пришлось сталкиваться в истории, В. Франкл выделяет три группы вечных ценностей - смысловых универсалий: ценности творчества, позволяющие человеку осознать, что он дает обществу; ценности переживания, позволяющие человеку осознать, что он берет от общества; ценности отношения, позволяющие человеку осознать позицию, которую он занимает в отношении факторов, ограничивающих его жизнь. Ценности отношения, в свою очередь, делятся им на три категории: осмысленное отношение к боли, вине и смерти [1].

Анализ связей между системами ценностей личности и общества осуществлялся также при исследованиях социальной установки. У. Томас и Ф. Знанецкий рассматривали поведение личности в обществе с точки зрения «социальной ситуации», включающей в себя социальные нормы и ценности, социальную установку индивида и определение им ситуации. Определение ситуации индивидом на основе собственных установок или групповых норм позволяет судить о его степени приспособляемости к социальному окружению, конформности.

Типология социальных характеров американского социолога Д. Рисмена построена на преобладании внутреннего или внешнего источника ценностных ориентации личности. Социальный характер он определяет как «более или менее постоянную, социально и исторически обусловленную организацию стремлений индивидуума и его возможностей их удовлетворить» [4].

Описываемые многими другими авторами типы личности и характера, выделенные по иным основаниям, во многих случаях также имеют различные системы ценностных ориентации. Так, низшие и высшие типы А. Ф. Лазурского, различающиеся преобладанием «экзопсихики» или «эндопсихики», «полезависимые» и «полenezависимые» Г. Уиткина, «экстерналы» и «интерналы» Дж. Роттера, «экстраверты» и «интраверты» К. Юнга, «актуализаторы» и «манипуляторы» Э. Шострома и т.п. существенно различаются пропорцией индивидуального и социального в ценностной системе и ее развитии.

Однако все эти типы, как и описанные ранее типы направленности личности и социального характера, являются по существу идеальными либо культурно-историческими, т. е. теоретическими, абстрактно-логическими конструкциями, заведомо упрощенными и не всегда имеющими аналоги в виде реальной личности. Кроме того, все приведенные типологии имеют явный или подразумеваемый оценочный характер. Сам подход к выделению типов личности на основе ее ориентации на какую-либо доминирующую ценность либо на основании какого-либо другого единичного признака справедливо критиковался различными авторами, прежде всего, уже упоминавшимся М. Рокичем.

Среди немногих исследований, направленных на экспериментальное выделение типов ценностных систем

личности на основе целостной иерархии ценностных ориентации, можно выделить работу С. С. Бубновой. На основе концепции М. Рокича она предлагает трехуровневую иерархическую модель системы ценностных ориентации: ценности-идеалы, являющиеся наиболее общими, абстрактными (духовные, познавательные, эстетические, гуманистические и социальные уважения, достижений, социальной активности); ценности-свойства, закрепляющиеся в жизнедеятельности и проявляющиеся как свойства личности (общительность, любознательность, активность, доминантность и т.д.); ценности-способы поведения, наиболее характерные средства реализации и закрепления ценностей-свойств.

С. С. Бубнова экспериментально выделяет также типы личности, различающиеся ранговой структурой идеальных ценностей: типы формального и неформального лидеров, гуманистический, эстетический и познавательный типы, а также тип с доминированием материальных ценностей [3].

Однако данная типология, как и любая дифференциация людей на основании их ценностных ориентации, является достаточно условной. Система ценностей человека изменчива, поскольку в значительной степени обусловлена как меняющейся социальной средой, так и актуальным уровнем развития личности. Описанные многими авторами типы ценностной направленности могут выступать в качестве стадий развития системы ценностных ориентации личности.

Таким образом, можно констатировать, что, несмотря на отдельные экспериментальные исследования, проблема построения типологии на основе целостной иерархии ценностных ориентации, учитывающей динамический характер их системы, недостаточно разработана. Субъективная значимость для человека тех или иных ценностей может определяться разными источниками. В

качестве основных таких источников на разных этапах развития науки назывались: божественный или природный разум, принцип удовольствия и инстинктивные биологические потребности, универсальный закон сохранения вида, этические нормы микросоциального окружения и общества в целом, внутренняя психологическая природа человека. Ценностные ориентации личности, связывающие ее внутренний мир с окружающей действительностью, образуют сложную многоуровневую иерархическую систему. Система ценностных ориентации является одним из важнейших компонентов структуры личности, занимая пограничное положение между ее мотивационно-потребностной сферой и системой личностных смыслов.

### **Литература**

1. Головаха, Е. И. Психология человеческого взаимопонимания / Е. И. Головаха, Н. В. Панина. – М.: Издательский центр «Академия», 1989. – 234 с.
2. Гребенников, Н. В. «Основы семейной жизни» / Н. В. Гребенников. – М.: Эксмо, 1991, – 345 с.
3. Дж.Г. Скотт. «Конфликты. Пути их преодоления» / Дж.Г. Скотт. – М., 1991. – 235 с.
4. Зеркин, Д. П. «Основы конфликтологии» Курс лекций / Д. П. Зеркин. – Ростов н/Д: «Феникс», 1998. – 480 с.

УДК [81.271:37.015]-027.561

**Михайленко Дарья Дмитриевна  
Mikhailenko Daria Dmitrievna**

**Луганский государственный педагогический университет  
Lugansk state pedagogical university**

**E-mail: Mikhailenko Daria @mail.ru**



**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЯЗЫКОВАЯ КУЛЬТУРА КАК  
КОМПОНЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ  
PROFESSIONAL LANGUAGE CULTURE AS A  
COMPONENT OF PROFESSIONAL PEDAGOGICAL  
CULTURE**

*Аннотация.* В статье анализируется процесс формирования профессиональной речевой культуры. Рассматривается понятие «профессиональная языковая культура».

*Annotation.* The article analyzes the process of formation of professional speech culture. The concept of «professional language culture» is considered.

*Ключевые слова:* речь, профессиональная культура, культура речи.

*Key words:* speech, professional culture, speech culture.

В жизнедеятельности человека, его становлении как личности, языковая культура играет ведущую роль. Каждый человек независимо от возраста, пола или профессиональной принадлежности стремится достичь высокого уровня культуры речи. Языковая культура сопровождает практически все виды деятельности и выступает как потребность в контактировании с другими людьми. Для этого нужно постоянно тренировать память, совершенствовать навыки логического мышления, никогда не прекращать процесс познания; постоянно следить за новой справочной литературой с целью коррекции приобретенных ранее знаний в соответствии с требованиями времени; иметь безупречную речь, ведь речь – это, прежде всего то, что пишем, видим, то есть зависит от живого слова. Профессиональная речевая культура свидетельствует о духовности, интеллектуальном развитии, внутренней культуре.

Процесс формирования профессиональной речевой культуры является многоплановым, поскольку предполагает с одной стороны, круг полномочий, который определяет ответственность в выполнении практических задач должностного лица, а с другой – вооружение специальными знаниями об истории, теории и методологии образования, формировании мировоззрения, профессиональным умениям и навыкам проведения работы с клиентами, воздействие на них, прежде всего, словом, самим процессом речи, отобранными речевыми штампами, экспромтами, аналогиями. Языковая культура, умения и навыки являются важным компонентом педагогического мастерства социального работника, а процесс их развития и формирования продолжается в течение жизни. Но речевая культура является условием, помогающим специалисту стать мастером.

Профессиональную культуру мы определяем, как интегральную профессионально-личностную характеристику, что обуславливает способность и готовность выполнять педагогические функции в соответствии с принятыми в социуме в конкретно-исторический момент нормами, стандартами и требованиями.

Культура речи формируется через упорный труд над: богатством словаря, совершенным владением способами сочетания слов в предложении, умением различать нейтральные и стилистически маркированные языковые единицы, недопущением стилового и экспрессивного диссонанса, фонетико-инновационной выразительности (в том числе владением темпом, ритмом, силой голоса), знанием психологических особенностей народа, которому принадлежит язык. Таким образом, основными коммуникативными признаками культуры речи являются: правильность, точность, логичность, богатство

(разнообразие), чистота, уместность, достаточность, эмоциональность, ясность, выразительность.

Специалист должен обладать грамотной, профессиональной, логически выстроенной речью, уметь вести деловые переговоры, в производственных условиях с помощью соответствующих методов вербального общения готовить публичные выступления, применять определенные формы ведения дискуссии, проводить обсуждение проблем общенаучного и профессионально-ориентированного характера и др. Будущий специалист должен пользоваться профессиональной терминологией; свободно пользоваться различными функциональными стилями и их подстилями в профессиональном употреблении; пополнять и активно использовать личный терминологический тезаурус; ориентироваться в типичных и нетипичных ситуациях профессионального общения; иметь навыки спонтанной речи; осуществлять анализ собственного вещания с позиции нормативности и оптимальности использованных языковых средств.

Профессиональная речь – это процесс обмена мнениями в определенной области знаний, в каком бы виде она ни осуществлялась, это функциональная действительность языка во всех его материальных и ситуативных формах.

Культура речи воспитывается культурой умственной, культурой мышления, человек стремится достичь должного уровня речевой культуры, поэтому на всю жизнь сохраняет способность учиться языку. Исследование показывает, что освоение культуры речи в системе языковой подготовки является важнейшей основой развития самой личности, ибо и сам процесс речи является таким, что формирует и чувства, и волю, и поведение, и характер, и умение самовыражения, саморегуляции и самореализации, помогает делать

подходящий и морально-социальный выбор, который показывает путь постижения самого смысла жизни. Провозглашая мнение о том, что «владение искусством красноречия (то есть речевой культурой) – один из показателей педагогического мастерства», должны заботиться о таких морально-этических нормах, как «любовь к родному языку, культурно-национальному сознанию, которые становятся реальностью только при активном отношении к слову, когда существует постоянная потребность шлифовать свою речь, учиться слушать и воспринимать слово, владеть им как средством выражения мысли» [4].

Общее речевое развитие будущего специалиста определяется качественным уровнем его речевой деятельности, которая проявляется как в профессиональной деятельности, так и в процессе его самореализации как формы самопроявления, достижения обозначенной цели, осмысление сущности профессиональной речевой деятельности. Практическая работа, игра, педагогические ситуации с применением различного характера общения, в которых осуществляется развитие речевых умений студента, является психолого-педагогическими стимуляторами его профессиональной речевой культуры в учебно-воспитательном процессе.

Составляющей профессионального мастерства специалиста является его речь. Это инструмент профессиональной деятельности специалиста, с помощью которого можно решить разные задачи: сделать сложную тему беседы интересной, а ее процесс – привлекательным; создать искреннюю атмосферу общения, установить контакт с клиентами, достичь взаимопонимания с ними; сформировать у клиентов ощущение эмоциональной защищенности, вселить в них веру в себя. Владению речью

как средством профессиональной деятельности нужно учиться [5].

Понятие «профессиональная языковая культура» напрямую связана с социологией, психологией в плане не только выбора речи, характера речевой деятельности, но и формирование сознания личности говорящего. Занимает особое место в социолингвистике, методике обучения, риторике, педагогике [3].

Культура речи специалиста является показателем его профессиональной культуры, средством самовыражения и самоутверждения его личности.

Профессиональная языковая культура – это главная составляющая профессионально-педагогической культуры, которая занимает особое место в системе народной культуры. Этому виду языковой культуры характерно ряд таких специфических черт, которые делают ее уникальной по самой своей сути.

Профессионально-педагогическая культура предполагает свободную ориентацию в предметной сфере, ограниченную в каждом конкретном случае для носителя педагогической профессии в зависимости от его специальности и специализации. Речевая культура является частью профессионально-педагогической культуры. Культура предполагает владение современными педагогическими технологиями, связанными с очень важными для социального работника компонентами: культурой речи при взаимодействии с людьми (иначе говоря, речевой культурой), умением получать информацию в своей предметной области, способностью ставить и решать (в рамках своей культуры) профессиональные задачи любого уровня сложности [2].

Процесс формирования профессиональной языковой культуры является многоплановым, поскольку предполагает с одной стороны, круг полномочий, который определяет

ответственность в выполнении практических задач должностного лица, а с другой – вооружение специальными знаниями об истории, теории и методологии образования, формировании мировоззрения, профессиональных умений и навыков проведения работы с клиентами, воздействие на них, прежде всего, словом, самим процессом речи, отобранными речевыми штампами, экспромтами, аналогиями. Речевая культура, умения и навыки являются важным компонентом педагогического мастерства специалиста, а процесс их развития и формирования продолжается в течение жизни. Но речевая культура является условием, помогающим специалисту стать мастером.

Профессионально-языковая культура специалиста является составной частью и ведущей характеристикой его профессионально-педагогической культуры и отражает комплекс профессионально-речевых знаний, умений и навыков, проявляющихся в ситуациях социально-педагогической деятельности.

В профессиональной деятельности специалиста языковая культура имеет свою специфику – приобретает статус инструмента, средства воспитания, социальной помощи, социальной поддержки и защиты всех категорий населения, которые обращаются и требуют квалифицированного вмешательства специалиста [1].

Таким образом, компоненты существуют во взаимосвязи и взаимозависимости, и составляют суть профессионально-языковой культуры специалиста. В своем взаимодействии структурные и функциональные компоненты образуют систему профессионально-языковой культуры работника, причем системообразующим является аксиологический компонент. Языковая культура – это способность устанавливать и поддерживать необходимые контакты с другими людьми.

## Литература

1. Стернин, И. А. Практическая риторика: Учеб. пособ. для студ. высш. учеб. заведений. / И. А. Стернин. – М. : Издат. Центр «Академия», 2003. – 272 с.

2. Педагогическая психология для студентов вузов. / Л. Д. Столяренко – Ростов н/Д. : Феникс, 2004. – С. 238–247.

3. Сухих, С. А. Типология языкового общения / С. А. Сухих // Язык, дискурс и личность : Межвуз. сб. науч. тр. Тверь, 1990, – 243 с.

4. Тетерский, С. В. Введение в социальную работу: Учеб. Пособие / С. В. Тетерский. – М : Академический проспект, 2000, –156 с.

5. Холостова, Е. И. / Технологии социальной работы / Е. И. Холостова – М. : Инфра, 2003. – 400 с.

УДК: [378.091.212.2: 159.947.5]: 316

**Рыкова Светлана Юрьевна**

**Rykova Svetlana Yurjivna**

**Луганский государственный педагогический университет**

**Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [rykova\\_1978@mail.ru](mailto:rykova_1978@mail.ru)**

## **МОТИВАЦИЯ АБИТУРИЕНТОВ ПРИ ПОСТУПЛЕНИИ В ВУЗ:**

### **ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО МОНИТОРИНГА MOTIVATION OF APPLICANTS WHEN ENTERING A UNIVERSITY: EXPERIENCE OF SOCIOLOGICAL MONITORING**

*Аннотация.* В статье представлены результаты анализа мотивации студентов. Раскрыты причины, факторы и критерии, которые оказывают решающее влияние на выбор молодыми людьми вуза. Основой для анализа послужили

данные опроса студентов ФГБОУ ВО «ЛГПУ», проведенного сотрудниками Центра содействия трудоустройству студентов и выпускников.

*Annotation.* The article presents the results of an analysis of student motivation. The reasons, factors and criteria that have a decisive influence on young people's choice of university are revealed. The basis for the analysis was the data from a survey of students of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education "LGPU", conducted by employees of the Center for Promoting the Employment of Students and Graduates/

*Ключевые слова:* мотивация, выбор вуза, студенческая молодежь.

*Key words:* motivation, choice of university, student youth.

Трансформация современных социально-экономических условий, в которых имеет место и значение человек, способствует увеличению релевантности проблем профессионализации. Ключевой этап процесса профессионального самоопределения выпускников школ является выбор вуза. В свою очередь для вуза при ежегодном приеме нового контингента обучающихся крайне важно не только количество, но и «качество» студентов.

Динамично меняющиеся внешние условия жизни делают выбор будущей профессии противоречивым явлением. Для работодателя важно оценить тот трудовой потенциал, который несет в себе его сотрудник, и выработать определенный механизм его мотивации. Особенно важно данное обстоятельство при условии, если этот сотрудник – молодой специалист без трудового опыта [1].

Однако уже в период обучения будущие молодые специалисты, будучи студентами, демонстрируют различное поведение в учебной деятельности. Как правило, студенты,



которые осознано, выбирают вуз и любят свою специальность, оказываются более подготовленными и мотивированными к занятию по специальности [2].

Информация о причинах выбора абитуриентами тех или иных профессий, знание мотивации поступления в вуз вчерашними школьниками, необходима руководству высшего учебного заведения. Особенно важно принимать во внимание все вышеперечисленные факторы при планировании коммерческого и целевого набора, при проведении рекламной акции вуза, открытия и развития новых специальностей и корректировка уже имеющихся направлений подготовки. В следствии этого крайне важно знать мнение первокурсников по целому ряду вопросов, связанных с поступлением в вуз, выбором профессии, планах о трудоустройстве по окончанию обучения [3].

На фоне жестких конкурентных условиях борьбы за абитуриентов, обостряемой с одной стороны «демографической ямой», с другой стороны оттоком выпускников школ из родных регионов, формируется необходимость создания и постоянного усовершенствования инструментария для выявления мотивации поступления в университет, факторов выбора, медиапредпочтений выпускников школ для эмпирически обоснованного медиапланирования приемной компании [4].

Центр содействия трудоустройству студентов и выпускников в период с 10.10.2022 г. по 10.11.2023 г. провел ряд социологических исследований среди первокурсников ФГБОУ ВО «ЛГПУ». Целью данного исследования являлось изучение мотивации поступления в ФГБОУ ВО «ЛГПУ» в разрезе её особенностей, факторов и динамики. Полученные данные позволили получить сведения того, чем руководствовался абитуриент при поступлении в ЛГПУ. В ходе анкетирования было опрошено 950 респондентов, в

прошлом, 2022 году – 998. Из них 75% (2022 год – 82%) составили девушки и 25% (2022 год – 18%) юноши. Первокурсники, участвующие в нашем опросе, представляли 47 специальностей нашего вуза. Общее количество участников опроса составили 63% в 2023 году и 65% в 2022 году от генеральной совокупности первокурсников ФГБОУ ВО «ЛГПУ».

Структура мотивов выбора вуза за два года значительно не изменилась (таблица 1). К основным мотивам следует отнести, прежде всего, «наличие нужного направления подготовки/специальности» (30% и 27%). Сохранил позицию мотив «возможность трудоустроиться после окончания вуза» (13%), а также стоит отметить, что незначительно, но возросла роль семьи при выборе абитуриентом вуза (2022 год – 17%, 2023 год – 18%). Референтной группой для абитуриентов продолжают оставаться родители, с которыми будущий студент сравнивает себя и определяет в дальнейшем стандарты и ориентиры в обществе.

Таблица 1

Распределение ответов на вопрос «Чем обусловлено Ваше решение о поступлении в ФГБОУ ВО «ЛГПУ»?», %

Ответ	Год	
	2022	2023
Наличие нужного мне направления подготовки/специальности	30	27
Совет родителей, родственников, друзей	17	18
Возможность трудоустроиться после окончания вуза	13	13
Интересная студенческая жизнь	6	10
Удобное местоположение вуза в городе	10	9
Самые подготовленные преподаватели и ученые	7	7
Возможность поступить на бюджетное место	8	7
Рекомендация представителя вуза	4	4
Связь вуза с ведущими предприятиями и организациями города	4	4
Длительная история и традиции вуза	1	1

Рассмотрим мотивы выбора специальности (таблица 2). У большинства респондентов преобладает внутренняя мотивация, это «личный интерес к профессии» (43% и 40%), «возможность самореализации (18%), которые еще можно назвать мотивами самоопределения разделив их с прагматичными мотивами – «найти работу» – 12%, «возможность карьерного роста» – 5% и 9%, «стабильная зарплата» – 5%.

Таблица 2

Распределение ответов на вопрос «Почему ваш выбор остановился именно на этой профессии?», %

Ответ	Год	
	2022	2023
Личный интерес к профессии	43	40
Возможность самореализации	18	18
Надежная перспектива трудоустройства	12	12
Возможность карьерного роста	5	9
Престижность профессии	8	8
Рекомендации родителей, родственников	6	6
Высокая стабильная зарплата	5	5
Специальность не важна, главное получить диплом	3	2

Также интересно было выяснить, какие референтные группы, окружающие абитуриентов, симпатизируют Луганскому государственному педагогическому университету, и рекомендуют поступать именно в него (таблица 3). Это, прежде всего родители (2022 год – 36%, 2023 год – 34%), учителя (2022 год – 13%, 2023 год – 14%), студенты (2022 год – 11%, 2023 год – 11%).

Таблица 3

Распределение ответов на вопрос «Откуда вы впервые получили информацию о ФГБОУ ВО «ЛГПУ?», %

Ответ	Год	
	2022	2023
Родители, родственники	36	34
Учителя	13	14
День открытых дверей	11	14
Студенты вуза	11	11
Реклама ЛГПУ	5	8
Сайт ЛГПУ	19	13
Профорientационная встреча с представителями ЛГПУ	2	3
Телевидение	2	2
Газеты, журналы	1	1

По результатам исследования мы можем сделать вывод, что в настоящее время для студентов первого курса поступление в вуз обуславливается необходимостью получения конкретных умений, возможностью самореализоваться в профессии по своему выбору, несмотря на то, что в выборе вуза большинство опиралось на внешние факторы. Первокурсники поступают в вуз, в большей степени заботясь о собственном саморазвитии, а не из-за потребности о своем будущем благополучии, независимо от давления окружающих. Однако в целом их выбор достаточно осознан и тесно связан с конкретной выбранной профессией.

Знание мотивации помогает правильно ориентироваться в ситуации и ставить адекватные цели для ее развития, подбирать целесообразные побуждающие и формирующие методы для воздействия. Изучение особенностей профессионального выбора молодежи является

также инструментом выявления перспектив конкретных профессий и самого уровня высшего образования.

### **Литература**

1. Хлобыстова, Н. В. Трансформация требований основных потребителей образовательных услуг к институту высшего профессионального образования в современном российском обществе / Н. В. Хлобыстова // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 17. – С. 50–53.

2. Власова, Г. И. Особенности мотивации принятия решения о получении высшего образования учащимися старших классов / Г. И. Власова, Е. К. Власова. // Человеческий фактор: Социальный психолог. – 2020. – №2. – С. 168–175.

3. Петухова, В. К. Возможности онлайн опросов при изучении феноменов массовой культуры в молодежной среде (на примере использования Google- форм) // Молодежь 21 века: шаг в будущее. Матер. XIX регион. науч. - практ. конф. (Благовещенск, 23 мая 2018 г.). В 3 т. Т. 3 / В. К. Петухова, Н. В. Ерепанова. – Благовещенск. – 2018. – С. 334–336.

УДК 303.01:316.346.32-053.6

**Циклаури Оксана Леонидовна  
TSiklauri Oksana Leonidovna**

**Луганский государственный педагогический университет  
Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [bubka.lg@mail.ru](mailto:bubka.lg@mail.ru)**

**АКТУАЛЬНОСТЬ ИЗУЧЕНИЯ ПОНЯТИЯ  
«МОЛОДЁЖЬ» НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ  
РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА  
THE RELEVANCE OF STUDYING THE CONCEPT OF  
«YOUTH» AT THE PRESENT STAGE OF SOCIETY  
DEVELOPMENT**

*Аннотация.* В статье актуализируется важность теоретического осмысления понятия «молодежь» на современном этапе развития общества. Изучение культурных и ценностных ориентаций молодых людей позволяет глубже понять смысловые особенности, конструирующие молодежь как часть общества. Представлено понимание молодежи как особого сегмента культуры, формирующегося в конкретной исторической среде под влиянием социальных, политических, культурных и экономических факторов.

*Annotation.* The article actualizes the importance of theoretical understanding of the concept of «youth» at the present stage of development of society. The research on cultural and value systems of young people provides insight into their features constructing youth as a part of society. The author reviews the youth as a special segment of culture emerging in a specific historical environment under the influence of social, political, cultural, and economic factors.

*Ключевые слова:* молодежь, ценности, ценностные ориентации, социокультурный подход.

*Key words:* youth, values, value system, sociocultural approach.

В современном мире, где технологические, социокультурные и экономические переменные преобразуют общество с невиданным ранее темпом, изучение понятия «молодёжь» становится более актуальным и неотъемлемым

компонентом анализа социальной динамики и перспектив развития. Молодёжь, как социокультурная группа, играет важную роль в формировании будущего общества, и понимание её потребностей, ценностей и проблем становится ключевым элементом для создания устойчивого и инклюзивного общества.

В то же время подходы к определению и пониманию совокупности, называемой «молодежью», различны и даже недолговечны, поскольку молодежь порой понимается через призму господствующей в обществе идеологии или насущной актуальной проблемы. В современных реалиях такие подходы рано или поздно устаревают, а рамки категории «молодежь» то сужаются, то расширяются. Развитие информационных технологий, медицины, естественных наук требует от социологической науки как комплексного знания о строении и развитии социальных систем более гибкого и в то же время емкого подхода к осмыслению пока еще наиболее динамичной части общества.

Цель статьи заключается в попытке актуализировать ракурс рассмотрения данной социально-возрастной группы, отразив при этом разнообразие концептуальных подходов к пониманию молодежи, чтобы выявить новые грани изучаемого явления и понятия.

Понятие «молодёжь» является объектом изучения широкого круга гуманитарных и общественных наук. Немало трудов как российских, так и зарубежных авторов посвящено осмыслению молодежи с разных точек зрения. Сложность и смысловая глубина понятия «молодежь» породили множество попыток его определения. Так, возрастные и психофизические качества в значительной мере обуславливают сходство молодых поколений разных эпох, что наводит на мысль о возможности единого теоретического подхода к осмыслению сущности молодежи. Однако молодые

поколения разных эпох и разных стран будут отличаться друг от друга, поскольку они формируются под влиянием разных социально-экономических, культурных, исторических и других факторов, их характеристики определяются эпохой, общественным и политическим строем, условиями жизни, культурой и традициями конкретного общества. Как отмечал К. Манхейм, «хотя всегда есть новое поколение и молодежные возрастные группы, тем не менее вопрос их использования зависит каждый раз от характера и социальной структуры данного общества»: общества различаются по степени уважения к молодежи, готовности сотрудничать с молодежью, престижу молодых людей, наличию молодежных групп и движений, способных влиять на ход событий [4, с. 43]. Кроме того, современная жизнь все сильнее характеризуется относительной свободой от нормированных возрастом задач и заданных социальных ролей, происходит аннулирование привычных стандартов, идет «переосмысление роли молодежи в историческом процессе и процессах национального развития, преодоление потребительского отношения к ней со стороны общества и его социальных институтов» [1].

Среди наиболее общих теоретико-методологических подходов, применимых к рассмотрению молодежи в обществоведческом научном дискурсе, можно назвать психобиологический или психоаналитический (Г. Холл, Э. Эриксон и др.), социокультурный (М. Вебер, П. Сорокин), структурно-функциональный (Т. Парсонс, Р. Мертон), а также формирующийся в отечественной социологии тезаурусный подход (В. А. Луков и др.). В российской науке молодежной тематикой занимались такие исследователи, как И. С. Кон, В. Т. Лисовский, В. В. Павловский, В. А. Луков, О. И. Иванов, Е. Г. Слуцкий, М. Б. Скворцова, И. В. Скомарцева, Н. А. Чистякова, Ю. В. Манько и др.



В настоящее время специалисты пытаются проследить динамику реальных социальных изменений в молодежной среде в их взаимосвязи с эволюцией общественных норм и представлений в материальной и духовной сфере и изучить проблемы интеграции молодежи в общество в условиях социальной нестабильности (В. И. Чупров, Б. А. Ручкин, В. А. Родионов, Ю. А. Зубок) [1].

В настоящее время можно констатировать, что молодежь анализируется исходя из демографических (возрастных), социальных (интересы, ценности, статус) и личностных (психика, духовный мир) критериев и рассматривается уже как самостоятельная социальная группа, характеризующаяся особым положением в социальной структуре, специфическими интересами и образом жизни. В социологии молодежь рассматривается «как часть общества и выделяется в составе населения прежде всего по возрастным, т.е. демографическим, признакам» [4]. В связи с этим ряд ученых придерживается мнения, что «основным критерием определения молодежи выступает возраст, нивелирующий все остальные различия, в том числе социального порядка» [4], что позволяет говорить о «молодежной возрастной группе». С этой точки зрения молодежь – это социально-демографическая группа, главной характеристикой которой являются возрастные показатели (14–35 лет). Среди авторов, считающих возраст одной из доминирующих координат социальной дифференциации, можно назвать таких исследователей, как В. Вейтлинг, Е. Волковиес, Н. Карышев, Ю. А. Колосова, Л. А. Костин, А. Э. Котляр, Г. Лаухберг, М. Т. Маханькова, А. С. Миловидов, Г. Праузе, академик С. Г. Струмилин, В. П. Хатунцев, В. Я. Чураков, Э. Цандер и др.

Современный комплексный подход в исследовании понятия «молодежь» крайне сложен в виду множественности

выявленных ролей, функций и значений этого сегмента в структуре социума. Сегодня в научной среде по поводу молодежи присутствует широкий спектр мнений, среди которых можно найти как восторженные и оптимистичные, так и встревоженные, «алармистские» высказывания относительно угрожающих традиционным ценностям настроений молодых людей.

Молодежь – это не только специфический социальный феномен, но также и особый сегмент культуры, формирующийся в конкретной исторической среде под влиянием социальных, политических, культурных и экономических факторов. При этом, являясь значимой и особым образом воспринимаемой частью общества, молодежь прямо и косвенно участвует в созидании норм общественного взаимодействия и конструирования социальной реальности.

Современные исследователи выделяют следующие функции участия молодого поколения в этом процессе:

– воспроизводственная – отражает роль молодежи как источника постоянного воспроизводства материальных благ, рабочей силы, производственных отношений. Кроме того, чтобы пойти дальше своих предшественников, необходимо воспроизведение и развитие не только материальных, но и духовных и культурных ценностей своего народа;

– трансляционная – молодежь «усваивает, передает и распространяет знания, достижения и опыт предыдущих поколений, способствуя социальному прогрессу», т. е. осуществляет «трансляцию из прошлого в будущее культурного и исторического наследия всего человечества в условиях естественного развития социальной системы» [2, с. 20];

– инновационная – осуществляется за счет того, что молодежь представляет собой ту «инновационную силу,

которая является зачинателем любых изменений в обществе» [3, с. 14], т. е. она преобразует опыт предыдущих поколений, «вносит в него новые особенности, которые не существовали ранее, а возникли в изменившихся социально-экономических, политических, социокультурных условиях» [2, с. 20].

Таким образом, молодежь не только воспроизводит и конструирует социальную реальность, но и создает средства конструирования реальности.

Под воздействием интенсивных социальных изменений идеологически монолитная советская культура распалась на множество национально-культурных образований. Получившие свободу средства массовой информации стали оказывать неоднозначное влияние на формирование ценностных ориентаций, стиля и образа жизни молодежи [1]. Исследователи отмечают, что российская молодежь обеспокоена состоянием своего физического и психического здоровья, вопросами личной и социальной безопасности, затруднениями в самореализации в профессиональной, материальной, бытовой и семейной сферах, несовершенством государственной молодежной политики. Поэтому «политика государства по отношению к молодежи должна строиться на принципах партнерства органов государственной власти и личности, на основе общности интересов» [4, с. 47]. Чтобы преодолеть сложившиеся противоречия между интересами государства, общества и подрастающих поколений, государство должно выработать реалистичную, взвешенную политику по развитию молодежи как социальной силы, создавать необходимые условия и гарантии для ее самоопределения и самореализации [2, с. 22].

В то же время данные российских социологических исследований показывают, что наиболее динамично изменяющейся социокультурной компонентой в молодежной

среде являются ценностные ориентиры. Так, в частности, за последние годы был зафиксирован спад интереса молодых людей к материальному благополучию, здоровому образу жизни и другим индивидуалистическим ценностям при некотором увеличении интереса к ценностям свободы и независимости. Напротив, усиливается одобрение социально-позитивного поведения (общение с друзьями, уважение к окружающим), что позволяет судить о повышении интереса к ценностям солидарности и непосредственного социально-коммуникативного взаимодействия [3].

Характер изменений ценностных ориентаций молодежи указывает на то, что актуальные процессы происходят в социокультурном пространстве, создаваемом для «молодых» и нередко самими «молодыми». Но вместе с тем контуры этого пространства в условиях высокотехнологичного перегруженного информацией мира сжимаются: из самой молодежной среды исходит запрос на традиционные «вечные» ценностные ориентиры. Это может быть вызвано формирующимся запросом на поиск возможностей вхождения в общество, обращением к простым и доступным формам контакта с окружающими через культурное взаимодействие. Можно сказать, что интегративный потенциал социокультурного подхода в этой ситуации позволит уловить новые сущностные оттенки понятия «молодежь». Молодое поколение теперь не просто социально-возрастная группа с определенным набором функций и характеристик, но динамичная и расщепленная на кластеры совокупность. «Молодежь» теперь – это то, что возникает на стыке информационной технологии и мимолетной ценности. В этих условиях принадлежность к молодежи уже нельзя констатировать только через возрастные или иные физиологические особенности.

На современном этапе развития общества изучение понятия «молодёжь» становится ключевым фактором для успешного управления переменами и обеспечения устойчивого развития. Понимание потребностей, ценностей и активности молодёжи не только формирует эффективные стратегии в образовании, экономике и социальной политике, но и способствует созданию более динамичного, ответственного и адаптивного общества к вызовам современности.

### Литература

1. Петченко, Т. С. Роль средств массовой информации в формировании ценностных ориентаций современной российской молодежи : автореферат дис. ... кандидата социологических наук : 22.00.06 / Ставроп. гос. ун-т. – Ставрополь, 2007. – 21 с.

2. Сайганова, Е. В. Трансформация роли молодежи в современном обществе [Текст] / Е. В. Сайганова // Известия Саратовского университета. Новая серия. Сер.: Социология. Политология. – 2015. – Вып. 1. – С. 19–22.

3. Фролов, С. П. Современные демографические процессы в Сибири и место в них молодежи : автореферат дис. ... кандидата экономических наук : 08.00.05 / Фролов Сергей Петрович. – Москва, 2007. – 18 с.

4. Чупров, В. И. Социология молодежи : Учебник / В. И. Чупров, Ю. А. Зубок. – Москва : ООО «Юридическое издательство Норма» ; Москва : ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2016. – 336 с.

УДК [316.334.3:323]-053.6-053.81

**Щербань Варвара Валерьевна  
Shcherban Varvara Valerievna**

**Луганский государственный педагогический университет  
Lugansk state pedagogical university**

**E-mail: Shcherban @mail.ru**

**МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА КАК НАПРАВЛЕНИЕ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ  
YOUTH POLICY AS A DIRECTION OF STATE POLICY**

*Аннотация.* В статье анализируется происхождение термина «молодежная политика» и его трансформация. Рассматриваются аспекты молодежной политики на современном этапе.

*Annotation.* The article analyzes the origin of the term “youth policy” and its transformation. Aspects of youth policy at the present stage are considered.

*Ключевые слова:* молодежь, молодежная политика, социальная защита, государственная политика.

*Key words:* youth, youth policy, social protection, public policy.

Одним из важнейших индикаторов состояния общества является положение молодежи, поскольку она представляет собой особую социально-демографическую группу, с которой связаны реальные перспективы развития любой страны в ближайшие десятилетия. Поколение тех, кому сейчас до 30 лет, сформировалось фактически уже в постсоветский период и наиболее отличается от других поколений россиян. Перспективы развития молодежи в значительной степени

зависят от регулирования со стороны государства, от его молодежной политики.

«Молодежная политика» как понятие появилось в общественно-политической и научной литературе в 1950-1960-е гг. и было связано со становлением молодежи как самостоятельной социальной силы и ее самоопределением в социально-политическом пространстве. К 70-м гг. XX в. молодежная политика в большинстве развитых стран становится самостоятельным направлением государственной политики. Это находит выражение в принятии законов и специальных программ, связанных с широкой реализацией прав молодежи в сфере образования и трудоустройства; решением проблем молодых семей (осуществлением кредитования строительства и приобретения жилья, выдачей ссуд на обустройство и т. д.) [2]. К началу 90-х гг. XX в., по данным ООН, в мире насчитывалось более 100 стран, принявших специальные законодательные акты по вопросам развития и социальной защиты молодежи. Около 90 стран имеют на высшем государственном уровне органы и структуры, непосредственно вырабатывающие и координирующие государственную молодежную политику [1].

Тем не менее, как верно отмечают Л. Б. Осипова и Е. А. Панфилова, «термин “молодежная политика”» в настоящее время имеет различные толкования». Причиной подобного положения вещей, на наш взгляд, являются серьезные изменения, произошедшие в мире за последние десятилетия. Глобализация породила новые вызовы, которые нашли свое отражение в первую очередь в молодежной среде: «она способствует активному вовлечению молодежи в процесс формирования мировой системы и играет значительную роль в трансформировании единого политического, экономического и социокультурного

пространства». При этом следует отметить, что, как нам кажется, отношения между молодежью и глобализацией не столь однозначны.

Как видно, именно глобализация стоит в этом перечне на первом месте. По мнению ряда специалистов, молодежь в результате глобализации оказалась на переднем крае социальных и экономических изменений. К. Гриффин прямо отмечает, что в эпоху глобализации именно молодежь должна «рассматриваться в качестве ключевого показателя состояния нации».

Так или иначе, многие западные авторы сходятся в том, что глобализация имеет прямое и сильное влияние на жизнь молодежи, поскольку она ведет к ускоренному социальному разделению, жертвами которого в первую очередь становятся молодые люди. В результате статус молодежи коренным образом меняется, а, следовательно, должна меняться и проводимая государством молодежная политика.

Одним из важных аспектов молодежной политики является ее функциональная направленность. В отличие от многих других направлений государственной политики молодежная политика призвана интегрировать молодое поколение в современное общество. В условиях демократии, когда свобода «должна быть в обществе обеспечена через участие человека в принятии решений и в осуществлении политической власти», включение каждого индивида в политическую жизнь общества является неременным условием.

В этом аспекте молодежная политика может пониматься как «деятельность государства, направленная на формирование социальной и общественно-политической субъектности молодого человека».



Основной же ее целью должна являться успешная интеграция молодого человека в общественное пространство, его социализация и трансформация из объекта в субъект. Следует отметить, что в современном мире все большую роль играют принципы участия, основанные на социальной активности членов общества. Очевидно, что в этом плане именно молодежь является наиболее мобильной группой, которая должна в силу своего возраста и энергии наиболее полно включаться в социальные процессы.

Следует отметить, что сегодня выделяются два типа социальной активности (социального участия) молодежи. Первый напрямую коррелируется с гражданской активностью второй – с участием в социальных преобразованиях.

Но, так или иначе, в данном аспекте молодежная политика выступает как «система мероприятий, осуществляемых государством, направленных на всестороннее развитие молодежи, на обеспечение их активного участия в жизни общества». При этом она выделяется в отдельную сферу деятельности государства, «связанную с ее общественной активностью и вовлеченностью в политический процесс, а также политические решения государства, затрагивающие ее интересы».

Следует отметить, что подобное понимание молодежной политики напрямую сопрягается с трактовкой, которая дается в Федеральной целевой программе «Молодежь России». Отечественный исследователь В. Т. Лисовский, рассуждая о терминологии рассматриваемого понятия, говорит, что «существует три основных понимания данного термина:

Во-первых, это очень широкая многофункциональная политика, включающая большой перечень мер, которые

затрагивают прямо или косвенно молодое поколение с момента рождения и до 29 лет.

Во-вторых, подразумевается деятельность специализированных центральных и муниципальных (местных) учреждений, комитетов, комиссий по делам молодежи.

В-третьих, термин «молодежная политика» охватывает только политику в сфере свободного времени и образования молодежи». Не вполне верным представляется причисление к молодежи людей с момента рождения. С другой стороны, верхняя планка в 29 лет представляется несколько заниженной. Не вполне понятным видится и мнение о том, что «молодежная политика» охватывает «только политику в сфере свободного времени и образования молодежи».

На наш взгляд, молодежную политику следует трактовать намного шире и более содержательно. Необходимо подчеркнуть, что в ряде случаев молодежная политика не отчуждается от социально-экономической политики государства в целом.

Так, отечественный исследователь Я. В. Кондратьева указывает, что государственная молодежная политика – «это органическая составляющая целостной государственной социально-экономической политики, которая представляет собой систему мер и законодательных актов по установлению и поддержанию определенного общественного статуса подрастающего поколения, а вместе с ним определенного качества жизни и качества самой молодежи – в перспективе экономически активного населения страны».

А. В. Кочетков отмечает, что молодежная политика включает в себя «систему мер, направленных на решение проблем молодого поколения, и институтов гражданского общества. Ее цель – разностороннее развитие личности с выявлением ее потенциала, творческих, физических,

инновационных способностей, повышение качества жизни молодых граждан».

Исходя из данного определения, мы можем выделить несколько базовых (универсальных) направлений молодежной политики: развитие личности, реализация потенциала личности, развитие физического здоровья молодежи, повышение качества жизни молодежи. Как представляется, это далеко не полный перечень направлений, которые должна включать в себя молодежная политика в современном мире. А. А. Левитская, анализируя молодежную политику в современной России, приходит к выводу, что ее основными направлениями должны стать: «вовлечение молодежи в социальную практику и ее информирование о потенциальных возможностях развития; развитие созидательной активности молодежи; интеграция молодых людей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в жизнь общества».

Согласно документам ООН, касающимся правовых аспектов молодежной политики, можно выделить такие направления, как «обеспечение участия молодежи в процессе принятия решений, которые способны повлиять на их жизнь; предоставление молодым людям доступа к основным услугам и возможностям для их развития; создание благоприятных и безопасных условий для их проживания; обеспечение полного развития способностей и талантов молодежи» [3].

В зависимости от того, что признается проблемами молодежи, как определяются границы и задачи государственного регулирования социальных процессов в том или ином обществе, насколько дифференциация общества по возрастному признаку отражает культурную традицию и соответствует сложившимся в данном обществе ценностям и нормам, молодежная политика существенно

различается и по концепции, и по применяемым на практике методам ее осуществления.

Таким образом, процесс формирования и реализации молодежной политики в новых условиях предусматривает поиск ответов на вопросы о том, как определить ее цели и задачи, каким должно быть содержание, какова система факторов, влияющих на этот процесс, кто и как ее вырабатывает, планирует, осуществляет, контролирует, какие технологии могут быть наиболее оптимальными и эффективными и т. д.

### **Литература**

1. Гусев, Б. Б. Стратегия государственной молодежной политики (с комментариями) / Б. Б. Гусев, А. М. Лопухин. – М.: Издательство РГСУ, 2007. – 148 с.

2. Залунин, В. И. Формирование региональной молодежной политики в переходном обществе (на материалах Приморского края) / В. И. Залунин. – Владивосток: Изд-во ДВГТУ, 2007. – 214 с.

3. Криворученко, В. К. История – фундамент патриотизма: монография. / В. К. Криворученко. – Изд. 2-е, испр. и доп. – М.: НОУ ВПО «Институт непрерывного образования», 2012. – 271 с.

## **СЕКЦИЯ**

### **Формы трудовой социализации обучающейся молодежи на современном этапе**

УДК 364-78:378.09

**Золотова Анна Дмитриевна**

**Zolotova Hanna Dmitrievna**

**Луганский государственный педагогический университет**

**Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [zolotova\\_a@mail.ru](mailto:zolotova_a@mail.ru)**

### **ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ ПО СВЯЗЯМ МОЛОДЕЖИ С**

### **ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ**

### **ORGANIZATION OF SOCIAL WORK AT A HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTION FOR YOUTH**

### **RELATIONS WITH THE PUBLIC**

*Аннотация.* В статье раскрыты основные направления социальной работы в высшем учебном заведении по организации связей молодежи с общественностью, такие как создание атмосферы доверия и доброжелательности со стороны общественности к деятельности высшего учебного заведения, приобщение к его ценностям, сохранение или изменение имиджа университета.

*Annotation.* The article reveals the main directions of social work in a higher educational institution for the organization of youth relations with the public, such as creating an atmosphere of trust and goodwill on the part of the public towards the activities of a higher educational institution, familiarizing it with its values, preserving or changing the image of the university.

*Ключевые слова:* социальная работа, молодежь, связи с общественностью.

*Keywords:* social work, youth, public relations.

В последнее время возрастает интерес как к социальной сфере в целом, так и к организации связей молодежи с общественностью в высшем учебном заведении. Социальная сфера – совокупность отраслей, предприятий, организаций, непосредственным образом связанных и определяющих образ и уровень жизни людей, их благосостояние; потребление. К социальной сфере относят, прежде всего, сферу услуг (образование, культуру, здравоохранение, социальное обеспечение, физическую культуру, общественное питание, коммунальное обслуживание, пассажирский транспорт, связь).

Проблемы изучения различных отраслей социальной работы рассматривают в своих исследованиях Н. Ф. Басов, О. В. Солодянкина, В. Д. Роик, М. Д. Сущинская, А. А. Шульга и др. Связи с общественностью в социальной сфере стали предметом изучения О. В. Горских, А. Н. Чумикова, М. П. Бочарова и др. Вместе с тем, отдельные аспекты организация социальной работы в высшем учебном заведении по связям молодежи с общественностью исследованы недостаточно. Это определило тему статьи.

Связи с общественностью в социальной сфере – это деятельность, направленная на формирование, поддержку и развитие нужных (чаще всего позитивных) отношений к людям, организациям, объектам, событиям, идеям и т. д., формирование у людей позитивных моделей поведения [2].

Выступая в качестве элемента системы социального управления, деятельность PR направлена на достижение ненасильственными средствами следующих основных идей.

1. Создание атмосферы доверия и доброжелательности со стороны общественности к деятельности общественных и некоммерческих организаций.

Данная функциональная ситуация связана с необходимостью создания благоприятного климата в своей общественности, обеспечивающего нормальное функционирование организации и расширение поля ее деятельности. Завоевание доверия требует от организации систематического предварительного объяснения людям того, что им надо знать в профессиональном, обыденном и эмоциональном смысле.

2. Сохранение или изменение имиджа (репутации) организации и ее руководства.

Наше представление об окружающем мире фиксируются в виде образов – имиджей. Они-то, в конечном счете, и определяют установки и поведенческие доминанты людей в отношении соответствующих объектов и явлений.

В теории коммуникации понятие «имидж» используется в сугубо специфическом значении – в сочетании со словами «создание», «строительство»: это особого вида образы – представления о конкретных объектах, которые выделяют, создают впечатление их радикального отличия от других.

3. Приобщение организации к ценностям других, чтобы действовать в интересах общественности.

Смысл деятельности PR в рассматриваемой функциональной ситуации как раз и состоит в том, чтобы прояснять интересы и ожидания общественности для того, чтобы:

– обеспечивать руководство общественных некоммерческих организаций информацией об общественном мнении и оказывать им помощь в выработке адекватных ответных мер;

– поддерживать руководство в состоянии готовности к различным переменам, путем заблаговременного предвидения тенденции [1].

Важную роль играет общественное мнение, а именно формирование общественного мнения, необходимого для общественных некоммерческих организаций.

Общественное мнение – это аккумулированные оценочные суждения (взгляды, побуждения) социальных групп, общностей по вопросам, представляющим их общие интересы. Дело в том, что какую бы из сфер жизни общества мы бы ни выделили – духовно-идеологическую, политическую, социально-экономическую, культурную и т. п., общественное мнение во многом определяет характер их бытия и процессы развития.

Функционируя в социальной сфере, общественное мнение оказывает воздействие, прежде всего, на процесс восприятия и трансляции духовных и нравственных ценностей. Кроме того, в своей информационной функции общественное мнение служит в качестве источника информации для идеологов и средства обратной связи между ними и общественностью.

Значимые механизмы формирования массовых социальных оценок для формирования таких духовных образований как стереотипы, традиции.

Обусловленное интересами и ценностями социального субъекта общественное мнение в своей оценочной функции постоянно отбирает из духовной и природной действительности то, что полезно, важно и необходимо для удовлетворения его интересов, обеспечения выживания и развития. В обеспечении данных процессов общественное мнение участвует через функции воспитания и социализации.

Менеджмент вуза сегодня немислим без управленческой функции PR. Первыми должностные позиции



проректоров и заместителей деканов по связям с общественностью в России ввели такие вузы, как МГУ им. М.В. Ломоносова, МГИМО, Государственная академия управления им. С. Орджоникидзе, МГТУ им. Н.Э. Баумана. Сегодня во многих высших учебных заведениях появились отделы, управления или департаменты по связям с общественностью, пресс-службы, информационно-аналитические отделы и т.д.

Создание отдела по связям с общественностью представляет собой сложную задачу: необходимо решить организационные вопросы, провести набор квалифицированных сотрудников, определить цели и задачи, а также характер деятельности этого подразделения в рамках организации. Кроме того, PR-деятельность – это творческая, креативная работа, что сопряжено с дополнительными трудностями для ее оценки.

Раскроем основные направления деятельности отдела по связям с общественностью.

1. Организация коммуникационной политики вуза и контроль за ее реализацией; координация внешних и внутренних коммуникаций вуза.

2. Консультирование руководства по общим вопросам стратегии и корпоративной концепции развития вуза.

3. Создание и реализация концепции имиджа вуза; деятельность по его формированию и поддержанию.

4. Установление и развитие отношений со средствами массовой информации: поддержание постоянных контактов с представителями СМИ для освещения деятельности вуза; подготовка материалов для публикации (пресс-релизов, бэкграундов, ньюслеттеров, информационных писем, интервью, статей, комментариев и т.д.); оперативный мониторинг СМИ, недопущение появления негативной информации, при необходимости размещение опровержений.

5. Организация специальных вузовских мероприятий (выставок, дней открытых дверей, пресс-конференций, брифингов, семинаров, презентаций, пресс-туров, приемов и т.д.).

6. Информационная поддержка web-представительства вуза (взаимодействие с электронными СМИ, он-лайн мониторинг, управление индексом цитирования и т.д.).

7. Лоббистская деятельность (установление связей с органами власти, федеральными и региональными органами управления образованием, общественными объединениями, бизнес-структурами и т.д.).

8. Организация работы по изучению общественного мнения о вузе и анализ ее результатов с целью корректировки планов деятельности.

9. Формирование, поддержание и развитие отношений с группами общественности: клиентами (учащимися/выпускниками общеобразовательных школ и их родителями, учащимися/выпускниками средних специальных учебных заведений и их родителями, лицами, поступающими в магистратуру, аспирантуру, докторантуру), партнерами (региональными партнерами, партнерами по реализации совместных образовательных программ (например, директорами школ и колледжей), конкурентами и т.д.

10. Внутрикorporативная деятельность: создание команды единомышленников; изучение корпоративных и личностных ценностей коллектива высшего учебного заведения; формирование корпоративной культуры и создание системы корпоративных стандартов; информирование сотрудников по вопросам, затрагивающим интересы вуза, PR-сопровождение нововведений, организация обратной связи с сотрудниками; выпуск печатных изданий, электронных вестников, видеороликов о

деятельности вуза и т.д.; проведение внутрикорпоративных мероприятий (конференций, семинаров, праздников и т.д.).

11. Консультирование и поддержка руководства вуза (имиджмейкинг, публичные выступления, взаимодействие со СМИ и т.д.). В данный перечень часто включается управление рекламной деятельностью [2].

Таким образом, основными целями организации социальной работы в высшем учебном заведении по связям молодежи с общественностью являются: создание атмосферы доверия и доброжелательности со стороны общественности к деятельности общественных и некоммерческих организаций за счет прояснения целей и ценностей организации, за которые они несут ответственность, публичного выражения и защиты ценностей, приобщения к ценностям организации других, добиваясь поддержки со стороны продуктивных и прогрессивных представителей своей общественности; сохранение или изменение имиджа (репутации) организации и ее руководства; приобщение организации к ценностям других, чтобы действовать в интересах общественности; формирование общественного мнения, необходимого для общественных некоммерческих организаций.

### **Литература**

1. Горских, О. В. Связи с общественностью в организации работы с молодежью : Методические указания по подготовке к практическим занятиям и для самостоятельной работы для студентов вузов всех направлений и специальностей подготовки бакалавров, специалистов и магистров / О. В. Горских. – Томск : Томск. гос. ун-т систем упр. и радиоэлектроники, 2022. – 14 с.

2. Чумиков, А. Н. Связи с общественностью: теория и практика : учеб. пособие для студентов, обучающихся по специальности «Связи с общественностью» / А. Н. Чумиков, М. П. Бочаров. – М. : Дело, 2004. – 495 с.

УДК 378.015.31:361.61:331

**Кусургашев Василий Николаевич**  
**Kusurgashev Vasiliy Nickolaevich**  
Луганский государственный педагогический университет  
**Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [kusurgashev\\_vasya@rambler.ru](mailto:kusurgashev_vasya@rambler.ru)**

**ТРУДОВАЯ СОЦИАЛИЗАЦИЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ  
МОЛОДЁЖИ:  
ОСОБЕННОСТИ И ПРОБЛЕМЫ  
LABOR SOCIALIZATION OF STUDENTS: FEATURES  
AND PROBLEMS**

*Аннотация.* В статье раскрыты основные аспекты трудовой социализации студенческой молодёжи, проанализированы причины слабой востребованности выпускников высших учебных заведений на рынке труда, даны практические рекомендации для преодоления этой тенденции.

*Annotation.* The article reveals the main aspects of the labor socialization of students, analyzes the reasons for the low demand for graduates of higher educational institutions in the labor market, and provides practical recommendations to overcome this trend.

*Ключевые слова:* трудовое воспитание, трудовая социализация, спрос, трудовая деятельность, работа по специальности.

*Keywords:* Laboreducation, laborsocialization, demand, laboractivity, workinthespecialty.

Трудовое воспитание студентов ВУЗа представляет собой, на наш взгляд, комплексный процесс вовлечения

обучающихся в различные социальные, патриотические, волонтерские мероприятия, организованные в стенах учебного заведения. Приобщение студентов к трудовой деятельности необходимо, в первую очередь, для формирования у них навыков практической производственной деятельности, трудовых умений, развития у них трудового мышления, а также для формирования любви к труду.

Трудовая социализация трактуется, как известно, более широко. Во время получения высшего образования и дальнейшей профессиональной деятельности трудовая социализация личности заключается в овладении знаниями, умениями и навыками, нормами и функциями профессиональной деятельности; усвоении и воспроизводстве профессиональной культуры, а также вхождении индивида в систему групповых отношений. Происходит изучение новой социально-профессиональной среды и развитие профессионально важных качеств, освоение и внутреннее принятие профессионально-трудовых ролей.

Трудовая социализация является сложным и многоуровневым процессом, в ходе которого совершенствуются социальные, психологические и ценностные черты, формируются профессиональные и деловые качества личности. Индивид адаптируется к особенностям своего собственного трудового коллектива, к своей профессии. Он усваивает и совершенствует свои навыки, а также включается в нормы и особенности коллективного труда и отдыха, в принципиально новую для себя систему межличностных и трудовых отношений.

Многие социологи начала прошлого века оценивали труд и удовлетворённость им с позиции заработной платы, хотя в рассуждениях Ф. Тейлора просматривалась глубокая убежденность в том, что заработная плата – это не

единственное средство, способное компенсировать неудовлетворенность своим трудом работника. Ф. Тейлор, как известно, связывал удовлетворенность трудом не только с заработной платой, но и с результатами труда. Несмотря на то, «что эмпирическое исследование показало, что гарантированность вознаграждения не оказывает прямого воздействия на производительность, опытным путем было выявлено, что "поощрительный" характер оплаты труда повышает удовлетворенность работой, снижая текучесть кадров» [2, с. 24–35].

Текучесть кадров бывает также и по другим причинам. Например, несмотря на комплексную перестройку системы образования, в целом спрос работодателей на вчерашних студентов продолжает оставаться низким: потенциальный работодатель предпочитает выпускникам ВУЗов опытных работников. Почему так происходит, каковы глубинные причины данной тенденции? На наш взгляд, объяснение лежит в слабой связи теоретических, зачастую устаревших, знаний и стремительно меняющихся практических навыков.

А. В. Бирюкова утверждает, что «40 % молодых специалистов начинает карьерный путь в сфере специализации, что отчасти связано с тем, что в ВУЗе дают, в основном, фундаментальные знания, а не практические навыки» [1, с. 251].

Как известно, наличие существенного разрыва между базовой теоретической подготовкой в высших учебных заведениях и практикой конкретной трудовой деятельности делает неадекватной реакцию потенциального работодателя на возможно высокий уровень теоретической подготовки молодых специалистов, не подкрепленный соответствующим развитием профессиональных трудовых умений и навыков. В итоге это сказывается на возможностях реального трудоустройства, на распределении рабочих мест.

После окончания учебных заведений, не сумев устроиться по полученной специальности, выпускники ВУЗов часто начинают свою трудовую деятельность в сферах, не имеющих отношение к специальности по диплому, что, в свою очередь, не может не отразиться на процессе их трудовой социализации. Они работают официантами, барменами, занимаются другой низкоквалифицированной деятельностью. Студенчество ищет себя в тех сферах, которые доступны, а не в тех, которые прописаны в их дипломах.

Вместе с тем качество и эффективность трудовой социализации студентов очной формы обучения в условиях дальнейших реформ системы высшего образования будет, на наш взгляд, только ухудшаться. Следовательно, должен быть разработан комплекс мероприятий по сопровождению трудовой социализации и управлению ею. Например, должна быть принята на законодательном уровне помощь студентам в поисках работы, первого рабочего места, предоставлены налоговые льготы тем работодателям, которые берут на работу молодых специалистов. Допустим, должен увеличиться процент самостоятельной работы студентов по освоению учебного материала, повышена доля практических занятий с потенциальными работодателями и другие мероприятия.

### **Литература**

1. Бирюкова, А. В. Молодежь на рынке труда / А. В. Бирюкова // Общество потребления и современные проблемы сферы услуг: материалы Междунар. науч. конф. (Санкт-Петербург, 15-16 апр. 2010 г.). – СПб, 2010. – С. 251 – 254.
2. Тейлор, Ф. У. Принципы научного менеджмента / Ф. У. Тейлор. – М.: Контроллинг, 1991. – 137 с.

УДК 368.4:378

Кутнякова Ирина Сергеевна  
Kutnyakova Irina Sergeevna

Луганский государственный педагогический университет  
Luhansk state pedagogical university

E-mail: [k-orisya@mail.ru](mailto:k-orisya@mail.ru)

**АДАПТАЦИЯ БУДУЩИХ СОЦИАЛЬНЫХ  
РАБОТНИКОВ К УСЛОВИЯМ СОВРЕМЕННОГО  
РЫНКА ТРУДА**  
**ADAPTATION OF FUTURE SOCIAL WORKERS TO THE  
CONDITIONS OF THE MODERN LABOR MARKET**

*Аннотация.* В статье рассматриваются проблемы и трудности адаптации будущих социальных работников в условиях современного рынка труда. Раскрыты основные формы и методы адаптации будущих социальных работников.

*Annotation.* The article examines the problems and difficulties of adaptation of future social workers in the conditions of the modern labor market. The main forms and methods of adaptation of future social workers are revealed.

*Ключевые слова:* адаптация, профессиональная адаптация, социальный работник, рынок труда, выпускник, вуз.

*Key words:* adaptation, social adaptation, social worker, labor market, graduate, university.

На сегодняшний день в современном мире происходят глобальные изменения в политической, экономической, социальной и профессиональной сфере. Появление новых технологий, методов работы, требований, предъявляемых к



квалификации будущих специалистов, приводят к тому, что профессиональные роли и обязанности работников требуют постоянной адаптации. Нельзя забывать и об изменении социальных стандартов, норм и ценностей, которые также влияют на рабочую среду. При таких изменениях адаптация будущих социальных работников к условиям современного рынка труда требует комплексного подхода, сочетающего учебную подготовку, развитие практических навыков и понимание меняющейся сферы социальной работы.

В научной литературе имеется значительное число работ отечественных и зарубежных авторов, посвященных проблемам адаптации личности к трудовой деятельности: К. А. Абульханова-Славская, У. Джеймс, И. А. Зимняя, Л. М. Митина, Г. Олпорт, Ж. Пиаже, А. А. Реан, В. М. Ромм, К. Роджерс, И. М. Сеченов, С. Л. Рубинштейн и др..

Цель статьи – раскрыть проблемы адаптации будущих социальных работников к условиям современного рынка труда и пути их решения.

Термин «адаптация» (от позднелатинского *ad* – «к»; *aptus* – «пригодный, удобный», *aptatio* – «приглаживание», *adaptation* – «приспособление») был введен в научный обиход во второй половине XVIII в. Х. Аубертом, в 1865 г. для обозначения повышения и понижения световой чувствительности при изменениях освещенности (световая и темновая адаптация). В терминологии Г. Ауберта адаптация стала означать описание приспособительных процессов в природном мире, причем корни учения об адаптации находятся в работах Ж.-Б. Ламарка. Таким образом, разработка понятия «адаптация» и его сущности принадлежит биологии и в большей мере связано с эволюционной идеей [2].

Г. Айзенк и его последователи адаптацию (*adjustment*) определяют двояко: а) как состояние, в котором потребности

индивида, с одной стороны, и требования среды – с другой полностью удовлетворены. Это состояние гармонии между индивидом и природной или социальной средой; б) процесс, посредством которого это гармоничное состояние достигается [1].

Рассматривая феномен адаптации будущих социальных работников, следует выделить два вида адаптации специалиста: социальную и профессиональную. Профессиональная адаптация, по мнению В. А. Сластенина и В. П. Каширина – это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействия его с профессиональной средой.

Профессиональная адаптация молодого специалиста – это перманентно идущий процесс, имеющий свою динамику, содержательные и другие особенности. Её успешность зависит от многих обстоятельств [4].

По мнению О. В. Луновой социальная адаптация – процесс и результат включения личности и группы в социальную среду через решение проблем взаимодействия с другими людьми, группами и обществом, ведущих как к развитию личности и группы, так и к изменениям самой среды [3].

В современном меняющемся мире, рынок труда предъявляет ряд требований к будущему социальному работнику:

1. Образовательная квалификация. Степень бакалавра или магистра в области социальной работы.

2. Лицензирование и сертификация. Наличие государственного лицензирования и специализированных сертификатов, в зависимости от области интересов социального работника.

3. Соответствующие навыки. Владение коммуникативными навыками, эмпатией и состраданием,

навыками кризисного вмешательства, кейс-менеджментом, культурной компетентностью, умение работать в команде.

4. Профессионализм и этика. Понимать и придерживаться этических принципов и стандартов, установленных профессиональными организациями социальной работы.

5. Технологическая компетентность. Владение навыками цифровой грамотности, наличие навыков использования технологий для ведения клиентов.

6. Непрерывное образование. Стремление к обучению на протяжении всей жизни.

7. Супервизия и рефлексивная практика. Поиск супервизии и занятия рефлексивной практикой, для постоянного совершенствования своих навыков и способствованию профессиональному росту.

8. Гибкость и адаптивность. Способность адаптироваться к различным ситуациям и потребностям клиентов социальной работы.

9. Нетворкинг. Создание и поддержка профессиональных связей с коллегами, наставниками и профессионалами в области социальной работы.

10. Защита интересов клиентов. Применение подхода, ориентированного на клиента.

При адаптации к условиям современного рынка труда будущие социальные работники сталкиваются с рядом проблем:

1. Динамичный и эволюционирующий характер социальных проблем. Социальные работники должны решать широкий спектр сложных и эволюционирующих социальных проблем. Рынок труда требует от профессионалов, быстрой адаптации к возникающим вызовам, таким как изменение демографии, кризисы психического здоровья и социальные сдвиги.

2. Технологические достижения. Интеграция технологий в практику социальной работы, включая цифровое ведение записей и онлайн-общение, создает проблемы для тех, кто недостаточно подготовлен.

3. Междисциплинарное сотрудничество. Социальная работа часто требует сотрудничества с профессионалами из различных отраслей. Однако традиционное образование может недостаточно подготовить студентов к эффективной междисциплинарной командной работе.

4. Изменения в политике и финансовые ограничения. Изменение социальной политики и бюджетных ограничений может повлиять на доступность должностей социальных работников и объем предлагаемых услуг.

5. Глобализация и разнообразие групп населения. Растущее разнообразие клиентских групп и глобализация требуют культурной компетентности и глобальной перспективы, которые могут быть неадекватно учтены в традиционном образовании по социальной работе.

6. Высокая рабочая нагрузка и эмоциональное выгорание. Социальные работники часто сталкиваются с высокой рабочей нагрузкой и эмоциональными требованиями, способствующими эмоциональному выгоранию.

7. Меняющийся характер социальных услуг. Социальные услуги развиваются, и новые модели предоставления услуг, могут потребовать других навыков и подходов.

8. Пробелы в образовании. Пробелы между аудиторными знаниями и практическими навыками, необходимыми в данной области, могут препятствовать адаптации выпускников по социальной работе к реальным вызовам.

Решение этих проблем требует сотрудничества между образовательными учреждениями, практиками и политиками для создания адаптивных образовательных программ по социальной работе. Так же необходимо применение новых форм и методов, которые помогут адаптироваться будущим социальным работникам к условиям современного рынка труда.

Ниже приведены различные формы и методы адаптации будущих социальных работников к условиям современного рынка труда:

1. Интегрированное содержание учебной программы. Написание курсовых работ, связанных с технологиями, которые помогут ознакомить студентов с использованием электронных записей, платформ и других современных инструментов, используемых в практике социальной работы. Включение междисциплинарных курсов и проектов, для подготовки студентов к сотрудничеству с профессионалами из разных областей.

2. Практический опыт работы на местах. Обеспечение различными местами прохождения практики в социальных учреждениях, здравоохранении, школах, общественных организациях и учреждениях технического обслуживания, для ознакомления студентов с различными профессиональными средами.

3. Возможности профессионального развития. Организация воркшопов и семинарских занятий по новым темам в социальной работе, включая психическое здоровье, технологии и изменения в политике. Проведение гостевых лекции с привлечением профессионалов из социальной области для обмена реальным опытом и идеями.

4. Развитие технологических навыков. Проведение курсов цифровой грамотности, имеющих отношение к практике социальной работы.

5. Нетворкинг и профессиональные связи. Организация сетевых мероприятий, ярмарок вакансий и программ наставничества, для ознакомления студентов с профессионалами в этой области.

6. Обучение гибкости и адаптивности. Разработка обучения на основе сценариев, имитирующее реальные задачи, способствующее развитию навыков адаптации и решения проблем.

Таким образом, адаптация будущих социальных работников к условиям современного рынка труда – это непрерывный процесс, требующий сотрудничества между учебными заведениями, базами практик и работодателями. Для решения проблем и трудностей при адаптации будущих социальных работников, требуется применение новых форм и методов, которые будут направлены на подготовку будущих специалистов с всесторонним набором навыков. Постоянный диалог и обратная связь между образовательным учреждением и рынком труда могут помочь усовершенствовать образование в области социальной работы, чтобы оно соответствовало требованиям меняющегося профессионального рынка.

### Литература

1. Айзенк, Г. Ю. Структура личности: пер. с англ. / Г. Ю. Айзенк. – СПб.; М.: Ювента: КСП+, 1999. – 464 с
2. Большая психологическая энциклопедия. - М.: Эксмо, 2016. – 544 с.
3. Лунева, О. В. Социальный интеллект и социально-психологическая адаптация: что общего? // Прикладная юридическая психология. – 2016. – №2. – 21–32 с.
4. Психология и педагогика: учебник для бакалавров / Под ред. В. А. Сластенина, В. П. Каширина. – Москва.: Изд-во Юрайт, 2013. – 609 с.

**Ржевская Ольга Алексеенко**

**Rzhevskaya Olga Alekseenko**

**Луганский государственный педагогический университет  
Lugansk state pedagogical university**

**E-mail: Rzhevskaya O @mail.ru**

## **ФОРМИРОВАНИЕ АКТИВНОЙ ГРАЖДАНСКОЙ ПОЗИЦИИ**

### **FORMATION OF AN ACTIVE CIVIL POSITION**

*Аннотация.* В статье анализируется понятие «гражданская позиция», а также ее составляющие. Раскрываются компоненты в структуре гражданской позиции.

*Ключевые слова:* гражданская позиция, гражданское становление, личность, воспитание.

*Annotation.* The article analyzes the concept of «civic position», as well as its components. The components in the structure of citizenship are revealed.

*Key words:* civic position, civic formation, personality, education.

Сегодня целью воспитательной работы должно являться формирование гражданина свободного, демократического государства, который обеспечен всеми правами и наделён всей полнотой обязанностей, позволяющими ему свободно развиваться на пространстве гражданского общества. Соответственно основной задачей воспитания становится формирование личности с активной гражданской позицией, способной воспользоваться своими неотъемлемыми правами, стремящейся к этому и готовой взять на себя всю полноту ответственности за свои действия.

На сегодняшний день не найдено единого подхода к определению понятия «гражданская позиция»; вопрос о содержании процесса ее формирования находится в стадии разработки; недостаточно рассмотрены вопросы, связанные с определением способов и средств формирования гражданской позиции школьников. Но гражданская позиция, как междисциплинарное понятие, в современной науке можно рассматривать на философском, социологическом, психологическом, педагогическом уровнях.

Выделены составляющие гражданской позиции ученика, которыми могут являться следующие качества личности:

- патриотизм (любовь к Родине, городу, школе, семье)
- гражданственность (принадлежность к коллективу, школе, городу, стране)
- активная жизненная позиция
- нравственность
- творчество (как раскрытие способностей, креативность, самоопределение).

Гражданская позиция формируется в рамках общей позиции и по мере развития личности занимает все более значимое, ведущее место в ее структуре. Она характеризует личность с точки зрения способа и характера взаимоотношений индивида с определенной действительностью [2].

Выражением гражданской позиции личности являются ее отношения к обществу, деятельности, людям, самой себе. Гражданская позиция проявляется и формируется в конкретных делах. Возможность проявить свое отношение к людям, обществу, найти способы практической реализации себя во взаимодействии с окружающим миром человек получает в деятельности. Через нее человек познает мир, себя, формирует свое самосознание, нравственные и



социальные установки, реализует свое я. В соответствии с тем, на какие сферы жизнедеятельности направлены интересы индивида, в каких формах и насколько социально ценно и лично значимо он реализует себя, можно говорить об успешности и социальной значимости проявления гражданской позиции личности. «Научиться жить – значит выработать свою позицию в жизни, свое мировоззрение, отношение к себе, к окружающему миру, понять себя, других, общественные процессы, поставить себе задачу, чтобы действовать в соответствии с ней».

В структуре гражданской позиции личности выделяются три компонента:

- познавательный,
- мотивационно-ориентировочный,
- поведенческий [1].

Так, познавательный компонент включает в себя формирование базисных ценностных ориентаций, которые предполагают сознательное отношение человека к социальной действительности. Они определяют смысл жизни человека, что для него особенно важно, значимо, добросовестно, честно и так далее.

Поведенческий компонент гражданской позиции характеризуется реальным поведением человека, его умением соблюдать важнейшие правила, выполнять основные социально-нравственные обязанности. Необходимость в социальном утверждении и признании своей личности ощущает каждый человек, что приводит его к поискам путей и средств для самоутверждения. Формы его могут быть социально ценными, социально полезными, социально приемлемыми, асоциальными и антисоциальными. В процессе самореализации проявляется и проверяется гражданская позиция личности, способность индивида сохранять и реализовать ее в различных условиях, обладать

определенным иммунитетом к воздействиям, противоречащим его личностным установкам, взглядам и убеждениям.

Гражданское становление подрастающего человека определяется всем укладом его жизни и деятельности, созданием реально-социальных связей с окружающей средой, поэтом так велика роль школы в формировании гражданской позиции ученика.

Формирование гражданской позиции начинается с целостного восприятия человеком мира и себя в нем. Поэтому содержание педагогического процесса формирования гражданской позиции личности включает в себя овладение школьниками социально ценным жизненным опытом. Процесс передачи социального опыта ориентируется на естественные интересы молодых людей, а содержание облекается в особые формы, предусматривающие эмоциональную насыщенность самого процесса освоения жизненного опыта, и обращается к высокому смыслу человеческой жизни [3].

Однако сформировать гражданскую позицию без организации воспитательной работы не представляется возможным. Необходимость формирования гражданской позиции, а, следовательно, и социальной активности, личности, предполагают формирование гражданского самоопределения, осознания внутренней свободы, ответственности за собственный выбор и деятельность. Это требует от гражданина наличия таких специфических морально-нравственных качеств как: гражданское мужество, смелость, честность, порядочность. Воспитывая субъекта – личность, в различных ее аспектах, необходимо помнить, что он будет жить и действовать в определенном государстве и обществе, что человек, в разнообразных проявлениях своей жизнедеятельности должен быть гражданином.

Следовательно, процесс формирования гражданской позиции является не обособленной категорией воспитательного процесса, а есть его неотъемлемая часть и основа.

Таким образом, целью системы воспитания, формирующей гражданскую позицию, является необходимость формирования личностных качеств гражданина, ориентированных на общепринятые нормы и нравственные ценности и включающих высокие общечеловеческие и профессиональные свойства, широкие коммуникативные и адаптационные возможности.

### **Литература**

1. Газман, О. С. Содержание деятельности и опыт работы освобожденного классного руководителя (классного воспитателя). / О. С. Газман, А. В. Иванов. – М., 2002. – С. 19.

2. Гуляева, И. Л. «Гражданином быть обязан...»: формирование гражданской позиции личности / И. Л. Гуляева. – М. : Наука, 2009. – 85 с.

3. Ковалев, А. Г. Личность воспитывает себя / А. Г. Ковалев. – М., 2003. – 106 с.

УДК 378.147

**Тыщук Дарья Сергеевна**

**Tyshhuk Dariya Sergeevna**

**Луганский государственный педагогический университет**

**Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [tyshhuks@mail.ru](mailto:tyshhuks@mail.ru)**

**ДУХОВНО-НРАВСТВЕННЫЙ АСПЕКТ ИЗУЧЕНИЯ  
ПРОИЗВЕДЕНИЙ ДЕТСКОЙ ЛИТЕРАТУРЫ  
БУДУЩИМИ ПЕДАГОГАМИ НАЧАЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ**

**THE SPIRITUAL AND MORAL ASPECT OF THE STUDY  
OF CHILDREN'S LITERATURE BY FUTURE PRIMARY  
EDUCATION TEACHERS**

*Аннотация.* В статье идет речь о духовно-нравственном аспекте изучения произведений детской литературы будущими педагогами начального образования. Формирование чувства ответственности, понимания важности семьи, у будущих носителей профессиональных педагогических знаний представляется возможным в процессе анализа проблематики произведений детской литературы (на примере повести-сказки С.В. Михалкова «Праздник-непослушания»). Применение анализа проблематики текста литературного произведения в аудиторной работе со студентами позволяет повысить их образовательный и воспитательный уровень.

*Annotation.* The article deals with the spiritual and moral aspect of the study of works of children's literature by future primary education teachers. Formation of a sense of responsibility, understanding of the importance of family, among future carriers of professional pedagogical knowledge is possible in the process of analyzing the problems of works of children's literature (on the example of the story-tale of S.V. Mikhalkov «Holiday-disobedience»). The use of the analysis of the problems of the text of a literary work in classroom work with students makes it possible to increase their educational and educational level.

*Ключевые слова:* ответственность, проблематика произведения, детская литература, анализ литературного произведения.

*Keywords:* responsibility, problems of the work, children's literature, analysis of the literary work.

В условиях нарастания современных духовно-нравственных вызовов особенную актуальность приобретает проблема формирования не только прочного интеллектуального, но и духовно-нравственного самопонимания будущих педагогов начального образования. Сформированность у будущих носителей профессиональных педагогических знаний таких духовно-нравственных качеств, как: порядочность, толерантность, доброта, милосердие, сострадание, ответственность, понимание важности семьи представляется необходимым условием формирования названных столь важных ценностей уже у обучающихся начальной школы. Сегодня принципиально важно синтезировать дидактические и воспитательные аспекты профессиональной подготовки будущих педагогов в целом, но в особенности – будущих педагогов начального образования, потому что их мастерство воспитания истинного интеллектуала и гуманиста – необходимое условие дальнейшего построения жизни общества.

Цель предложенной статьи – рассмотреть пример изучения произведений детской литературы будущими педагогами начального образования (на материале повестки-сказки С.В. Михалкова «Праздник Непослушания») в духовно-нравственном аспекте.

Теоретическая основа статьи – в работах А. Б. Есина [1], Н. А. Резник [3], Э.М. Салигян [4].

Изучение произведений детской литературы составляет основное содержание курса «Детская литература в начальной

школе» по направлению подготовки «Педагогическое образование. Начальное образование». В процессе организации работы студентов на практических занятиях применяются различные виды анализа текста литературного произведения, однако, в контексте рефлексии духовно-нравственных ценностей, считаем целесообразным применение анализа проблематики произведения.

Совокупность проблем литературного произведения – это наиболее рефлексируемая составляющая содержания произведения, поскольку интерпретатор (в нашем случае – сегодняшний студент) должен понять и осмыслить прочитанное, интерпретировать эстетические данные так, чтобы усовершенствовать собственные литературоведческие знания и умения, укрепиться в собственном понимании важнейших гуманистических ценностей.

Проблематика произведения – это центральная часть художественного содержания, потому что в ней, как правило, и заключено то, ради чего мы обращаемся к произведению – неповторимый авторский взгляд на мир. Естественно, что проблематика требует повышенной активности и от читателя: если тему он принимает как данность, то по поводу проблематики у него могут и должны возникать собственные соображения, согласие или несогласие, размышления и переживания, направляемые размышлениями и переживаниями автора, но не целиком им тождественные» [1, с. 28].

Событийный центр повести-сказки С. В. Михалкова «Праздник непослушания» – временный уход всех взрослых из города для того, чтобы показать детям, достигшим апогея в своем непослушании, какими печальными могут бы последствия отвратительного поведения. В произведении показано, что вседозволенность – это быстро надоедающая иллюзия, мгновенное удовольствие от которой невозможно

сопоставить с важностью семейного и родительского тепла, любви, понимания.

Для рассмотрения проблематики произведения следует провести частичный текстуальный анализ с комментированием.

Согласно сюжету произведения, доктор Ухо-горло-нос, накануне временного ухода взрослых из города, объясняет причины столь неординарного поступка:

«Всем нам тяжело, но мы должны найти в себе силы и выполнить наше решение, раз уж мы его приняли. Пусть наши дорогие, но грубые и ленивые, капризные и упрямые дети проснутся без нас. У меня тринадцать детей. Я не вижу от них никакой благодарности...Я устал с ними бороться и воевать. Все мы находимся в одном положении – мы потеряли терпение. У нас только один выход – сдать город детям. Нашим ужасным детям! Не будем им мешать. Пусть живут, как хотят и делают, что хотят. А там посмотрим!» [2, с. 91].

Подобная мера – мудрый воспитательный шаг, поскольку родители стремятся доказать детям их неправоту не криком, наказаниями или угрозами, а выполнив желаемое – оставив детей без рекомендаций, наставлений, советов. В тексте подтверждено: «...Все, что можно было перед уходом закрыть и запереть, взрослые наглухо закрыли и заперли, оставив детям, открытым доступ лишь к тому, из-за чего в семьях чаще всего проливались потоки слез. Не было молока в молочной, хлеба в булочной, овощей в Зеленой и мяса в Мясной лавках. Только в кондитерской «Сладкоежка» и в табачном киоске «Аромат» оставались еще нетронутыми некоторые сорта кондитерских и табачных изделий» [2, с. 109].

В первый день торжества бесконтрольности ребята пытаются в полной мере насладиться происходящим.

Первый локус власти детей – школа: «В классе стоял неопиcуемый шум и гам. Такого еще никогда не было! Мальчишки скакали с парты на парту, гонялись друг за дружкой и старались хлопнуть один другого учебником по спине. Девчонки визжали от необъяснимого восторга. Аквариум был уже перевернут...» [2, с. 95].

Улицы города также были видоизменены во время отсутствия взрослых «Ухогорлоносики захватили правую сторону улицы Мушкетеров, а Таракашкам досталась левая сторона, которую они теперь дружно разрисовывали, изо всех сил стараясь перерисовать Пистолетика с его семейной командой» [2, с. 110].

Нарастание бесконтрольности влекло за собой опасное для здоровья поведение ребят: «Таракан, который после проглоченного мороженого окончательно потерял голос, раздобыл где-то папиросы и ящик сигар и поровну распределил их между всеми. Себе он взял самую толстую и большую сигару, чтобы как следует, «прочистить горло». Пистолетик набил табаком старую трубку, отца и, лежа на полу, дымил из нее, как паровоз» [2, с. 104].

Однако происходящее приносило лишь временную радость. Полная свобода действий быстро надоела детям: «По улицам слонялись бледные, неумытые, нечесанные и не выспавшиеся дети. У одних болел живот, другие кашляли и чихали. На бульваре можно было встретить грустных малышей с отцовскими трубками в зубах и печальных девчушек, перемазанных маминой губной помадой и бабушкиными румянами» [с. 110].

Если дети с первых минут праздника Непослушания испытывали восторг и удовольствие, то взрослые пребывали в тревоге. Родители, бабушки и дедушки мучились от того, что оставили детей одних, однако, понимали, что уже необходимо было принять кардинальные воспитательные



меры: «Первый день в родительском лагере прошел в воспоминаниях. Сидя у костра, мамы, папы, бабушки и дедушки до поздней ночи рассказывали обо всех известных им детских шалостях, проказах и дурных поступках. Приводились яркие примеры детского эгоизма, упрямства, лени, лжи, грубости, непослушания» [2, с. 110.].

Тем временем в детском лагере происходит закономерное – дети начинают тосковать по родственникам. Единственный из взрослых, оставшихся в городе, Фантик, не мог успокоить и уделить внимание всем детям: «Но как он ни старался, что только не изобретал, он никому не мог заменить ни маму, ни папу, ни бабушку, ни дедушку» [2, с. 111].

Дети соскучились по родным и любимым людям: «Малыши во сне плакали: «Хочу к маме!». Тем, кто был постарше, снились кошмары – будто кто-то их угощает мороженым! – они в ужасе просыпались и потом долго лежали с открытыми глазами, думая о том, что хорошо бы было опять заснуть, а утром проснуться от ласкового прикосновения руки и знакомого голоса. И они засыпали, оставляя на подушках мокрые следы своего раскаяния» [2, с. 111].

Новость о возвращении родителей была воспринята восторженно, как новость о наступлении долгожданного счастья: «Фантик носился на своем велосипеде из одного конца города в другой – распоряжался, командовал, советовал и проверял. Ужасные дети готовились к торжественной встрече родителей. Никто точно не знал, когда они появятся, поэтому надо было как можно скорей подмести улицы, накормить птиц в клетках и полить цветы в горшках, застелить постели, перемыть грязную посуду, отмыться, как следует, самим – словом, успеть сделать тысячу дел, из которых каждое было самым важным» [2, с. 118].

Встреча родителей и детей – волнительна и торжественна, отмеченная искренним раскаянием детей и радостью родителей от возвращения домой: «Выстроившись, как на параде, стояли перед ними их дети и внуки. Причесанные, вымытые мальчики в глаженных костюмчиках и начищенных ботинках. Нарядные девочки с бантами в чистых, расчесанных волосах. Тихие и послушные. Готовые выполнить любое поручение, задание или просьбу. Образцово-показательные дети» [2, с. 119].

С. В. Михалков особенно искренне, по-семейному правдиво описывает счастье воссоединения семей:

«С оторванными пуговицами, в измятом платье, всклоченные и потерявшие в уличной возне не одну пару очков, счастливые папы, мамы, бабушки и дедушки, разобранные своими детьми и внуками, разошлись, наконец, по домам» [2, с. 119.].

Один из основных аспектов проблематики повести-сказки – проблема ответственности. Будущему учителю важно донести до воспитанников понимание того, что, несмотря на возраст, ребенок имеет определенные обязанности – слушаться старших членов семьи, не нарушать школьную и общественную дисциплину, что непослушание чревато серьезными последствиями. Кроме того, в повести приведен пример социализации ребенка, потому что дети, в отсутствии взрослых, вынуждены были выполнять их функции, чтобы поддерживать жизнедеятельность города.

Проблема ответственности в повести-сказке неотделима от проблемы укрепления семейных ценностей. «В семье человек усваивает социальные роли, получает основы образования, навыки поведения. Семья – единственный реально действующий социальный институт, сохраняющая свое значение на всех этапах развития человеческого общества» [4, с. 29]. Раскаяние в ужасном поведении

наступает для героев праздника Непослушания в момент осознания того, насколько сильно они соскучились по любимым старшим родственникам. Таким образом, в произведении семья представляется как среда формирования общественных и личностных ценностей.

«Семью можно рассматривать как микросоциум, в котором ребенок получает первые навыки взаимоотношений с близкими родственниками и другими людьми. Семья формирует внутренний психический мир ребенка, его уникальную индивидуальность и неповторимость» [3, с. 46]. Основополагающими принципами построения семейных отношений являются взаимопонимание, ответственность, уважение, сотрудничество, забота, внимание. «Семья оказывает влияние на формирующуюся личность ребенка всем образом жизни» [3, с. 48].

Анализ проблематики «Праздника Непослушания» С. В. Михайлова имеет духовно-нравственную значимость не только для учащихся начальных классов, будущих воспитанников сегодняшних студентов. Для будущих педагогов начального образования выделение и рефлексия духовно-нравственные аспекты анализа повести-сказки ценно как возможность еще раз укрепить собственное понимание важности чувства ответственности и семейных ценностей.

Духовно-нравственный аспект проблемы семьи в избранном к анализу объясняется формирование у воспитанников понимания семьи как среды приобретения личностной ответственности, любви и уважения к родным людям как основы для дальнейшего общественного функционирования будущего взрослого.

Избранная к рассмотрению тема является продуктивной сферой для дальнейших исследований.

### **Литература:**

1. Есин, А. Б. Принципы и приемы анализа литературного произведения: Учебное пособие. – 3-е изд. – М.: Флинта, Наука, 2000. – 248 с.
2. Михалков, С. В. Сказки, пьесы, стихи в 3 кн., кн. 3 / С. В. Михалков. – С. –Петербург, 1994. – 144 с.
3. Резник, Н. А. Семья как фактор социализации личности ребенка/ Н. А. Резник // //Педагогика: история, перспективы. – 2021. – Том 4, № 6. – С. 45–52.
4. Салигян, Э. М. Семья как важнейший институт социализации личности / Э. М. Салигян // Научно-практический журнал «Вестник Университета Российской академии образования». – 2018. – № 1– С. 28–31.

УДК [316.61:331]–057.87–027.561

**Цыган Нина Валентиновна  
Tsigan Nina Nalentinovna**

**Луганский государственный педагогический университет  
Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [cygannina62@mail.ru](mailto:cygannina62@mail.ru)**

### **ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ТРУДОВОЙ СОЦИАЛИЗАЦИЯ СТУДЕНТОВ FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCIES IN THE PROCESS OF LABOR SOCIALIZATION OF STUDENTS**

*Аннотация.* В статье рассматривается процесс формирования профессиональных компетенций у будущих специалистов молодежной сферы, способствующих их

успешной трудовой социализации после окончания высшего учебного заведения. Изучены профессиональные компетенции, включенные в учебный план подготовки бакалавров по направлению подготовки «Организация работы с молодежью». Проанализированы дисциплины, способствующие формированию профессиональных компетенций.

*Annotation.* The article examines the process of formation of professional competencies among future specialists in the youth sphere, contributing to their successful labor socialization after graduation from higher education. The professional competencies included in the bachelor's degree curriculum in the field of training "Organization of work with youth" have been studied. The disciplines contributing to the formation of professional competencies are analyzed.

*Ключевые слова:* трудовая социализация, профессиональная идентификация, профессиональная подготовка, студент, профессиональная компетенция.

*Keywords:* labor socialization, professional identification, Professional training, student, professional competence

Овладение профессией в высшем учебном заведении является важным этапом в процессе трудовой социализации студенческой молодежи. Обучение профессии включает в себя не только овладение теоретическими знаниями, но и умение применять их в практической деятельности. Весь обучающий процесс, включая лекционные и семинарские занятия, прохождение практики в учебных и государственных учреждениях, направлен на овладение профессиональными компетенциями будущей профессии и в целом на трудовую социализацию студентов.

Цель статьи проанализировать профессиональные компетентности и дисциплины, направленные на их

формирование, включенные в план подготовки бакалавров по направлению подготовки «Организация работы с молодежью».

Профессия организатора работы с молодежью сложная и накладывает свои требования к уровню подготовки студентов, обучающихся по данной специальности. «Работники сферы молодежной политики должны знать современные социально-экономические проблемы различных групп молодежи, ее социальные и политические ценности и ожидания, необходимость участия в общественных организациях и политической жизни страны, сложности трудоустройства, характерные жизненные планы и возможности их реализации [2, с. 194].

На протяжении обучения по специальности происходит профессиональная идентификация и трудовая социализация студентов.

Трудовая социализация индивида Т. А. Пакиной рассматривается как процесс вхождения его в мир профессиональных и экономических социальных связей [3, с.39].

Профессионально-трудовая социализация рассматривается не только как трудовое воспитание и профессиональное образование, но и как присвоение ценностей профессионального сообщества [1, с. 101].

Компетентностный подход в обучении способствует формированию у студентов профессиональных компетенций. Кроме того, по окончании ВУЗа дает возможность выпускнику быть конкурентоспособным на рынке труда в сфере реализации молодежной политики и организации работы с молодежью на разных уровнях.

Формированию профессиональных компетенций способствуют, прежде всего, дисциплины обязательного

блока и части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

Профессиональные компетенции в учебном плане по программе подготовки бакалавров по направлению «Организация работы с молодежью» выделены в отдельный блок и реализуются рядом дисциплин.

Так, ПК-1 предполагает формирование у студентов способности осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормативно-правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики. Она реализуется посредством таких дисциплин, как «Нормативно-правовые основы профессиональной деятельности и антикоррупционное поведение», «Правовые основы работы с молодежью», «Профессиональная этика в психолого-педагогической деятельности», «Этика и социальная политика», «Профессиональная подготовка будущих организаторов работы с молодежью к политической социализации учащихся». Кроме того, данная компетенция реализуется в процессе прохождения учебных и производственных практик, когда студенты знакомятся с нормативно-правовой базой деятельности того учреждения, где проходят практику.

Второй важной профессиональной компетенцией будущих организаторов работы с молодежью является способность учитывать социальные, психологические и индивидуальные особенности детей, подростков и молодежи при организации профессиональной деятельности в молодежной среде. Овладеть данной компетенцией студентам помогают такие дисциплины, как «Психология профессиональной деятельности», «Возрастная и педагогическая психология», «Педагогическая работа с молодежью», «Социальная педагогика», «Социально-педагогическая работа с разными категориями клиентов»,

«Социально-педагогическая профилактика аддиктивного поведения».

Организатору работы с молодежью в его будущей профессии необходимы навыки управленческой деятельности. Эти навыки нужны ему для своего профессионального роста, построения собственной профессиональной карьеры, самоменеджмента, а также управления действиями клиента в процессе формирования у него умения решать собственные проблемы. Способность к организационно-управленческой работе в сфере молодежной политики формируется такими дисциплинами, как «Государственная молодежная политика», «Профилактика девиантного поведения детей и молодежи», «Социальное обслуживание молодежи» и другие.

Важной профессиональной компетенцией в подготовке будущего специалиста в области организации работы с молодежью является способность к осуществлению оценки и контроля качества оказания социальных услуг в сфере молодежной политики. Данная компетенция формируется в процессе изучения ряда дисциплин профессиональной направленности с акцентом на мониторинге профессиональной деятельности специалистов молодежной сферы, индикаторах оценки оказания социально-педагогических услуг, а также критериях контроля деятельности молодежных учреждений.

Одной из основных профессиональных компетенций, формируемых в процессе учебного процесса в ВУЗе является способность будущих специалистов в области организации работы с молодежью применять социальные технологии (в том числе инновационные) по работе с молодежью и при осуществлении работы по организации мероприятий в сфере молодежной политики. В учебном плане запланирован ряд дисциплин, которые способствуют реализации данной



компетенции. Среди них, «Социально-педагогические технологии работы с детьми и молодежью», «Технологии социального проектирования в молодежной политике», «Основы социальной работы», «Социальное обслуживание молодежи», «Технологии реализации молодежной политики».

Таким образом, в процессе профессиональной подготовки студентов по направлению подготовки «Организация работы с молодежью» формируется ряд профессиональных компетенций, которые способствуют успешной трудовой социализации по выбранной специальности. Изучение дисциплин, направленных на формирование профессиональных компетенций, дают возможность молодым специалистам быть конкурентноспособными на рынке труда, успешными в построении карьеры и компетентными в реализации профессиональной деятельности. Вместе с тем, вопрос формирования профессиональных компетенций у будущих специалистов молодежной сферы требует дальнейшего изучения и обсуждения в научной среде.

### **Литература**

1. Караванова, Л. Ж. Психолого-педагогические условия профессионально-трудовой социализации студентов вуза / Л. Ж. Караванова. – Текст: непосредственный. // Вестник ТвГУ. Серия "Педагогика и психология". – Тверь. – 2016. – № 2. – С. 101-111.

2. Мирошниченко, И. В. Профессиональная социализация специалистов по работе с молодежью в системе формирования кадрового потенциала молодежной политики / И. В. Мирошниченко. И. В. Самаркина. – Текст: непосредственный // Участие молодежи в формировании гражданского общества в России: сб. научных трудов. – Саратов, – 2009. – С. 193-198.

3. Пакина, Т. А. Трудовая социализация молодежи в современных условиях занятости / Т. А. Пакина. – Текст: непосредственный. // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского /Серия Социальные науки. – Нижний Новгород. – 2012. – № 2(26). – С. 39-46

УДК 17.022.1:37.015.311

**Чайка Анастасия Сергеевна**  
**Anastasia Sergeevna Chaika**

**Луганский государственный педагогический университет**  
**Lugansk state pedagogical university**

**E-mail: Anastasia Sergeevna @mail.ru**

**СТРАТЕГИЯ ЖИЗНИ В СИСТЕМЕ  
ОРИЕНТИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ  
LIFE STRATEGY IN THE PERSONAL ORIENTATION  
SYSTEM**

*Аннотация.* В статье анализируются жизненные ценности, которые представляют систему основополагающих идей, убеждений и верований личности в полноценную и продуктивную жизнь, сформированных под влиянием культурных традиций, образцов и идеалов.

*Annotation.* The article analyzes life values, which represent a system of fundamental ideas, convictions and beliefs of an individual in a full and productive life, formed under the influence of cultural traditions, models and ideals.

*Ключевые слова:* норма, ценности, жизненная стратегия, личность.

*Key words:* norm, values, life strategy, personality.

С позиций системного анализа определим место стратегий в структуре жизнедеятельности личности. Мы полагаем, что они входят в систему ориентирования наряду с системами мотивации, волевого решения и контроля. Ориентирование выполняет функцию рефлексии жизни с точки зрения ее образа, смысла, ценностей, норм и целей. Образ жизни в данном случае характеризует эмоционально окрашенную картину человеческой жизни. Он включен в систему ориентирования посредством механизмов восприятия и интуиции. Смысл жизни выражает ее сущностное предназначение и своеобразие. Это – целостное представление о предназначении и фундаментальных основаниях жизни. Жизненные ценности представляют систему основополагающих идей, убеждений и верований личности в полноценную и продуктивную жизнь, сформированных под влиянием культурных традиций, образцов и идеалов.

Они характеризуют также совокупность представлений человека о значимых (предпочтительных, желательных) параметрах жизни.

Жизненные нормы – устанавливаемые (эмпирическим путем) требования к содержанию и качеству жизни, а также стандарты оценки жизненных событий. Нормативные представления проявляются в повседневной жизни как система руководящих принципов и правил. Жизненные принципы имеют не только нравственное, но и социальное содержание. Они выступают результатом конвенциональной деятельности человека по согласованию его жизненных смыслов и ценностей с социальными нормами (нормативными ожиданиями), принятыми в данном обществе. Наконец, жизненные цели определяют конкретные пути и способы достижения желаемого (или возможного в данных условиях) состояния жизни на ближайшую или

долговременную перспективу. Чтобы стать компонентами ориентирующей деятельности, образы, смыслы, ценности, нормы и цели должны войти в реальную практику и превратиться в установки (ориентации). Кроме того, они должны быть идентифицированы и, приняты в качестве исходных условий жизнедеятельности [3].

Данный процесс можно представить следующим образом: восприятие жизни как целостной или дифференцированной реальности (перцептивные ориентации), распознавание и понимание образов жизни, недоступных для непосредственного восприятия и определяющих сам способ жизни (смысложизненные ориентации), оценка и приписывание значений жизненным явлениям и событиям (ценностные ориентации), согласование реального или воображаемого поведения с жизненными представлениями (нормативные ориентации), определение направленности и характера действий по достижению лично значимых результатов (целевые ориентации). Каждый предыдущий этап по идеальному содержанию богаче последующего, а каждый последующий имеет большую Практическую значимость, чем предыдущий.

Жизненные стратегии относятся к особому классу ориентаций личности. Их выделяют по характеру иницируемой ими жизненной активности. Это, как правило, надситуативные и интегративные (характеризующие способность личности подниматься над уровнем конкретной жизненной ситуации и удерживать целостное представление), долговременные и перспективные (рассчитанные на достаточно длительный срок и ожидаемые в перспективе) ориентации личности. Помимо стратегического уровня в системе ориентирования личности присутствует также своего рода тактический (оперативный) уровень, представленный ситуативными, частичными, кратковременными

ориентациями. Наряду с перспективными ориентациями «от настоящего к будущему» возможны ретроспективные ориентации «от настоящего к прошлому». Устремленность в прошлое, переживание и припоминание прошлого характерны для особого типа рефлексивной деятельности ретроспективного ориентирования.

Объектом ориентаций личности во времени и пространстве выступают события жизни. Под жизненными событиями мы понимаем актуальные (представляющие для личности и ее социального окружения важный интерес), значимые (занимающие высокое место в ценностной иерархии личности) и организованные (упорядоченные) действия, осуществляемые в конкретных условиях места и времени.

На основании теоретического анализа современных исследований проблемы формирования жизненных стратегий личности предлагаются следующие определения «жизненной стратегии личности»:

1. «Жизненная стратегия личности» – в отличие от других способов жизни – это способ сознательного планирования и конструирования личностью собственной жизни путем поэтапного формирования ее будущего.

2. «Жизненная стратегия личности» – это система, состоящая из следующих, связанных друг с другом и взаимовлияющих элементов, которые можно отразить в двух направлениях. С одной стороны, это содержание будущего жизненного пути, оно определяется выбором жизненной позиции обобщение субъективных и объективных личностных достижений, открывающих ту или иную перспективу жизненного движения, совокупность жизненных ценностей индивида, позволяющих, так или иначе, строить образ идеального будущего) и жизненных целей личности (характеризующих доминирующую сферу жизни личности и

определяющих идеальный образ будущей жизни человека). С другой стороны, можно говорить об организационных характеристиках жизненной стратегии, которые одновременно выступают Критериями ее сформированности. Это протяженность временной перспективы, насколько далеко в будущее человек планирует собственную жизнь и насколько глубоко в прошлое обращается за необходимым жизненным опытом, направление временной перспективы (прошлое-настоящее-будущее). То есть психологическая ориентация во времени и, соответственно, жизненные планы, и, наконец, структурированность планируемого жизненного пути (насколько насыщены событиями различные планируемые периоды жизни человека, какие этапы жизненного пути более структурированы, какие менее) [1].

Таким образом, жизненная стратегия личности является внутренним образованием личности. Мы можем характеризовать ее как сформированную при условии наличия осмысленных жизненных целей, системы ценностных ориентаций и определенной жизненной позиции. Личность со сформированной стратегией жизни планирует свою жизнь далеко в будущее, жизненный путь разрабатывается подробно, каждый его этап насыщен предполагаемыми событиями. Жизненная цель представлена на каждом этапе в виде шагов по ее реализации. Человек как субъект анализирует события своей жизни, их изменения, влияние на нее, оценивает собственные возможности и личностные особенности. Он способен выходить за пределы собственного «Я» в анализе ситуации и прогнозирует дальнейшие изменения своей жизни. В соответствии с этим происходит планирование будущего и выстраивается жизненная стратегия личности.

На основании проведенного эмпирического исследования среди студенческой молодежи, направленной

на выявление особенностей жизненных стратегий в юношеском возрасте были рассмотрены основные характеристики жизненных стратегий личности, сформированных к данному моменту в возрасте от 18 лет до 21 года [2]:

1. Недостаточная структурированность образов будущего в сознании юношей и девушек.

2. Низкая представленность в сознании дальней временной перспективы, ориентация в большей степени на ближайшую и удаленную временную перспективу.

3. В будущем доминирует образ самого себя с точки зрения развития различных личностных качеств.

4. Планирование будущего только на ближайшую перспективу, что в значительной степени связано с внешними организационными факторами (необходимость сдавать сессию, посещение университетских мероприятий).

5. Наличие стремления к достижению целей, но отсутствие планов по их реализации.

Таким образом, у относительно большей части юношей и девушек можно сказать, что жизненная стратегия не сформирована полностью, что существенно затрудняет процесс их самореализации. Следовательно, необходимо в студенческий период жизни молодых людей оказывать им помощь в построении жизненной стратегии. А это, в свою очередь, будет более эффективно, если мы сможем определить, на каком этапе формирования стратегии личность находится в данный момент

### **Литература**

1. Адлер, А. Понять природу человека / А.Адлер; пер. Е. А. Цыпина. – СПб.: Академический проект, 2000. – 256 с.

2. Дружинин, В. Н. Варианты жизни: Очерки экзистенциальной психологии / В. Н. Дружинин. – М.: ПЕР СЭ; СПб.: ИМАТОН. – М., 2000. – 135 с.

3. Кроник, А. А. Каузометрия: методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути / А. А. Кроник, Р. А. Ахмеров. – М.: Смысл, 2003. – 284 с.

УДК 378.015.31:331

**Шашиашвили Михаил Вахтангович  
Shashiashvili Michael Vahtangovich**

**Луганский государственный педагогический университет  
Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [shashia63@mail.ru](mailto:shashia63@mail.ru)**

**КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК УСЛОВИЕ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СОЦИАЛИЗАЦИИ  
СТУДЕНТОВ**

**COMPETENCE-BASED APPROACH AS A CONDITION  
FOR PROFESSIONAL SOCIALIZATION OF STUDENTS**

*Аннотация.* В статье коротко освещена проблема профессиональной социализации студенческой молодежи в современных условиях. Проанализированы вопросы высшего профессионального образования. В статье дана характеристика компетентностного подхода системы образования в связи со сменой российской образовательной парадигмы.

*Ключевые слова:* компетентностный подход, компетентность, профессиональная социализация, профессиональная компетентность, студенческая молодежь.



*Annotation.* The article briefly highlights the problem of professional socialization of student youth in modern conditions. The issues of higher professional education are analyzed. The article describes the competency-based approach of the education system in connection with the change in the Russian educational paradigm.

*Key words:* competence approach, competence, professional socialization, professional competence, student youth.

В современных условиях профессиональная социализация осуществляется как целенаправленно в процессе обучения, так и спонтанно во взаимодействии людей, принадлежащих к одному профессиональному сообществу, в формальной и неформальной обстановке. Профессиональные сообщества объединяют людей, работающих в одной и той же области, имеющих общие цели, единую систему ценностей и социальных нормативов – команду единомышленников. На их основе формируются научные школы, исследовательские группы, инновационные команды. Поэтому управление профессиональной социализацией как процессом становления специалиста и полноценного включения в профессиональную среду является важнейшей задачей системы высшего образования.

Решение этой задачи возможно при условии, что образовательное учреждение является центром культуры, источником гуманистических знаний и нравственного воспитания.

Профессиональную социализацию можно рассматривать в двух значениях. В широком смысле слова она представляет собой процесс развития адаптационно-интегративных характеристик личности (составляющая социализационного процесса). При этом он формирует потенциал успешного включения индивида в процесс

трудовой деятельности и поддержания высокого уровня профессиональной мобильности в течение всей жизни. В узком смысле слова профессиональная социализация может рассматриваться в рамках определенной социально-профессиональной группы и иметь определенную профессиональную направленность.

Как отмечает Леньков Р. В.: «профессиональная социализация – процесс интериоризации личностью базовой системы ценностей и нормативов поведения профессионального сообщества, составляющих основу социального поведения в профессиональной сфере» [4, с. 276].

Данное определение отражает социальную сущность протекающего процесса – глубокое усвоение социальных принципов функционирования профессионального сообщества, которые становятся, таким образом, структурными элементами личности специалиста.

Из современных исследователей профессиональной социализации следует отметить С. Н. Иконникову, В. Т. Лисовского, В. А. Нечаева, Н. А. Перинскую, Ф. Р. Филиппова.

Исследования социализации молодежи содержатся в научных работах Г. А. Андреевой, Л.И. Божович, А. В. Мудрика.

Социокультурная среда вуза формирует специфическое пространство, в котором проходит процесс профессиональной социализации студента, формируется личность будущего специалиста, осуществляется взаимодействие комплекса агентов, осуществляющих управление данным процессом: профессорско-преподавательского состава, администрации, воспитательных, научных и других структур.

Социокультурная среда вуза охватывает разнообразные каналы и формы обучения, формальную и неформальную иерархию агентов образовательного процесса, воспроизводит и трансформирует явные и латентные ценности вуза, контролирует на формальном и неформальном уровне соблюдение нормативов коллективного поведения и выполняет целый комплекс других важных функций.

Без глубокого понимания принципов функционирования этого механизма трудно осознать роль образования в социокультурном воспроизводстве, в развитии экономики, политики и других сферах.

Только одновременное усвоение системы профессиональных знаний в процессе обучения (выполнение функций объекта обучающего воздействия) и субъекта творческого осознания содержания этих знаний (выполнение функций обучающегося субъекта) позволяет студенту в полной мере включиться в освоение профессионального пространства и активно искать в нем свое место.

В процессе усвоения комплекса необходимых знаний и навыков познавательная деятельность студента постепенно сменяется профессиональной, с соответствующей сменой потребностей, интересов, постановкой целей и средств, используемых для их достижения. Соответственно в процессе обучения постоянно возрастает объем компетенций, необходимых молодому специалисту для полноценного включения в профессиональную среду.

Компетентностный подход, который вошел в систему образования в связи со сменой российской образовательной парадигмы, предполагает развитие у студентов профессиональных компетенций как способности постоянно расширять объем знаний и управлять ими для достижения профессиональных целей, т.е. осмысленно работать с комплексом знаний. В современном динамичном социуме

востребованы успешные, конкурентоспособные специалисты, освоившие разные виды деятельности и демонстрирующие свои способности в любых жизненных ситуациях. Знания и умения – не цель, а средство для развития личности специалиста, который должен уметь их создавать, применять как в процессе профессиональной деятельности, так и для ее развития.

Реформирование общества обусловило трансформацию социализационных практик и траекторий, изменение эталонов социализированности человека и его идентификационных ориентиров. Переориентация оценки результатов образования с понятий «образованность», «воспитанность», «общая культура» на понятия «компетентность» и «компетенция» – основа компетентностного подхода. Именно компетентностный подход как одно из оснований обновления образования призван обеспечить «достижение нового современного качества дошкольного, общего и профессионального образования».

По Д. А. Иванову, «компетентностный подход – попытка привести в соответствие массовую школу и потребности рынка труда», «причем в качестве результата рассматривается не сумма усвоенной информации, а способность человека действовать в различных ситуациях» [1, с. 35].

Компетентный специалист принимает решения и реализует их соответственно социализационной норме, которая определяется как «результат успешной социализации, позволяющий индивидам и обществу воспроизводить социальные связи, общественные отношения и культурные ценности и обеспечивать их дальнейшее развитие» Профессиональная социализация признается успешной, когда личность осваивает одобряемые в данном

профессиональном сообществе социальные ценности, роли, нормы и образцы поведения. Уровень реализации знаний, навыков, умений, приобретенных в процессе обучения, в трудовой деятельности зависит от степени профессиональной компетентности специалиста.

*Компетентность* – результат образования, выражающийся в овладении студентами определенным набором знаний, умений, навыков, а также способов и приемов реализации в развитии и саморазвитии личности по отношению к предмету воздействия. Набор освоенных способов деятельности, ориентированных на практику, является предметом запроса работодателей, который актуален некоторое время, затем корректируется в связи с изменениями в социально-экономической ситуации [2, с. 11].

*Профессиональная компетентность* – интегративное качество личности специалиста, включающее систему знаний, умений, навыков, обобщенных способов решения типовых задач, зависящее от различных свойств этой личности. «Основным источником формирования профессиональной компетентности является обучение и субъективный опыт личности на основе постоянного стремления к совершенствованию и приобретению новых знаний и умений, обогащению деятельности, готовности к постоянному повышению своей квалификации» [5, с. 21].

Отличие компетентностного подхода в области профессиональной социализации студентов от традиционного состоит в формировании умения работать с информацией, поступающей из различных источников и содержащей противоречивые, а иногда и взаимоисключающие сведения. В условиях избыточности содержания современной информационной среды и необходимости переработки постоянно возрастающего объема сведений, направленных на потребителя информации, делают все более значимой роль

селективной компетенции, обладая которой, студент может самостоятельно определять предметную направленность своих интересов в профессиональном контексте.

Результатом данного процесса является формирование личности профессионала как системы не только профессиональных, но и социально-значимых качеств, реализуемых в деятельности специалиста с высшим образованием и полноценном включении в деловое общение.

Современный специалист – не тот, кто обладает багажом специальных знаний, а тот, кто умеет эти знания применить, но что более важно, он должен уметь принимать ответственные решения, проявлять инициативу, иметь навыки управления информацией и быть толерантным к культурным различиям. В рамках компетентного подхода на первое место выходит не информированность обучаемого, а способность самому находить и применять необходимые решения задач, поставленных образовательной программой. А это, в свою очередь, требует умения выявлять, исследовать проблему, определять возможные ее решения и применить их в конкретной ситуации или найти свой собственный метод и прогнозировать результат.

Обучение студента с использованием принципов компетентного подхода предполагает создание ситуаций включения обучающихся в определенные виды профессиональной деятельности, овладение которыми формирует ценностно-деятельностные ориентации профессиональной среды. Успешность профессиональной социализации выражается в виде готовности расширять круг профессиональных знаний, применять приобретенные знания, навыки и ответственность за результаты своего труда, устойчивого положительного отношения к профессии.

По мнению многих европейских ученых, компетентный подход – особый инструмент укрепления

социального взаимодействия высшего образования с работодателями по налаживанию их совместной работы, а также адаптации образования к тенденциям и потребностям рынка труда. Организация образовательного процесса с участием всех заинтересованных сторон (преподаватель – студент – работодатель) усложняет структуру информационно-обменных процессов и изменяет их содержание.

Компетентностный подход к профессиональной социализации студентов направлен на устранение доминирования теоретических знаний над практическими навыками, что достигается использованием не только различных форм интерактивного обучения, но и интенсивными контактами со специалистами, имеющими большой практический опыт. Обучение знаниям и обучение умениям и навыкам, таким образом, не разрывается, а существует в единстве и взаимосвязи.

Как базовый принцип организационного управления образовательным процессом компетентностный подход усиливает практическую ориентированность высшего образования, существенно расширяет его содержание личностными составляющими, что делает его гуманистически направленным.

Современная система российского высшего образования находится в стадии постоянных изменений и поисках новых организационных путей, которые будут отвечать требованиям времени.

В решении комплекса связанных с этими задачами проблем важнейшую роль играет социальное управление профессиональной социализацией студентов вузов, целью которого является качественное изменение в развитии всех участников данного процесса.

Молодой специалист как результат приложения интеллектуального потенциала вуза к административным, организационным, материальным и финансовым ресурсам становится профессионалом, востребованным рынком труда. Одновременно с образовательным эффектом подготовка специалиста дает социальный эффект – качественное изменение социальных установок, поведенческой ориентации, отдельных сторон жизнедеятельности личности.

Профессиональная социализация является сложным динамическим процессом формирования системы отношений к профессионально-трудовой среде, развития и самореализации профессиональных намерений и планов. Соответственно, система механизмов социального управления данным процессом также имеет сложную структуру, элементы которой располагают не одинаковым значением на различных этапах образовательного процесса.

Таким образом, итогом профессиональной социализации студентов в вузе выступает системная готовность к выполнению профессиональных обязанностей как интегральная характеристика личности специалиста, включающая мотивационную сферу (нацеленность на профессиональную трудовую деятельность); сферу целеполагания (система представлений о содержании и результатах трудовой деятельности); сферу профессиональных притязаний (жизненные стратегии и профессиональные планы, встроенные в единую и детально сформированную «картину мира»).

### **Литература**

1. Иванов, Д. А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий: учебно-методич. пособие / Д. А. Иванов, К. Г. Митрофанов, О. В. Соколова. – М. : АПКИПРО, 2003. – 178 с.



2. Мишина, Г. Н. Организационно-культурные механизмы управления профессиональной социализацией студенческой молодежи : спец. 22.00.08 «Социология управления» : автореф. дис. на соиск. учен. степ. канд. соц. наук / Мишина Галина Николаевна. Гос. ун-т управления. – М., 2012. – 25 с.

3. Селиванов, Д. Ю. Результативность профессиональной социализации студентов в аграрных вузах / Д. Ю. Селиванов // Знание. Понимание. Умение. 2009. № 3.

4. Социология молодежи : учебник для академического бакалавриата / под ред. Р. В. Ленкова. – М. : Издательство Юрайт, 2015. – 416 с. – Серия : Бакалавр. Академический курс.

5. Татур, Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалистов / Ю. Г. Татур // Высшее образование в России. 2004. № 3. С. 20–26.

УДК [373.015.31:331.548]: 373.013.42-051

**Янковская Юлия Викторовна**  
**Yankovskaya Yulia Viktorovna**  
Луганский государственный педагогический университет  
**Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [ulka22@mail.ru](mailto:ulka22@mail.ru)**

**ПРОФОРИЕНТАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА В СРЕДНЕМ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ  
CAREER GUIDANCE ACTIVITIES OF A SOCIAL  
PEDAGOGUE IN A SECONDARY EDUCATIONAL  
INSTITUTION**

*Аннотация.* В статье рассматривается профориентационная деятельность социального педагога в условиях общеобразовательного учебного заведения. Определены организационно-педагогические аспекты профориентационной работы, очерчены основные этапы реализации социальным педагогом профориентационной деятельности в средней школе.

Annotation. The article examines the career guidance activities of a social pedagogue in a general educational institution. The organizational and pedagogical aspects of career guidance work are defined, the main stages of the implementation of career guidance activities by a social pedagogue in secondary school are outlined.

*Ключевые слова:* социальный педагог, профессиональное самоопределение, профориентационная работа.

*Key words:* social pedagogue, professional self-determination, career guidance work.

В наше время значительно усложнился процесс социализации молодого поколения. Кризисное состояние процесса социального становления молодого человека сегодня вызвано изменением производственной сферы, формированием новых экономических условий, отношений, изменений в системе занятости молодежи, стабильного экономического обеспечения. На решение этих молодежных проблем направлен ряд программ государственной молодежной политики, в частности, система профессиональной ориентации молодого поколения.

Для эффективной реализации программ социальной молодежной политики должен способствовать социальный педагог, который оказывает социальное влияние на детей и молодежь через социальные институты общества, в частности образования.

Одна из главных задач социального педагога - научить молодого человека быть самодостаточным в решении личных проблем, создать условия для ее всесторонней самореализации в обществе. Важное место в этом аспекте занимает система профориентации в средних учебных заведениях. Поскольку современный выпускник школы должен не только уметь выбирать будущую профессию, но и быть психологически готовым к переквалификации, проявлять экономическую активность, уметь самореализоваться в другой плоскости общественного труда.

Таким образом, главная задача школы – формирование полноценных граждан своего государства, а это в свою очередь зависит от того, чем будут заниматься школьники, когда они станут взрослыми, какую профессию выберут, и где будут работать. Кроме того, хорошо организованная профориентационная работа позволит решить проблемы еще во время обучения в школе, особенно в старших классах. Известен тот факт, что привлекательная профессиональная перспектива оберегает многих подростков от необоснованных поступков.

Итак, профориентационная работа в средних общеобразовательных учреждениях – это не только решение насущных социальных проблем на ближайшее будущее, но и важный вклад в преодоление острых социальных проблем настоящего. Поэтому, на наш взгляд, одним из эффективных средств государственной молодежной политики является организация профориентационной деятельности в школах под руководством штатного социального педагога. Поскольку, результатом профессионального самоопределения является осознанный выбор будущей профессии, то помощь учащимся в этом со стороны социального педагога предполагает организацию в системе

профессиональной ориентации путем создания Центра профориентации в каждой школе.

Профессиональная ориентация – это система мероприятий по активному, сознательному, профессиональному и мобильному самоопределению и становлению личности с учетом его возможностей, индивидуальных особенностей и конъюнктуры рынка труда.

Под профессиональным самоопределением следует понимать не одноразовый выбор профессии, а перманентный процесс самопознания, формирование интересов основных и резервных профессиональных намерений, профессиональной перспективы, определение направлений переквалификации, продолжающееся на всех этапах учебной и трудовой деятельности человека.

Предметом социальной педагогики является процесс социализации молодого поколения, во время которого усваивается социальный опыт и происходит адаптация к социальной среде, усвоение его традиций, норм, правил, ценностей, ведущий к процессу активного включения в социальную среду [1]. А поскольку, выбор будущей профессиональной деятельности является предпосылкой успешного включения в социальную систему, то именно социальный педагог, на наш взгляд, призван управлять системой профессионального самоопределения учащейся молодежи.

Все вышеперечисленное возможно при создании соответствующих условий в профориентационной деятельности с учащейся молодежью, таких как:

– скоординированная работа специалистов для достижения цели – формирования готовности выпускников стать полноценными гражданами собственной страны. Полноценная система профориентационной работы должна включать в себя такие социальные институты: школа, центры

занятости, центры профориентации, дома детского творчества, психологические центры, правоохранительные органы, медицинские учреждения, средства массовой информации, местные органы власти и т.д. Но главным координатором этой работы должен быть социальный педагог;

– на уровне среднего учебного заведения профориентационная работа должна носить также системный характер, в частности структурными элементами этой системы должны быть: администрация школы, педагоги, социальные педагог, школьный психолог, школьный врач, родители и собственно сами ученики. Важным условием эффективного функционирования этой системы является планирование работы, главная цель профориентационной помощи учащейся молодежи делится на ряд задач, каждую из которых решает выше указанные люди, но организатором и координатором такой работы должен выступать социальный педагог;

– профориентационная работа должна включать в себя разные формы и методы и не ограничиваться профессиональной психодиагностикой и выдачей рекомендаций. Соответственно, организованная система профориентационной работы должна включать в себя: курсы по планированию профессиональных и жизненных перспектив, работу с группами и микрогруппами, где обсуждаются проблемы профессионального самоопределения, индивидуальная работа, методы должны чередоваться и дополнять друг друга (профориентационные игры, специально организованные дискуссии, круглые столы по профориентационным вопросам, методы анализа и самоанализа ситуаций профессионального самоопределения и т.д.);

– работа социального педагога должна включать направления, способствующие профессиональному самоопределению учащейся молодежи: профинформация, профдиагностика, коррекция определенных векторов развития подготовки к овладению будущей профессией, анализ возможных преград и их преодоление, психологическая поддержка учащейся молодежи в процессе профессионального самоопределения, помощь в конкретном выборе будущей профессии, планировании жизненных и профессиональных перспектив;

– профориентационная работа должна быть построена как на обязательной, так и на добровольной основе, например, некоторые формы и методы профориентационной работы должны проводиться только по желанию учащихся, а некоторые занятия должны быть обязательными в расписании занятий ученика;

– постоянно подчеркивать значимость развития профориентационной работы и конкретно определять направления этого развития (организация взаимодействия различных социальных институтов, специальная профессиональная подготовка социальных педагогов, практических психологов к проведению профориентационной работы, создание материально-технических условий для полноценной профориентационной работы).

Профессиональная ориентация учащейся молодежи является интегральной системой, сочетающей процессы анализа профессии, диагностики качеств личности, самоанализа, профессиональных проб, выбору конкретной профессии. Она во всех учебно-воспитательных учреждениях закладывается в содержании учебных дисциплин и учебно-воспитательных мероприятий педагогических коллективов [2]. Итак, на наш взгляд, чтобы подготовить молодого

человека к профессиональному самоопределению социальному педагогу необходимо:

- сформировать установку на собственную активность и самопознание как основу профессионального самоопределения;

- познакомить с миром профессий, конъюнктурой рынка труда, правилами выбора профессии;

- обеспечить самопознание и формирование «образа Я» как субъекта профессиональной деятельности;

- сформировать умение анализировать виды профессиональной деятельности с учетом родства их по психологическим признакам и сходству требований человека;

- выработать умение сравнивать «образ Я» с требованиями профессий к личности и конъюнктурой рынка труда, создать на этой основе профессиональный план и постоянно его проверять;

- создать условия для проверки возможностей самореализации в различных видах профессиональной деятельности;

- обеспечить развитие профессионально важных качеств личности;

- сформировать мотивацию и психологическую готовность к изменению профессии и переориентации на новую деятельность.

Чтобы профориентация давала желаемые результаты, она должна проводиться последовательно и иметь непрерывный характер, поэтому, ее условно разделяют на два периода: допрофессиональный и профессиональный, включающие ряд этапов.

На каждом из этапов реализуются практически все рассмотренные выше компоненты профессиональной ориентации. Специфика этапов определяется, прежде всего, возрастом индивидов, особенностями учебных заведений.

**Допрофессиональный период** охватывает *начальный, ознакомительно-поисковый и базовый (определяющий)* этапы:

– *начальный этап*: дошкольный возраст (1–4 классы).

Предусматривает знакомство детей с профессиями; формирование уважения к трудностям, эмоционально-позитивного отношения к различным видам профессиональной деятельности; формирование интереса к познанию собственной личности; диагностику задатков и способностей детей, проведение с родителями консультаций по развитию их детей. Результатом является сформированное позитивное отношение к себе, труду, обществу, профессиональной деятельности и окружающей среде.

*Ознакомительно-поисковый:* 5–7 классы.

Предусматривает формирование ценностных ориентаций, мотивации самопознания, установку на собственную активность в профессиональном самоопределении; систематическое знакомство с самыми распространенными профессиями; формирование умений самооценки, самоанализа с целью осознания собственной профессиональной направленности; консультирование по выбору профиля дальнейшего образования (учебные заведения, факультативы, кружки, секции). Результатом является выбор направления образования в старших классах.

*Базовый (определяющий):* 8–11 классы.

Предусматривает изучение научных основ выбора профессии (классификационные признаки профессии, их требования к человеку и родство по психологическим признакам); приобретение методик самопознания, самооценки развития профессиональных качеств, формирование умений сравнивать требования к профессии с собственными возможностями; создание условий для профессиональной пробы в различных видах профессиональной или приближенной к профессиональной деятельности,



консультирование по выбору профессии и учебного заведения. Результатом является формирование личностно-значимого смысла выбора профессии, устойчивой профессиональной направленности (профессиональные намерения, планы, профессиональная перспектива) [3].

*Профессиональный период* включает этапы *профессионального обучения* и *адаптации* к условиям профессиональной деятельности или переориентации на новую деятельность.

*Профессиональное обучение* (профессиональные учебные заведения 10-11 классы при наличии профессиональной подготовки) предусматривает овладение профессиональными знаниями, умениями, навыками; адаптацию к учебному заведению, формирование профессиональной мобильности, готовность продолжить профессиональное образование и самосовершенствование, развитие профессиональных качеств, уточнение профессиональной перспективы. Результатом является конкурентоспособный на рынке труда специалист, готовый к активной профессиональной деятельности и переориентации на новую деятельность.

*Адаптация* (профессиональная деятельность или переориентация на новую деятельность) предполагает создание условий для профессионального роста, полноценной самореализации потенциальных сил личности в профессиональной деятельности, адаптацию к трудовому коллективу, профессии и новому социальному статусу; а в случае потери работы – переориентацию на новую профессиональную деятельность и переход от одной профессии к другой на основе приобретенных профессиональных качеств. Результатом является полноценная реализация потенциала личности в

профессиональной деятельности, а в случае необходимости овладение новой профессией.

#### Литература

1. Карпухин, О. М. Самооценка молодежи как индикатор ее социокультурной идентификации / О. М. Карпухин // Социологические исследования. 1998. №12. – С. 89–94.

2. Ромашова Л. Ценностные ориентации современной молодежи. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://kapital-rus.ru/articles/article/1014/> (дата обращения: 30.11.2023 г).

3. Об утверждении Основ государственной молодёжной политики до 2025 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://m.government.ru/docs/15965/> (дата обращения: 15.11.2023 г).

## СЕКЦИЯ

**Развитие движения студенческих отрядов и других форм работы по организации занятости студенческой молодежи**

УДК [364-322]-021.51

**Акиншева Ирина Петровна  
Akinsheva Irina Petrovna**

**Гринько Алеся Игоревна  
Grinko Alesya Igorevna**

**Луганский государственный педагогический университет  
Lugansk state pedagogical university**

**E-mail: [grinko.al@mail.ru](mailto:grinko.al@mail.ru)**

### **ОСНОВЫ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ BASICS OF VOLUNTEERING**

*Аннотация.* В статье рассматриваются сущность и формы социальной активности личности. Анализируются основные качества волонтера на современном этапе.

*Annotation.* The article examines the essence and forms of social activity of the individual. The main qualities of a volunteer at the present stage are analyzed.

*Ключевые слова:* социальная активность, волонтер, молодежь, социализация.

*Key words:* social activity, volunteer, youth, socialization.

Сущность социальной активности подростков заключается в формировании у них свойства самостоятельности и потребности во внутренне необходимой активной деятельности.

Социальная активность может иметь различную меру проявления, зависимую от отношения установок личности на

деятельность и общение, и того социального пространства, в котором она может реализовать эти установки. На каждом возрастном этапе активность имеет тенденцию к возрастанию, в соответствии с объемом социальных обязанностей и того опыта, что приобретают учащиеся. В этих условиях социальная активность становится важнейшей предпосылкой в формировании социального потенциала личности, ее успешной адаптации к общественной жизни с учетом тенденций прогресса общества.

Как актуальная потребность – социальная активность реализуется в системе целевых установок, ценностных ориентации, определяющих мотивационную сферу личности, направленность ее интересов, выбор способов деятельности по удовлетворению возникших потребностей.

Степень социальной активности можно определить, сопоставляя следующие характеристики субъектов [1]:

- мобильность (считая молодежь наиболее социально активной);
- разнообразие способов и сфер действия (социальная активность выше у лиц, включенных в большее число общественных связей и общностей);
- сознательность осуществляемых действий, приобретающих свойства общественно значимых поступков;
- использование опыта других субъектов, что помогает расширить объем и усилить интенсивность преобразующей деятельности;
- привлечение сил других субъектов для достижения общественно значимых целей;
- творческий потенциал, обеспечивающий генерацию новых способов преобразования природы и общественных отношений.

Социальная активность может стимулироваться под условием внешних и внутренних факторов. К внутренним

факторам, прежде всего, относятся мотивы личности и психологические качества, к внешним – условия среды, позволяющие данную активность проявлять и совершенствовать себя в ней. Стимулирование социальной активности личности – это процесс создания стройной системы ситуаций и мотивов, включающих в себя общественно ценные цели, оптимальные формы и методы, а так же социально-значимые изменения в личности, проявляющиеся в активной, сознательной и самостоятельной деятельности и поведении.

Сегодня проблема стимулирования социальной активности актуальна для молодежи и детей ввиду нескольких причин. Это и потребность в общении, потребность в самореализации, потребность в идентификации себя с социальными группами, потребность в самостоятельной деятельности. Однако целью социальной активности подростков может быть результат деятельности и общения, когда они являются средством для достижения узко-личностных целей. Включение подростков в социально-значимую деятельность может быть мотивировано и прагматическими мотивами: перспективы, получаемые благодаря особым возможностям участия в престижной молодежной организации, в образовательных программах.

Структура и виды социальной активности будут различными для каждого вида деятельности субъекта, то есть социальная активность может рассматриваться только совместно с определенным видом деятельности.

Существуют различные подходы к определению форм социальной активности. Так как общество представляет собой наличие различных сфер (политика, культура и др.), можно выделить следующие формы социальной активности: политическая активность; гражданская активность; творческая активность; культурная активность; трудовая

активность; деловая активность; коммуникационная активность. Наиболее распространенными формами социальной активности среди подростков можно назвать: участие в различных культурно-досуговых мероприятиях; участие в жизни своего города, работа волонтером, проведение благотворительных акций; организация мероприятий в рамках образовательного учреждения.

Преобразования, происходящие в общественной жизни страны, существенно меняют объективные условия социализации подрастающего поколения. Цель социализации – это формирование личности, способной активно и творчески действовать в обществе. Она осуществляется в общении и деятельности, происходит в условиях, как воспитания, так и стихийного воздействия на личность различных обстоятельств.

Волонтер – человек, действующий по доброй воле, а не из материального или финансового интереса или под воздействием внешнего социального, политического или экономического давления [3].

Выделяют основные личностные качества волонтера, необходимые для осуществления волонтерской деятельности. По мнению Е. И. Холостовой, это гуманистическая направленность личности, личная и социальная ответственность, обостренные чувства добра и справедливости, собственного достоинства и уважения, достоинства другого человека, терпимость, вежливость, порядочность, эмпатичность, готовность понять других и прийти к ним на помощь, эмоциональная устойчивость, личная адекватность по самооценке, уровню притязаний и социальной адаптированности [2].

В результате многих исследований, выделены основные качества волонтера: общительность, интеллигентность, бескорыстность, сострадание, доброта, образованность, сила

воли. Исследователи И. И. Калачева, Н. И. Никитина, В. Л. Симонович выделяют также следующие качества:

1. Умение выслушать человека, расположить к себе, корректность, выдержка, терпение, внимание, сочувствие, сострадание, ответственность и честность.

2. Признание равной важности личной и коллективной ответственности.

3. Отсутствие личных пристрастий и оценок, компетентность, пунктуальность, внимательность, опрятность, доброжелательность, тактичность.

4. Стремление совершенствовать свои знания, умения, навыки.

5. Не выходить за рамки обязанностей волонтера, не превышать своих полномочий.

6. Умение воздерживаться от создания конфликтных ситуаций.

Основные характеристики, присущие волонтерской деятельности:

**Вознаграждение.** Волонтер не должен заниматься волонтерской деятельностью главным образом с целью получения финансовой прибыли, и любое финансовое возмещение должно быть меньше стоимости выполненной работы.

**Добрая воля.** Хотя мотивация участия в волонтерской деятельности, возможно, всегда будет состоять из нескольких причин, включая давление со стороны коллег (или родителей) и долг перед обществом, все же эта деятельность должна осуществляться добровольно, без принуждения со стороны.

**Приносимая польза.** Должен быть определенный бенефициарий или группа бенефициариев (в т. ч. такие абстрактные понятия, как окружающая среда или само общество), помимо (или в дополнение к) семьи или друзей волонтера.

## Литература

1. Алапаев, Д. М. Подростки XXI века. Психолого – педагогическая работа в кризисных ситуациях: 8 – 11 классы / Д. М. Алапаев. – М.: ВАКО, 2014. – 256 с.

2. Бельтюкова, О. В. Формирование социальной активности старших подростков как условие организации собственной жизни/ О. В. Бельтюкова // Социально-экономическая ситуация в России: состояние и перспективы: сб. статей материалов студентов и аспирантов. – Киров: ВСЭИ, 2006. – С. 20–23.

3. Дьячек, Т. П. Добровольчество: теория и практика: учебно-методическое пособие для волонтеров общественных организаций социального профиля / Т. П. Дьячек, Л. В. Болотова, А. О. Полякова. – Тамбов: Изд-во ИП Чеснокова А.В., 2008. – 93 с.

УДК [316.61:364-322]-053.6-053.81

**Акиншева Ирина Петровна**  
**Akinsheva Irina Petrovna**

**Жудин Андрей Евгеньевич**  
**Zhudin Andrey Evgenievich**

**Луганский государственный педагогический университет**  
**Lugansk state pedagogical university**

**E-mail: Andrey 4578@mail.ru**

## **ПОТЕНЦИАЛ ВОЛОНТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ VOLUNTEERING POTENTIAL**

*Аннотация.* В статье анализируется волонтерская деятельность на современном этапе. Рассматривается ряд



технологических этапов организации волонтерского движения и реализации добровольческой программы.

The article analyzes volunteer activities at the present stage. A number of technological stages of organizing the volunteer movement and implementing the volunteer program are considered.

*Ключевые слова:* подростки, молодежь, социальная активность, волонтерское движение.

*Key words:* teenagers, youth, social activity, volunteer movement.

Волонтерство – деятельность по своей природе просоциальная в целевом, процессуальном, содержательном, технологическом компонентах. Включаясь в волонтерскую деятельность, человек стремится на безвозмездных основах повлиять на трансформацию современного ему общества, сделать его лучше. Молодежь – традиционно наиболее социально активная демографическая группа, которая может стать (и в частных случаях является сейчас) основой крупномасштабного волонтерского движения [1].

Вопрос о потенциале использования молодежной волонтерской деятельности может рассматриваться как минимум в двух аспектах: влияние молодежного волонтерства на конкретно – историческую ситуацию, сложившуюся в обществе; влияние волонтерства на саму личность молодого человека, включающегося в данную деятельность.

Волонтерство сегодня – это мощное общественное движение, имеющее свои организации во всех странах мира, но давно уже переросшие как национальные границы, так и сферу применения волонтерского труда.

Важным этапом созревания является процесс формирования самосознания. В его основе лежит

способность человека отличать себя от своей жизнедеятельности, осознанное отношение к своим потребностям и способностям, влечениям, переживаниям и мыслям.

Участие в социально ценной волонтерской (добровольческой) деятельности само по себе способно вызвать позитивные изменения в личности, суть которого заключается в стремлении придать детско-юношеской инициативности и активности социально-позитивный характер и при этом не только решать задачи воспитания человека, способного воспринимать и присваивать духовно-нравственные гуманистические ценности, поступать в соответствии с убеждениями, но и решать перспективную задачу формирования естественными, мягкими средствами будущих профессионалов и волонтеров социальной работы разной направленности. Дети и подростки, прошедшие через программы и мероприятия социально-педагогического характера, так или иначе, связывают свою будущую профессиональную жизнь с социальной сферой, серьезно и позитивно меняются в духовно-нравственном плане, становятся значительно более творческими и деятельными.

Организация и развитие молодежного добровольческого движения возможны только на основе и при учете объективной информации об интересах, потребностях и мотивах потенциальных волонтеров

Технологию создания волонтерского движения можно разделить на несколько этапов. Предварительный этап создания волонтерской группы заключается, прежде всего, в определении целей, содержания и направленности добровольческой деятельности.

Можно выделить ряд технологических этапов организации волонтерского движения и реализации добровольческой программы.

Предварительный этап: сбор информации о мотивации, интересах и потребностях потенциальных волонтеров; определение потребностей организации в добровольцах; формулирование и принятие полномочий руководителя добровольческой программы [2].

Начальный этап – проведение собеседования, составление описания работы, назначение индивидуальных кураторов для добровольцев.

Основной этап – выполнение работы.

Завершающий этап – оценка эффективности проделанной работы, поощрение добровольцев, планирование дальнейшей деятельности.

Эффективность реализации данной технологии во многом зависит: от степени ясности представлений о будущей деятельности у организаторов и добровольцев; от степени эффективности взаимодействия между добровольцами и штатными сотрудниками; от качественных характеристик предлагаемой работы и учета индивидуальных интересов, потребностей и способностей добровольца; от форм поощрения добровольцев [3].

Для привлечения волонтеров можно использовать разные методы, включая: публичные объявления (в том числе в образовательных учреждениях); «личные» письма-приглашения (разосланные на основании информационных баз учреждений, образования, молодежных учреждений); наглядную агитацию; информирование через средства массовой информации, Интернет, индивидуальные беседы и др.

Основным элементом эффективного обращения является четкое определение содержания работы волонтера. Для молодого человека очень важна социальная значимость выполняемой им работы, поэтому не следует привлекать волонтеров, например, просто для приготовления еды ля

бедных и пожилых. Лучше привлечь людей к решению проблемы недоедающих и одиноких престарелых, для обеспечения нормальных жизненных условий для безнадежно больных.

Если же волонтеры нужны, например, для офисной или административной работы, следует подчеркнуть возможность этих функций для решения проблемы в целом.

Основным этапом организации волонтерского движения является включение молодых людей в практическую добровольческую деятельность. Деятельность, которая предлагается потенциальным волонтерам, может быть и должна быть разнообразной, однако любой ее вид должен отвечать важному требованию: быть направленной на решение проблем, близких и понятных волонтеру.

Заключительным этапом работы с волонтером является его поощрение за проделанную работу. Организаторам волонтерского движения необходимо продумать методы поощрения волонтеров. Очень часто люди забывают, насколько важно поощрять тех, кто работает безвозмездно. Поощрения демонстрируют, насколько организация умеет ценить людей. Волонтеры тоже должны чувствовать благодарность за свой труд.

Самая важная награда – слово «спасибо». Создание благоприятной атмосферы для работы, обращение к ним по имени, посвящение им свободного времени – тоже награда. Хотя бы один раз в год координаторы молодежного волонтерского движения должны организовать общее собрание волонтеров и выразить благодарность по итогам работы за год.

В этот момент очень важно напомнить каждому о цели деятельности, которой волонтеры занимаются. Так волонтеры могут увидеть свое место в целостной структуре добровольческой деятельности. Такое отношение особенно

важно в рамках рутинной работы, например при заполнении базы данных. Рассматривая себя в контексте ценностей и успехов движения, волонтер получает эффективную мотивацию [4].

Другие формы поощрения волонтеров включают: празднование Дня волонтеров; поздравление с днем рождения; вручение значка с логотипом организации; включение имени в доклад организации; приглашение волонтера на неофициальные встречи; рассылка открыток с добрыми пожеланиями; помощь волонтеру в повышении квалификации.

Кроме того, учитывая, что молодой человек находится в высококонкурентной среде в начале своей профессиональной карьеры, очень значимыми для него становятся благодарственные письма на места учебы или работы.

Важно использовать разные формы поощрения волонтеров, например не каждому человеку нравится, когда его хвалят в присутствии большой аудитории; вручают дипломы или берут интервью.

Таким образом, для развития молодежного волонтерского движения необходим ряд условий:

- наличие группы единомышленников, выступающих инициаторами и координаторами волонтерской деятельности;
- наличие институциональной «принадлежности» волонтерского движения (учреждения, организации, поддерживающих волонтерскую деятельность);
- учет специфики мотивационной структуры молодежной группы по отношению к участию в волонтерской деятельности;
- стремление избежать администрирования и бюрократизации волонтерского движения;
- обеспечение благоприятного морального климата, престижности, создание «моды» на волонтерское движение в

молодежной среде (это, возможно, прежде всего, в среде образовательных учреждений);

- использование значимой для молодых людей деятельности как основы волонтерства;

- использование волонтерства как способа повышения социального статуса молодого человека.

Организация и развитие молодежного добровольческого движения возможны только на основе и при учете объективной информации об интересах, потребностях и мотивах потенциальных волонтеров.

Волонтеры – не только альтруисты. Они работают ради приобретения опыта, специальных навыков и знаний, установления личных контактов.

Обычно участие в добровольном труде аргументируется ощущением потребности в общении с другими, желанием быть кому-то нужным, своеобразным бегством от одиночества. Для многих это еще и самореализация, самоутверждение.

Добровольный труд может удовлетворять и сопутствующие интересы: получение образования, знакомства, приобретение новых деловых контактов. И, наконец, это может быть изначальной увлеченностью предлагаемым видом деятельности.

Данная деятельность позволяет молодому человеку, не «ломая» свою жизнь, дополнить ее очень значимой частью – реализовать чувство личной гражданской ответственности за происходящее.

Волонтерство предоставляет возможность приобрести социальный опыт, получить рекомендации для дальнейшего продвижения и карьерного роста. Некоторые волонтеры со временем начинают реализовывать свои авторские социальные проекты.

Молодежь, как наиболее активная социально демографическая группа, может стать основой развития волонтерского движения в нашей стране. Опыт деятельности по созданию добровольческих групп, существующих на сегодняшний день, стал основой выявления некоторых технологических основ развития волонтерского движения среди молодежи.

#### Литература

1. Кобякова, Т.Г. Первичная профилактика наркозависимости: концепция программы организации и развития подросткового добровольческого движения / Т. Г. Кобякова, О. А. Смердов. – М.: 2000. – 78 с.

2. Основы социальной работы / Под. Ред. Павленок // 1999. – С 27-30.

3. Холостова, Е.И. Словарь-справочник по социальной работе / Е.И. Холостова. – М.: ВЛАДОС, 2000. – 424с.

4. Социальная работа с молодежью / Учебное пособие / Под ред. Н.Ф. Басова – М.: Издательско – торговая корпорация Дашков и К, 2007. – 328 с.

УДК 316.61:796.035

**Афанасьева Лолита Игоревна**

**Afanasyeva Lolita Igorevna**

**Луганский государственный педагогический университет**

**Lugansk state pedagogical university**

**E-mail: Lolita156@mail.ru**

**ФИЗИЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА КАК СРЕДСТВО  
СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ  
PHYSICAL EDUCATION AS A MEANS OF  
SOCIALIZATION OF PERSONALITY**

*Аннотация.* В статье выделяется самая важная роль в жизни каждого человека – физическая культура. Анализируются в области физической культуры и спорта главные виды потребностей.

*Ключевые слова:* физическая культура, здоровье, спорт, социализация.

*Annotation.* The article highlights the most important role in the life of every person – physical education. The main types of needs in the field of physical culture and sports are analyzed.

*Key words:* physical culture, health, sports, socialization.

На современном этапе, проблема физической культуры как средства социализации личности является довольно актуальной, потому как она стоит на переднем плане в образовательных организациях и существенное внимание уделяется здоровью детей. Данная проблема может разрешаться самыми разными способами социально-педагогических средств и методов, где необходимо педагогу учесть разные факторы, характерные развитию физической активности ребенка. Сохранять здоровье ребенку и добиваться высокой работоспособности, необходимо с самых малых лет, ведь с раннего возраста можно не только привить интерес к физической культуре, но и ребенок станет коммуникабелен и общителен в социальном обществе.

Итак, можно выделить, что самую важную роль в жизни каждого человека занимает физическая культура, благодаря которой возможно укрепить здоровье, а здоровье личности является – состоянием абсолютного психического, физического и социального благосостояния, а не просто отсутствие заболеваний и физических недостатков. При его соблюдении в формировании личности считается особо актуальным, так как тело и психика человека начинает только сформировываться [4].



Данные современные направления интенсивного развития личности имеют целостный фундамент, который вырабатывает у личности работоспособность, которая определяет потенциал в творчестве. Самая основная проблема социализации – это постижение эффективности прямых и косвенных влияний общества на личность, определения различных факторов, которые способствуют образованию целостной и гармонически сформированной личности, где основной способностью его является преобразование и улучшения самого общества. Культура считается сильнейшим фактором социализации, которая пронизывает все её области, а именно самопознание, коммуникабельность и деятельность. Физическая культура выявляется как непосредственная часть самой культуры, где она и есть главной сферой социализации личности.

Имеются разные суждения о социальной сути в спорте и физической культуре, где главная специфика содержится в разнообразии надобностей, способствующих удовлетворять физическую культуру.

Ученый и главный ведущий социолог Н. И. Пономарев в области физической культуры, рассматривает порядка 40 функций, свойственных спорту в качестве общественного явления, где основной функцией является социализация, с помощью нее аккумулируются и все оставшиеся, что и доказывает социальную потребность физической культуры.

Также, необходимо уделять особое внимание физической культуре при изучении воздействий факторов на саму социализацию, ведь ее необходимо принимать как самый мощный механизм социализации сопровождения ЗОЖ, воспитания здорового духа и нетерпимости к антикультуризму, ведь Л. И. Лубышева считает, что только физическая культура и спорт смогут стать реальным рычагом стимулирования жизни личности.

Следует отметить, что физическая культура (которая является частью человеческой культуры и способна удовлетворить социальные потребности в игре, поведении, общении и др. формах самовыражения) влияет на все жизненно необходимые стороны индивидуума, которые формируются в ходе социализации [2].

Роль физической культуры в развитии человека тяжело переоценить, ведь ее механизмы не готовы в полной степени использоваться в качестве формирования всесторонней и творчески сформированной личности. Физическая культура может при помощи собственных необычных качеств положительно повлиять на социализацию. Рассмотрим более подробно в области физической культуры и спорта главные виды потребностей:

- материальные (связанны с формированием физического воспитания, умений и навыков двигательной активности и др.);

- духовные (удовлетворяются в познавательном, ценностном и ориентационном, а также коммуникативном содействии с деятельностью).

Если же рассмотреть этапы социализации как социологическую науку, то можно заметить 3 главных этапа:

- дотрудовой – захватывает всю жизнь личности до начала трудовой деятельности, затем делится на раннюю социализацию и обучение (ранняя социализация захватывает период от рождения до прихода в школу, а обучение подключает фазу юности);

- трудовой – захватывает период взрослости личности (на данном этапе человек осваивает социальный опыт и придает особое значение трудовому этапу);

- послетрудовой – захватывает период пожилого возраста (повышение продолжения жизни личности

основывает социальную политику страны и подводит к народонаселению пожилого возраста) [1].

При этом, социология физической культуры связывается с процессом развития спортивной карьеры спортсмена, в качестве чего конкретизируются последующие этапы социализации:

- вхождение личности в спортивную деятельность;
- занятие спортом в детском возрасте;
- переход из обычного спорта в профессиональный;
- заключение спортивной деятельности и уход в иную

сферу [3].

Итак, в целом социализация спортсмена должна обеспечить ему возможности не только включения в активную и продолжительную спортивную жизнь, но и гарантировать эффективную общественную интеграцию. Занимаясь физкультурной деятельностью, необходимо помнить социальную ответственность перед обществом. Социальная ответственность имеет в виду разумное сочетание образовательной, трудовой и спортивной деятельности, а также ответственность перед обществом за данную вероятность постижения высших спортивных результатов. Социальную ответственность личности рассматривают из этапов его социализации.

### **Литература**

1. Выдрин, В. М. Спорт в современном обществе / В. М. Выдрин. – М.: Физкультура и спорт, 2014. – 288 с.

2. Лубышева, Л. И. Современный ценностный потенциал физической культуры и спорта и пути его освоения обществом и личностью / Л. И. Лубышева // Теория и практика физической культуры, 2013. – С. 10–15.

3. Лубышева, Л. И. Социология физической культуры и спорта: учеб. пособие / Л. И. Лубышева. – М.: Академия, 2012. – 240 с.

4. Пономарев, Н. А. Социология физической культуры: учебное пособие / Н. А. Пономарев. – СПб ГАФК им. П.Ф. Лесгафта. СПб., 2010. – 118 с.

УДК 378.147.88

**Звонко Александр Анатольевич**  
**Zvonok Alexandr Anatolyevich**

**Цыган Нина Валентиновна**  
**Tsigan Nina Valentinovna**

**Луганский государственный педагогический университет**  
**Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: al.zvonok@gmail.com**

**ПРИВЛЕЧЕНИЕ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ К  
ВНЕАУДИТОРНОЙ НАУЧНО-  
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В  
УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ:  
ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ И ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ  
INVOLVING STUDENTS IN EXTRACURRICULAR  
RESEARCH ACTIVITIES IN HIGHER EDUCATION  
INSTITUTIONS: BASIC METHODS AND ISSUES OF  
IMPLEMENTATION**

*Аннотация.* Статья посвящена способам и проблемам привлечения студенческой молодежи к внеаудиторной научно-исследовательской деятельности. Особый акцент ставится на деятельности студенческих научных обществ университетов и курирующих их внутривузовских организаций.

*Abstract.* The article is devoted to the methods and problems of attracting students to extracurricular research activities. Particular emphasis is placed on the activities of student scientific societies of universities and the intra-university organizations that supervise them.

*Ключевые слова:* образование, научно-исследовательская деятельность, внеаудиторная деятельность, студенческое научное общество.

*Keywords:* education, research activities, extracurricular activities, student scientific society.

Важным направлением в подготовке будущих специалистов в рамках системы высшего образования являются обучение их первичным навыкам научно-исследовательской деятельности для дальнейшей работы в сфере научных исследований. Подготовка обучающихся к научно-исследовательскому типу задач профессиональной деятельности входит в большинство современных федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования уровня бакалавриата и магистратуры, прямо включаясь в требования к освоению ОПОП ВО, как правило, на уровне общепрофессиональных и профессиональных компетенций (последних – если в конкретной образовательной программе был выбран соответствующий научно-исследовательский тип профессиональной деятельности).

Однако, обязательная научно-исследовательская деятельность в рамках учебной работы (написание рефератов, выполнение лабораторных исследовательских работ, НИР и т.д.) не способна в полной мере обеспечить подготовку студентов в качестве настоящих ученых, конкурентоспособных на рынке труда. В связи с этим возникает необходимость привлечения их к внеаудиторной

научно-исследовательской деятельности. Однако возникает закономерный вопрос, какой из методов внеаудиторной научно-исследовательской работы является наиболее эффективным?

По данным П. П. Ростовцевой, до 60% всей самостоятельной деятельности студентов составляет внеаудиторная работа, в связи, с чем перспективным направлением на сегодня является разработка новых форм организации аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы будущих специалистов, при этом одной из ключевых областей внеаудиторной работы является научно-исследовательская [2, с. 170–171].

В.А. Власов выделяет следующие направления индивидуальной и коллективной внеучебной научно-исследовательской деятельности студентов, выполняемой ими в подразделениях университета, и соответствующие функции, которые они реализуют:

1. *Работа в студенческих (молодежных) научных обществах*: проведение аналитических обзоров, обобщение и систематизация информации, непосредственные научные исследования по тематикам в составе творческого коллектива, участие во внедрении в производство научных разработок кафедры, элементы изобретательской деятельности.

2. *Олимпиады*: творческое применение знаний и умений по учебным дисциплинам.

3. *Научные семинары, конференции, симпозиумы, научные школы*: оперативный обмен научной информацией, аргументированное представление и защита результатов личных и коллективных научных исследований.

4. *Конкурсы, выставки*: демонстрация личных и коллективных результатов научных исследований [1, с. 36–37].

Безусловно, наиважнейшим из перечисленных видов деятельности является работа в студенческих научных обществах, которая прямо пересекается со всеми остальными направлениями: олимпиадами, конференциями, конкурсами и т.д. Студенческие научные общества здесь выступают центром координации научной работы студентов, своевременно информируя их о проводимых научных конференциях и конкурсах, обеспечивая их участие в научно-методических семинарах и мастер-классах.

На базе ФГБОУ ВО «ЛГПУ» уже много лет действует студенческое научное общество (СНО), которое помогает начинающим исследователям включиться в научную работу университета. Общество напрямую курируется советом молодых ученых и проректором по научно-педагогической работе университета.

Основными направлениями деятельности СНО являются следующие:

- участие студентов в проведении прикладных, методических, поисковых и фундаментальных научных исследованиях;

- создание условий для развития у студентов способности к самостоятельным обоснованным суждениям и выводам на уровне студента-исследователя;

- научно-организационная поддержка студентам при подготовке научных работ для участия в конкурсах студенческих научных работ, научных конференциях и других научных мероприятиях;

- участие в организации и проведении мероприятий в рамках научно-исследовательской деятельности студентов;

- содействие студентам в подготовке и участии в научных конференциях;

- осуществление сотрудничества СНО и других государственных образовательных учреждений высшего

образования изучение отечественного и зарубежного опыта научной деятельности с внедрением передовых форм и методов в свою работу [2, с. 5–6].

Практика показала, что студенческое научное общество как метод вовлечения студенческой молодежи к внеаудиторной научно-исследовательской деятельности показало высокую эффективность в контексте привлечения студентов к различным научным мероприятиям и конкурсам, а также их знакомства с передовыми научными достижениями. Однако само функционирование и курирование СНО сталкивается с рядом проблем организационно-прикладного характера:

1. Недостаточное финансирование в контексте материального стимулирования перспективных студентов в плане вознаграждений за победы в научных конкурсах, олимпиадах и т.д. в сравнении с другими видами внеаудиторной деятельности (спортивной, творческой). Эта проблема приводит к тому, что талантливая студенческая молодежь предпочитает вступать в студенческие спортивные клубы и творческие кружки, преимущества от участия в которых видны сразу и явно: бесплатные поездки в другие регионы, публичные поощрения от администрации вуза, дорогие призы. Положительный «отклик» от участия в студенческих научных обществах начинает проявлять себя не сразу и не так явно, становясь заметным только ближе к окончанию бакалавриата (когда внеаудиторная студенческая научная деятельность помогает написанию дипломных работ, поступлению в магистратуру для получения полного высшего образования).

2. Низкая самостоятельность данной структуры в контексте сложности выделения для студентов СНО оборудования для научной работы, помещений, иных мощностей университета, что практически невозможно



сделать без прямой поддержки совета молодых ученых, научных координаторов или проректора по научно-педагогической работе. На наш взгляд, структуру СНО необходимо наделять большей самостоятельностью в принятии решений, обеспечивая дополнительное формирование у ее членов не только чистых научно-исследовательских, но и организационно-управленческих компетенций.

Таким образом, функционирование студенческих научных обществ позволяет эффективно вовлекать студенческую молодежь в научно-исследовательскую сферу, в сравнении с другими формами привлечения обучающихся, однако сама концепция требует дальнейшего развития и совершенствования.

### **Литература.**

1. Власов, В. А. Организация и развитие молодежной науки в политехническом университете: монография / В. А. Власов, Л. М. Зольникова, Б. Б. Мойзес, А. А. Степанов; Томский политехнический университет. – Томск : Изд-во Томского политехнического университета, 2009. – 221 с.

2. Положение о студенческом научном обществе Государственного образовательного учреждения высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный педагогический университет» [принято Ученым советом ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ» 27 октября 2020 г. : утверждено и.о. ректора ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ» 12 ноября 2020 г.]. – 9 с.

3. Ростовцева, П. П. Особенности аудиторной и внеаудиторной работы в вузе / П. П. Ростовцева // Мир науки, культуры, образования. – 2022. – № 4(95). – С. 170–172.

УДК [37.015.31:329.78]:172

**Золотова Анна Дмитриевна**  
**Zolotova Hanna Dmitrievna**

**Шопин Иван Александрович**  
**Shopin Ivan Aleksandrovich**

**Луганский государственный педагогический университет**  
**Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [ivan.shopin\\_2000@mail.ru](mailto:ivan.shopin_2000@mail.ru)**

**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО  
ПОТЕНЦИАЛА  
ДЕТСКОГО И МОЛОДЕЖНОГО  
КОММУНИСТИЧЕСКОГО ДВИЖЕНИЯ В  
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ  
USE OF PEDAGOGICAL POTENTIAL CHILDREN 'S AND  
YOUTH COMMUNIST MOVEMENT IN MODERN  
CONDITIONS**

*Аннотация.* В статье раскрыты основные методы использования педагогического потенциала детского и молодежного коммунистического движения в современных условиях, такие как самодеятельность, самоуправление и социальная инициативность.

*Annotation.* The article reveals the main methods of using the pedagogical potential of the children's and youth communist movement in modern conditions, such as self-activity, self-government and social initiative.

*Ключевые слова:* пионерское движение, детские движения, объединения, социально-воспитательный потенциал

*Key words:* pioneer movement, children's movements, associations, social and educational potential.

В последнее время возрастает интерес как к детскому и молодежному коммунистическому движению, так и использование исторически сложеного педагогического потенциала в современных условиях. Детское движение представляет собой реальность, которая охватывает конкретные исторические, социальные, национальные и культурологические аспекты. Оно отражает уникальное время, окружение и пространство, включая государство, его регионы и тип государственного устройства. Вместе с общими историческими традициями, оно также формирует свои собственные ценности и направления.

Проблемы изучения и использования педагогического потенциала детского и молодежного коммунистического движения рассматривали в своих исследованиях Л. В. Алиева, О. В. Гуколенко, А. Я. Данилюк, С. Н. Курило и др. Вместе с тем, отдельные аспекты использования педагогического потенциала детского и молодежного коммунистического движения в современных условиях исследованы недостаточно. Это определило тему статьи.

Воспитание молодежи и формирование ее мировоззренческих установок являются приоритетными задачами любого общества. Важно, чтобы молодые люди обладали правовой и гражданской культурой, чувством собственного достоинства и уважали историческую и культурную традицию своей страны. Преподавание гуманитарных дисциплин и воспитательная работа имеют большое значение в формировании этих качеств личности.

В прошлом, во времена СССР, значительную роль в воспитательной работе играли пионерская организация и комсомол. Их деятельность создавала специфическую

систему духовно-нравственного и политического воспитания личности. Она базировалась на марксистско-ленинской идеологии, которая также лежала в основе преподавания гуманитарных дисциплин в советской системе образования.

В 1990-е года в России возникло множество общественных объединений для детей, которые развивались и процветали. Стоит отметить, что в этом времени царила атмосфера творчества, и значительно увеличилась социальная роль школы и внешкольных учреждений в воспитании следующего поколения за счет отсутствия четких детских политических директив.

Опыт отечественного пионерского движения позволяет осмыслить сложившиеся, проверенные временем социально-педагогические традиции, которые востребованы в деятельности современных общественных детских и детско-молодежных объединений.

Детское движение – это конкретно-историческая, социальная, национальная и культурологическая реальность. Оно отражает «конкретное время», среду и пространство (государство, его регионы, тип государственного устройства и т.д.). Вместе с общими историческими традициями формируются специфические ценности детского движения и его направления. Объективные традиции детского движения, важные для развития и воспитания личности, обусловлены природой Детства, возрастной активностью и прогрессивной ролью в общественном развитии. Они связывают поколения и способствуют росту значимости детского движения в гражданском обществе. Использование этих традиций является приоритетом для создания и функционирования современных детских общественных объединений [1].

Пионерство – система социального воспитания, основанная на опыте российского детского движения 20-х годов. Оно объединяет отечественные воспитательные

ценности и отвечает потребностям Советской республики. Пионерское движение развивается из детского движения и представляет собой субъективную реальность, созданную взрослыми, но сохраняющую его объективные характеристики. В нем присутствуют активность, инициативность, потребности самореализации и самоорганизации детей. Пионерское движение является ярким примером отечественного движения XX – начала XXI века, в котором сочетаются общие и специфические социально-педагогические традиции, и ценности, развиваемые на разных этапах его развития. Опыт пионерского движения имел значительное влияние на социальное воспитание и образование молодежи. Каждый этап развития пионерского движения внес свои изменения в систему социально-педагогических традиций, специфическую форму воспитания детей и подростков. Пионерская организация в России является классическим примером социально-педагогической реальности и субъекта общественного воспитания. Она демонстрирует взаимосвязь объективного и субъективного в детском движении, а также разнообразное влияние различных его структур на детей и взрослых [2].

Социально-воспитательный потенциал пионерских традиций – это ценности пионерского движения, включающие цели, принципы, содержание и организацию деятельности, а также роли взрослых и детей в движении. Самодеятельность и самоуправление – основные принципы пионерского движения: активное участие подростков в деятельности коллектива, организация и оценка результативности работы. Гражданско-патриотическая направленность пионерских объединений – национальная ценность, созданная и развиваемая Всесоюзной пионерской организацией имени В. И. Ленина. Активность детей – основа

пионерского движения. Исторически сложились формы проявления этой активности, такие как социальные инициативы детских объединений. Они вдохновляли детей на вовлечение в созидательные процессы и были выполнимыми для них. Реализация этих инициатив – важный ресурс развития детского движения. Исследования первых пионерских документов указывают на намерение привлечь детей в организацию не только с помощью классово-политических ценностей, но и с помощью демократических, гуманистических ценностей. Они должны быть понятными и близкими детям, а также доступными им для овладения, чтобы отвечать их возможностям и запросам [3].

Традиции патриотизма, гуманизма и гражданственности в нашем детском движении поддержаны современным состоянием и не вызывают сомнений. Однако отсутствие политической составляющей в организованном позитивном детском движении приводит к возникновению неформальных детско-молодежных объединений различной политической окраски, инициируемых взрослыми лидерами. В таком случае дети становятся «политическими заложниками». По историческому и современному опыту, дети инстинктивно включаются в политические события. Сотрудничество детей и взрослых в процессе организации труда, практикуемое в пионерской работе и подтвержденное педагогическими трудами М. В. Крупениной, Н. К. Крупской, В. Н. Шульгина, стало уникальной особенностью пионерства как уникальной воспитательной традиции. Разнообразие отношений между пионерами и взрослыми (октябрята – пионеры – комсомольцы – коммунисты; пионеры и представители рабочего класса, военные, ученые, педагоги; пионеры и крестьянство), формирующихся в рамках общей деятельности, основанной на труде, общественной значимости и коллективности, можно рассматривать как

важный элемент воспитательной работы пионерской организации, способствующий развитию подростка в пионерском коллективе [4].

Таким образом, сохранение и развитие уникальных традиций пионерской организации, таких как преемственная связь с коммунистами, комсомольцами и пионерами, сотрудничество с производственными коллективами, активное участие руководителей государства, видных деятелей науки и культуры, являются важными ориентирами для развития современного детского движения. Понимание их ценности, связи с конкретными детскими объединениями и использование их творческим образом являются стимулом для активности членов этих объединений и укрепления их авторитета в обществе, государстве, а также для преемственной связи поколений в России.

### Литература

1. Алиева, Л. В. Детское движение – субъект воспитания. Теория, история : монография / Л. В. Алиева – М. : Макс Пресс, 2002. – 221 с.

2. Алиева, Л. В. Москва – Родина и столица пионерского движения : историко-педагогический очерк / Л. В. Алиева – М. : Издательство ГНОМ и Д, 2007. – 72 с.

3. Пионерские традиции. 90-летию Отечественного пионерского движения посвящается : сборник историко-методического материалов / под ред. Л. В. Алиевой; К. В. Хомутова – М. : ФГБОУ «Федеральный центр технического творчества учащихся, молодежи», 2012 – 56 с.

4. Ханчин, В. С. Этапы славного пути. Ч. 1. Очерк развития системы пионерской работы / В. С. Ханчин, И. Г. Гордин. – М. : Педагогика, 1972. – 48 с.

УДК [37.015.31:172.15](053.6)

**Золотова Анна Дмитриевна**  
**Zolotova Hanna Dmitrievna**

**Смольский Дмитрий Янович**  
**Smolsky Dmitry Yanovich**

**Луганский государственный педагогический университет**  
**Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [zolotova\\_a@mail.ru](mailto:zolotova_a@mail.ru)**

**ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ МОЛОДЕЖИ  
ПОСРЕДСТВОМ КРУЖКОВОЙ РАБОТЫ  
PATRIOTIC EDUCATION OF YOUTH THROUGH  
GROUP WORK**

*Аннотация.* В статье раскрыты особенности патриотического воспитания молодежи посредством кружковой работы. Основным методологическим принципом патриотического воспитания является приобщение подрастающего поколения к российским историческим ценностям, познание и осознание молодыми людьми своей Родины.

*Annotation.* The article reveals the features of patriotic education of young people through circle work. The main methodological principle of patriotic education is the introduction of the younger generation to Russian historical values, the knowledge and awareness of their Homeland by young people.

*Ключевые слова:* молодежь, патриотическое воспитание, кружковая работа.

*Keywords:* youth, patriotic education, group work.



В настоящее время актуальной становится проблема обеспечения необходимых социально-педагогических условий для формирования гражданско-патриотических чувств у молодёжи. Наблюдается тревожная тенденция изменений в мотивации поведения и выборе ценностных ориентаций молодых людей, утраты устойчивого интереса к образованию, труду, роста антипатриотических настроений и агрессивности.

Анализ научных исследований и публикаций подтверждает мнение о том, что вопросы патриотического воспитания были предметом исследования у русских философов Н. А. Бердяева, В. И. Иванова, И. А. Ильина, И. О. Лосского, В. С. Соловьева, и др. В современных условиях значимая роль в воспитании морально-нравственного, творческого и активного человека, в вопросах патриотического воспитания имеют педагогические взгляды и теории П. Ф. Каптерева, В. А. Сухомлинского, Л. Н. Толстого, К. Д. Ушинского и др. Научные работы И. М. Дуранова, Т. Г. Киселевой, Ю. Д. Красильникова, Н. Ф. Максютинина, Т. К. Солодухиной, П. П. Терехова, Д. В. Шамсутдиновой и др., оценивают педагогическую значимость социокультурной работы как одну из основ становления человека.

Цель статьи – раскрыть особенности патриотического воспитания молодежи посредством кружковой работы.

Национальная безопасность, процветание государства всецело зависят не только от его оборонной мощи, но и от нравственных качеств общества. Любое государство сильно своими гражданами. Ему необходимы мужественные, инициативные, дисциплинированные, здоровые и грамотные люди. Состояние государства зависит, прежде всего, от стремления каждого человека участвовать в развитии и становлении своей Родины. Патриотизм можно

рассматривать как социальный и нравственный принцип, в котором сочетается чувство любви к Родине, забота о её интересах и готовность к её защите от врагов. Немаловажным является уважение к историческому прошлому своей страны, бережное сохранение народной памяти и культурных традиций. В 90-е годы менялся политический строй, изменялся взгляд на нравственные ценности. Тогда многим казалось, что военно-патриотическое воспитание совсем не обязательно, что оно лишнее в образовательной программе. В страну хлынул поток информации из-за рубежа. Благодаря массовой культуре обществу стали навязывать новые взгляды, новые традиции, новые моральные устои. Сегодня данная тенденция уходит в прошлое и происходит это, во многом благодаря, военно-патриотическому воспитанию. При этом перед школой не стоит задача воспитать профессиональных военных. Задача педагогов другая – пробудить в детях любовь к родной земле, воспитать любовь и уважение к родному дому, городу, формировать чувство гордости за достижения своей страны (спортивные, политические, военные и пр.). Кроме того, военно-патриотическое воспитание помогает усвоить такие понятия, как чувство собственного достоинства, гуманизм, нравственность. В настоящее время патриотическое воспитание, становление национальной идентичности является ведущей национальной идеей, объединяющей общество [3].

Проблема патриотического воспитания не может быть решена без формирования у молодого поколения уважительного отношения к прошлому и настоящему своей страны.

Понятие патриотизма объединяет в себе следующие компоненты: уважение к истории Отечества, к обычаям и традициям своего народа, понимание задач, стоящих перед

страной, и своего конституционного долга; уважение к другим народам, их обычаям и культуре, толерантность; отношение к Отечеству, к родным местам, родному языку; стремление к укреплению чести и достоинства Отечества, уважение к Вооружённым Силам; готовность защищать Отечество и служить его интересам; активное и сознательное участие в трудовой деятельности при сочетании личных и общественных интересов.

Цель патриотического воспитания – социализация молодежи через систему формирования высоких гражданских, патриотических и духовно-нравственных качеств; воспитание подрастающего поколения в духе любви и уважения к своей Родине.

Задачи патриотического воспитания – воспитание духовно, нравственно и физически здорового человека на основе богатых исторических традиций России, родного края; восстановление традиции служения Отечеству, способности и готовности защитить и отстаивать интересы Родины; формирование уважения к законам, нравственным нормам общества и необходимости выполнения их в жизни; выработка устойчивости в преодолении трудностей, способности действовать в условиях, близким к экстремальным.

Задачи реализуются через основные формы работы: соревнования, конкурсы, смотры, экскурсии, исследовательскую, поисковую и музейную работу, межрайонные встречи военно-патриотических клубов, походы, игры, турниры.

К направлениям патриотического воспитания относят: духовно-нравственное, историко-краеведческое, социально-патриотическое, военно-патриотическое, героико-патриотическое, спортивно-патриотическое [1].

Эффективной формой работы по патриотическому воспитанию является кружковая работа, то есть осуществление воспитательного воздействия в рамках внеурочной деятельности. Согласно Федеральному государственному образовательному стандарту общего образования, внеурочная деятельность – это образовательная деятельность, осуществляемая в формах, отличных от классно-урочной, которая является полноценным средством воспитания и образования, способствует гармоничному воспитанию школьников, дает возможность практически использовать знания в реальной жизни. Внеурочная деятельность – это неотъемлемая часть образовательного процесса в школе, которая способствует в полной мере реализации требований ФГОС. Внеурочная работа – составная часть учебно-воспитательного процесса школы, одна из форм организации процесса освоения основной образовательной программы. Во внеурочной деятельности реализуется гуманистический личностно-деятельностный подход к содержанию и организации [2].

В школе предпочтение отдается образовательному направлению, организации предметных кружков, научных обществ учащихся, а также развитию художественного творчества, технического творчества, спорта и др. Кружок – это форма добровольного объединения учащихся, выполняющая следующие функции: расширение и углубление знаний, приобщение к разнообразным видам деятельности, расширение коммуникативного опыта, организация досуга и отдыха. Следует отметить, что организация внеурочной деятельности опирается на опыт традиционной методики, используя наряду с новыми педагогическими технологиями наиболее эффективные формы и методы, разработанные ведущими педагогами-методистами [3].

По мнению современных учителей, кружок – это звено, за которое нужно держаться учителю для того, чтобы эффективно использовать всю систему различных форм внеурочной работы. При правильной организации, кружковая деятельность в школе позволяет ученикам стать помощниками учителя в проведении различных мероприятий, поэтому успех деятельности кружка будет полностью зависеть от желания, вовлеченности в процесс, умений, знаний руководителя самодеятельного театра [2].

Для формирования у школьников патриотического воспитания немало возможностей заключает в себе театрально-историческая работа, и особое значение должно отводиться историко-этнографической работе по изучению детьми своей малой Родины. Ведь хорошо продуманная и подготовленная театрализованная постановка – это ожившие страницы учебников, страницы «живой» истории. В таких постановках воспитываются наблюдательность и самостоятельность, умение общаться с широкой аудиторией, любовь к родному краю и Отечеству. Основу патриотического воспитания составляют современные образовательные организации, которые требуют воспитания творческого человека, который сможет не только участвовать в формировании будущего Российского государства, но и нести нравственную и гражданскую ответственность за свои действия, проявляя при этом патриотические навыки поведения в ситуациях выбора. Следовательно, патриотическое воспитание на данный момент должно иметь творческую направленность. Значение культурных и досуговых мероприятий в данном контексте увеличивается [3].

Так, например, можно создать театрально-исторический кружок для организации патриотического воспитания школьников, обучающихся в образовательном

учреждении. Цель и задачи театрально-исторического кружка должны определяться необходимостью организации содержательного досуга, патриотического воспитания, приобщения школьников к своей культуре и искусству, через активное воспитательное воздействие на участников процесса. Деятельность такого театрально-исторического кружка будет направлена на передачу и сбережение исторических, национальных, культурных и духовных обычаев, на формирование познавательной активности к изучению культуры наций, к истории, на воспитание чувств бережного отношения к истории своей страны, к ее прошлому [1].

Таким образом, основным из главных методологических принципов патриотического воспитания является приобщение подрастающего поколения к российским историческим ценностям, познание и осознание молодыми людьми своей малой Родины, самоопределение и творческая самореализация личности в условиях свободы выбора деятельности. Разнообразные формы внеурочной работы в патриотическом воспитании должны использоваться в определённом, педагогически соответствующем порядке. Каждая форма работы должна приносить радость учащимся, вызывать у них познавательный интерес и содействовать развитию навыков и талантов любого ребёнка. Педагог, выбирая формы работы с учащимися, предсказывает влияние разных форм воспитания на любого ребёнка. Важно не забывать, при каких педагогических условиях та или иная форма внеурочной работы будет иметь на практике наибольший воспитательный эффект.

## Литература

1. Романов, В. А. Профессиональная подготовка учителя начальных классов: современные подходы, модели и технологии : Монография / В. А. Романов. – Тула : Издательство Тульское ППО, 2020. – 208 с.

2. Савельева, И. В. Кружковая внеурочная деятельность по военно-патриотическому воспитанию / И. В. Савельева // Молодой ученый. – 2017. – № 11 (145). – С. 483–485.

3. Фарвазетдинова, А. И. Система патриотического воспитания младших школьников во внеучебной деятельности / А. И. Фарвазетдинова, А. С. Шалашова, Л. У. Жданова // Молодежный научный форум : Гуманитарные науки. – 2015. – № 9. – С. 94–98.

УДК 378.015.31: [37.035:316.46]

**Шевченко Ирина Сергеевна**

**Shevchenko Irina Sergeevna**

**Луганский государственный педагогический университет**

**Luhansk State Pedagogical University**

**E-mail: [Shevchenko.irina.army@gmail.com](mailto:Shevchenko.irina.army@gmail.com)**

**ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У  
СТУДЕНТОВ ПОСРЕДСТВОМ ВОВЛЕЧЕНИЯ ИХ В  
ОБЩЕСТВЕННУЮ ЖИЗНЬ УНИВЕРСИТЕТА  
FORMATION OF LEADERSHIP QUALITIES IN  
STUDENTS BY INVOLVING THEM IN THE SOCIAL  
LIFE OF THE UNIVERSITY**

*Аннотация.* В статье описаны виды формирования лидерских качеств у студенческой молодежи посредством вовлечения их в общественную жизнь университета.

Выделены методы работы в коллективе, которые помогут развить и укрепить их лидерские навыки

*Annotation.* The article describes the types of formation of leadership qualities in students through their involvement in the public life of the university. Teamwork methods that will help develop and strengthen their leadership skills are highlighted.

*Ключевые слова:* студенческая молодежь, лидерские качества, общественная жизнь университета, студенческое самоуправление.

*Key words:* student youth, leadership qualities, public life of the university, student government.

Лидерские качества на современном этапе являются одним из важных аспектов становления личности. Зачастую они формируются ещё с малых лет, однако в студенческие годы молодое поколение может активно их развивать благодаря различной общественной деятельности высшего учебного заведения. В данной статье мы планируем раскрыть формирование лидерских качеств у студентов посредством вовлечения их в общественную жизнь университета.

В общепринятом контексте лидер (от англ. leader – ведущий, руководитель) – это лицо, за которым определенное сообщество признает право на принятие ответственных решений, наиболее значимых с точки зрения группового интереса, а лидерство (от англ. leadership) – процесс социального влияния, при котором лидер получает поддержку других членов сообщества для достижения поставленной цели [2].

Образовательная среда высшего учебного заведения одновременно является и средством, и условием формирования и развития лидерских навыков. Через специальную организацию учебной и внеучебной работы можно обеспечить благоприятные возможности успеха



студентов, обладающих развивающимся потенциалом влияния на сокурсников.

В учебных заведениях создаются разнообразные программы для развития лидерских качеств. Студенты учатся волонтерской деятельности, экспериментируют, учатся планировать, получают помощь от других людей, сами проводят благотворительные акции.

Студенту необходимо осознавать, что успешность осуществления роли лидера при выстраивании управленческой деятельности во многом зависит от взаимосвязи не только сформированных лично у него знаний, умений и навыков, но и от проявления индивидуально-личностных особенностей.

К индивидуально-личностным особенностям относят такие лидерские качества:

- энергичность;
- уверенность в себе;
- развитые организаторские и коммуникативные навыки;
- высокая самооценка [1].

Включаясь в студенческую среду вуза, молодой человек адаптируется к разным условиям, каждая ситуация из которых раскрывает его особые навыки, необходимые для успешного закрепления на разных этапах учебы. Полученные навыки, в том числе и лидерские, являются результатом опыта обучающегося в предшествующих ситуациях.

Студенческое самоуправление – уникальная школа жизни, формирующая лидерские навыки, навыки гражданина и много других компетенций. Важно предоставлять возможность студентам участвовать в мероприятиях, которые дают осязаемый образовательный эффект. Одним из атрибутов студенческого самоуправления можно назвать участие студентов в управлении учебным заведением. Такие

навыки студента как управлять процессами внутри «своей организации», а также выстраивать взаимоотношения «организации» со «структурами», которые находятся выше, сформирует у молодого человека понимание процесса управления и готовность к управлению во взрослой жизни [3].

Кроме того, студенческое самоуправление способствует самореализации студентов, формируя акт активную личность, а также решает вопросы в различных областях студенческой жизни.

К организационным формам студенческого самоуправления, способствующим формированию лидерских навыков, можно отнести:

1. Формы, в которых реализуются управленческие полномочия:

- студенческий совет;
- организационный комитет;
- старостат;
- совет факультета;
- группы, а также групповые и факультативные собрания.

2. Формы, в которых реализуются целевые функции:

- студенческие клубы;
- студенческое научное общество;
- спортивный комитет.

3. Формы, ориентированные на подготовку студенческого лидера:

- самопрезентация на первом курсе;
- профильная смена в лагерях;

4. Формы, в которые реализуется социальное партнерство:

- совет молодежи;

– форум, инициированный по молодежной инициативе.

5. Формы, в которых реализуется оценка результативности самоуправленческой деятельности – отчеты старост.

Обобщая все вышесказанное можно отметить, что для формирования и развития лидерских навыков у молодежи в студенческой среде вуза рекомендуется использовать метод работы в коллективе, который погружает обучающихся в ситуации, которые:

– связывают коллективную, групповую и индивидуальную организаторскую деятельность;

– предполагают участие молодого человека в процессах целеполагания, планирования, контроля, оценки и анализа результатов совместной деятельности;

– позволяют моделировать ситуации решения профессиональных задач в рамках взаимодействия в предлагаемых обстоятельствах;

– позволяют наставнику, куратору или преподавателю включать студентов в обсуждение лично и профессионально значимых тем;

– позволяют моделировать ситуации решения профессиональных задач в рамках взаимодействия в предлагаемых обстоятельствах;

– нацелены на разделение работы, детерминированные достижением общей цели, получением общего результата;

– включают этап анализа процесса взаимодействия с целью определения продуктивных и непродуктивных обстоятельствах;

– предполагают включение молодого человека в ситуации коммуникации и взаимодействия, ориентированные на поиск и определение порядка, правил взаимодействия для совместного решения задач;

– ориентированы на проектирование молодым человеком индивидуального плана и маршрута:

– обеспечивают постановку молодого человека в ситуацию с самостоятельным принятием решения относительно решения лично и профессионально значимых проблем.

### Литература

1. Вопросы лидерства и корпоративной культуры в организации XXI века: сб. пер. с науч. ст. / Федер. гос. бюджетное образоват. учреждение высш. проф. образования Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации, Сев.-Зап. ин-т упр. ; [сост. Н. В.Ганц, Т. И.Бунина; пер. : Д. И. Исхаковой и др.]. – СПб. : Изд-во СЗИУ РАНХиГС, 2013. – 223 с.

2. Евтихов, О. В. Лидерский потенциал руководителя: специфика, содержание и возможности развития / О. В. Евтихов. – Красноярск : СибЮИ МВД России, 2011. – 288 с.

3. Молодежные инициативы как основа развития гражданского общества в Российской Федерации: региональный и местный уровни: IV Всероссийская научно-практическая конференция: 6 декабря 2018 г. – Ульяновск: ЗЕБРА. – 294 с.

## СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

**Акиншева Ирина Петровна**, заведующий кафедрой социальной педагогики и организации работы с молодежью ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет», кандидат педагогических наук, профессор (ЛНР, РФ).

**Бессмертная Виктория Викторовна**, старший преподаватель кафедры социальной педагогики и организации работы с молодежью ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ЛНР, РФ).

**Бельград Наталья Владимировна**, доцент кафедры безопасности жизнедеятельности и охраны труда ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет», кандидат педагогических наук (ЛНР РФ).

**Гончарова Татьяна Викторовна**, старший преподаватель кафедры социальной педагогики и организации работы с молодежью ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ЛНР, РФ).

**Герасимов Алексей Вячеславович**, старший преподаватель кафедры философии и социологии ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ЛНР РФ).

**Гужва Татьяна Михайловна**, доцент кафедры социальной педагогики и организации работы с молодежью ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ЛНР, РФ), кандидат педагогических наук.

**Делянченко Виталий Николаевич**, доцент кафедры политических наук и регионалистики ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет», кандидат педагогических наук (ЛНР, РФ).

**Желязкова Анастасия Александровна**, старший лаборант кафедры права ФГБОУ ВО «Азовский государственный педагогический университет» (ДНР, РФ).

**Звонок Александр Анатольевич**, доцент кафедры социальной педагогики и организации работы с молодежью ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет», кандидат философских наук (ЛНР, РФ).

**Золотова Анна Дмитриевна**, доцент кафедры социальной педагогики и организации работы с молодежью ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет», кандидат педагогических наук (ЛНР, РФ).

**Курсгаишев Василий Николаевич**, старший преподаватель кафедры социальной педагогики и организации работы с молодежью ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ЛНР, РФ).

**Кутнякова Ирина Сергеевна**, старший преподаватель кафедры социальной работы ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ЛНР, РФ).

**Миндюкова Оксана Владимировна**, магистрант 2 курса направления подготовки «Организация работы с молодежью», программа «Управление молодежной политикой» ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ЛНР, РФ).

**Омельянович Лидия Александровна**, председатель Совета по социальному партнерству в образовании при Министерстве образования и науки Донецкой Народной Республики, советник при ректорате ФГБОУ ВО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», доктор экономических наук, профессор (ДНР, РФ).

**Рыкова Светлана Юрьевна**, специалист I категории сектора по социальному партнерству и мониторингу трудоустройства выпускников Центра содействия трудоустройству студентов и выпускников, магистрант 2 курса направления подготовки «Социология», программа «Социология управления» ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ЛНР, РФ).

**Северин Лилия Григорьевна**, студент, техник Студии карьеры ФГБОУ ВО Тульский государственный университет (г. Тула, РФ).

**Сурнина Татьяна Николаевна**, директор Центра содействия трудоустройству студентов и выпускников, ассистент кафедры социальной педагогики и организации работы с молодежью ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ЛНР, РФ).

**Сычева Анна Федоровна**, старший преподаватель кафедры социальной педагогики и организации работы с молодежью ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ЛНР, РФ).

**Тыщук Дарья Сергеевна**, старший преподаватель кафедры начального образования Ровеньковский факультет ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ЛНР, РФ).

**Филиппов Юрий Николаевич**, первый проректор кафедры социальной педагогики и организации работы с молодежью ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет», кандидат педагогических наук, доцент, руководитель Научной школы «Трудовая социализация молодежи в современных условиях» (ЛНР, РФ).

**Циклаури Оксана Леонидовна**, магистрант 2 курса направления подготовки «Организация работы с молодежью», программа «Управление молодежной политикой» ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ЛНР, РФ).

**Цыган Нина Валентиновна**, старший преподаватель кафедры социальной педагогики и организации работы с молодежью ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ЛНР, РФ).

**Чикина Юлия Юрьевна**, заместитель декана по воспитательной и социальной работе, доцент кафедры географии ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ЛНР, РФ).

**Шашиашвили Михаил Вахтангович**, старший преподаватель кафедры социальной педагогики и организации работы с молодежью ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ЛНР, РФ).

**Шевченко Ирина Сергеевна**, магистрант 2 курса направления подготовки «Организация работы с молодежью», программа «Управление молодежной политикой» ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ЛНР, РФ).

**Янковская Юлия Викторовна**, заведующий сектором социального партнерства и мониторинга трудоустройства выпускников Центра содействия трудоустройству студентов и выпускников, старший преподаватель кафедры социальной педагогики и организации работы с молодежью ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет» (ЛНР, РФ).



ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Научное издание

**Содействие трудоустройству выпускников  
образовательных организаций высшего образования и  
адаптация их к рынку труда**

*Материалы Всероссийской  
научно-практической конференции*

*(г. Луганск, 14 декабря 2023 г.)*

Тексты даны языкам оригинала

Под общей редакцией  
Ю. Н. Филиппова,  
И. П. Акиншевой

Дизайн обложки – Янковская Ю. В.  
Вёрстка – Янковская Ю. В.

Подписано в печать 20.02.2024. Бумага офсетная.

Гарнитура Times New Roman.

Печать ризографическая. Формат 60×84/16. Усл. печ. л. 18,37.

Тираж 100 экз. Зак. № 7.

Издатель

ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ»

«Книга»

ул. Оборонная, 2, г. Луганск, ЛНР 291011

Т/ф: +7-857-258-03-20.

e-mail: knitaizd@mail.ru