

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ИВАНОВА ОКСАНА ЮРЬЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ СПЕЦИАЛИСТОВ
ПО РАБОТЕ С ПОДРОСТКАМИ В МОЛОДЁЖНОМ ЦЕНТРЕ

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы

Психология управления

Обучающийся

(подпись)

О. Ю. Иванова
(инициалы, фамилия)

Руководитель

доцент каф. психол., канд. мед. наук
(должность, ученая степень, ученое звание)

(подпись)

А. А. Машанов

Нормоконтролер

(подпись)

А. С. Самарина
(инициалы, фамилия)

Допускается к защите

Зав. кафедрой психологии

(ученая степень, ученое звание, инициалы, фамилия)

(подпись)

« ____ » _____ 20 ____ г.

Красноярск 2025

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

Факультет психологии

Направление подготовки 37.03.01 Психология

Направленность (профиль) образовательной программы: 37.03.01 Психология;

Профиль: Психология управления

Выпускающая кафедра психологии

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу

Студенту(ке) Ивановой Оксане Юрьевне
(Ф.И.О. полностью)

группы 250

1. Тема выпускной квалификационной работы: Развитие профессионально важных качеств специалистов по работе с подростками в молодёжном центре

(полное наименование темы согласно приказу)

утверждена приказом по институту от «___» _____ 20__ г. № _____

на основании решения заседания выпускающей кафедры психологии

Протокол от «___» _____ 20__ г., № _____

2. Срок сдачи выпускной квалификационной работы «___» _____ 20__ г.

3. Содержание выпускной квалификационной работы Введение; I Теоретические основы формирования профессионально важных качеств специалистов молодёжных центров; II Исследование уровней развития профессионально важных качеств специалистов молодёжного центра; Заключение.

4. Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы: нет.

5. График выполнения выпускной квалификационной работы: подбор и изучение литературных источников, разработка структуры содержания ВКР, уточнение цели и задач, объекта и предмета исследования (15.03.25–16.03.25); уточнение и систематизация списка литературы, написание раздела ВКР, раскрывающего теоретические основы изучаемой проблемы (17.03.25 – 22.03.25); формирование плана эмпирического исследования, составление диагностического комплекса (23.03.2025–28.03.25); сбор и анализ эмпирического материала (01.04.25–15.05.25); написание практической части ВКР, формирование выводов (16.05.25–29.05.2025); доработка текста ВКР, оформление ВКР (30.05.2025–03.06.2025); подготовка сообщения, иллюстративных материалов для защиты (04.06.25–10.04.25).

Дата выдачи задания «___» _____ 20__ г.

Руководитель выпускной квалификационной работы А.А. Машанов

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 66 с., таблиц 5, рисунков 5, источников 50, 2 приложения.

ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫЕ КАЧЕСТВА, СПЕЦИАЛИСТ МОЛОДЁЖНОГО ЦЕНТРА, РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ

Выпускная квалификационная работа посвящена исследованию путей формирования и развития профессионально важных качеств специалистов, работающих с подростками в молодёжном центре. Рассматриваются актуальные проблемы и потребности, стоящие перед специалистами данной отрасли, изучается специфика их деятельности и определяются требования к профессиональным качествам.

Цель исследования – разработка практических рекомендаций по повышению уровня компетенции и профессионализма специалистов молодёжного центра, обеспечивающих эффективное выполнение задач, направленных на работу с подростками.

Проведено практическое исследование уровней развития профессионально важных качеств специалистов молодёжного центра (на базе ММАУ «Молодёжный центр «Свое дело», г. Красноярск), сделан вывод о преобладании низких и средних уровней развития.

Разработаны рекомендации и программа тренингов по развитию профессионально важных качеств специалистов молодёжного центра.

После проведения разработанной программы тренингов, было проведено контрольное исследование, которое показало позитивное влияние данной программы на уровни развития профессионально важных качеств у специалистов молодёжного центра.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	5
I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ СПЕЦИАЛИСТОВ МОЛОДЁЖНЫХ ЦЕНТРОВ	8
1.1 Характеристика профессиональной деятельности специалистов молодёжных центров	8
1.2 Структура и содержание профессионально важных качеств специалистов молодёжных центров	19
1.3 Факторы, влияющие на развитие профессионально важных качеств специалистов молодёжных центров	27
II ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЕЙ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ СПЕЦИАЛИСТОВ МОЛОДЁЖНОГО ЦЕНТРА	
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА	31
2.1 Процедура проведения исследования	31
2.2 Анализ результатов исследования	36
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	57
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	61
Приложение	
Приложение	

ВВЕДЕНИЕ

В современной России молодёжные центры играют ключевую роль в воспитании, социализации и профессиональном становлении подростков. От компетентности специалистов, работающих в этих учреждениях, во многом зависит успех реализации программы развития подростков и удовлетворение потребностей молодёжи. Сегодняшние дети, подростки, юноши – это завтрашние лидеры, определяющие курс развития страны, а потому очень важно помогать им в социализации, в преодолении проблем и трудностей, с которыми они объективно не способны справиться самостоятельно. Такая помощь должна осуществляться компетентными специалистами – специалистами по работе с молодёжью. Уровень развития профессионально важных качеств таких специалистов имеет важное значение для качества и успешности оказания такой помощи.

Специалист молодёжного центра выполняет разнообразные профессиональные функции, направленные на создание благоприятных условий для развития подростков, организацию их досуговых мероприятий, поддержку самореализации и социальную адаптацию. Среди основных направлений деятельности специалисты занимаются проведением культурных мероприятий, спортивных соревнований, клубных встреч, проектов по трудоустройству и волонтерству.

Важнейшими факторами профессиональной пригодности специалистов молодёжных центров являются наличие определённых профессионально важных качеств, таких как коммуникабельность, эмоциональная стабильность, организованность, творческая активность и толерантность. Эти и другие качества влияют на эффективность взаимодействия с подростками и результативность выполнения профессиональных задач.

В связи с этим выявление способов и механизмов развития профессионально важных качеств специалистов молодёжного центра видится

нам актуальной психологической задачей, решение которой будет способствовать оптимизации их деятельности и повышению качества предоставляемых услуг.

Цель исследования: разработка практических рекомендаций по повышению уровня компетенции и профессионализма специалистов молодёжных центров, обеспечивающих эффективное выполнение задач, направленных на работу с подростками.

Объект исследования: профессионально важные качества специалистов молодёжного центра.

Предмет исследования: программа тренингов развития профессионально важных качеств специалистов молодёжного центра.

Гипотеза исследования строится на таком предположении: программа тренингов развития профессионально важных качеств специалистов молодёжного центра позволит повысить уровень развития организаторских и коммуникативных качеств, эмоционального интеллекта, личностной креативности.

Задачи исследования:

1. Охарактеризовать профессиональную деятельность специалистов молодёжного центра.

2. Описать структуру и содержание профессионально важных качеств специалистов молодёжного центра.

3. Определить факторы, влияющие на развитие профессионально важных качеств специалистов молодёжного центра.

4. Организовать и осуществить исследование уровней развития профессионально важных качеств специалистов молодёжного центра (на примере Молодёжного центра «Своё дело»).

5. Разработать рекомендации по развитию профессионально важных качеств специалистов молодёжного центра.

6. Разработать и апробировать тренинговую программу, направленную на развитие профессионально важных качеств.

7. Провести контрольное исследование и оценить эффективность разработанной программы.

Методы исследования:

1. Теоретические методы: теоретический анализ, изучение литературы, нормативных и методических материалов по проблеме развития профессионально важных качеств специалистов молодёжного центра.

2. Эмпирические методы: беседа, анкетирование, методы психодиагностики профессионально важных качеств специалистов молодёжного центра.

3. Методы количественного, качественного анализа эмпирических данных.

Новизна исследования представляется систематизацией представлений о профессионально важных качествах специалистов молодёжных центров, разработкой психогаммы профессии. В современных исследованиях представления об этом разрозненны.

Практическая значимость исследования заключается в разработке диагностического комплекса для оценки профессионально важных качеств специалистов молодёжного центра, рекомендаций по развитию профессионально важных качеств специалистов по работе с подростками, а также программы тренингов по их развитию, которые могут быть использованы в психологическом сопровождении их профессиональной деятельности.

Структура работы: выпускная квалификационная работа включает введение, две главы, заключение, список использованной литературы, приложение.

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ СПЕЦИАЛИСТОВ МОЛОДЁЖНЫХ ЦЕНТРОВ

1.1 Характеристика профессиональной деятельности специалистов молодёжных центров

Работа с молодёжью становится все более самостоятельным направлением работы с населением. Под ней в нормативном документе понимается «профессиональная деятельность, направленная на решение комплексных задач по реализации молодёжной политики в сферах труда, права, политики, науки и образования, культуры и спорта, коммуникации, здравоохранения, взаимодействия с государственными организациями и общественными институтами, молодёжными и детскими общественными объединениями, а также с работодателями» [3]. Как правило, работа с молодёжью рассматривается как одно из направлений социальной работы [4].

В приказе Минздравсоцразвития РФ от 28.11.2008 № 678 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодёжи» [1] определены должностные обязанности специалиста по работе с молодёжью:

- «координирует деятельность детских и молодёжных объединений;
- анализирует состояние и разрабатывает меры по организации досуга подростков и молодёжи;
- ведет работу с деструктивными детскими и молодёжными неформальными объединениями;
- прогнозирует и планирует работу с молодёжью на курируемой территории, используя разнообразные современные формы, приемы, методы и средства, и несет ответственность за результаты работы в целом;

- осуществляет работу по защите прав подростков, молодёжи, молодых семей, работает с лидерами неформальных группировок;
- выступает с лекциями по вопросам молодёжной политики;
- способствует формированию общей культуры личности;
- участвует в деятельности методических объединений, использует другие формы методической работы» [1, ч. III].

Специалисты по работе с молодёжью, таким образом, решают достаточно комплексные задачи, отражающие в своем содержании молодёжную политику государства. Работая с молодёжью, специалист оказывает поддержку личностному развитию молодых людей, обучает их, сопровождает в развитии, приобретении достижений [25].

Если обратиться к профессиональному стандарту, то в нем прописано, что обобщенной трудовой функцией является «реализация услуг (работ) в сфере молодёжной политики» [2], которая раскрывается через следующие трудовые функции:

- организация мероприятий в сфере молодёжной политики;
- организация досуга и отдыха детей, подростков и молодёжи;
- сопровождение деятельности специализированных лагерей.

Обозначенные трудовые функции, в свою очередь, раскрываются через трудовые действия, к которым относятся [2]:

- разработка и организация мероприятий;
- организация и проведение мониторинговых исследований;
- организация различных форм мероприятий по основным направлениям государственной молодёжной политики;
- организация информирования молодёжи через СМИ;
- разработка и реализация проектов и программ в сфере молодёжной политики и др.

При этом, как делают акцент Е. В. Осипчукова, А. В. Пономарев, «... специалист по работе с молодёжью – это не только и не столько организатор

мероприятий, а больше проектный менеджер с лидерскими личностными качествами, обладающий пониманием научной основы организации работы с молодёжью» [32, с. 11].

Предметом труда специалистов по работе с молодёжью выступает группа населения в возрасте от 14 до 35 лет (молодёжь в соответствии с нормативным определением в законодательстве нашей страны). Согласно классификации Е.А. Климова, профессия относится к типу «человек-человек», поскольку основу профессиональной деятельности специалиста составляет коммуникация, взаимодействие с молодёжью в целях содействия её благополучию и социализации [22]. Более того, согласно исследованиям А.В. Карпова, её можно отнести к классу «субъект-субъектных» видов деятельности, когда выстраивается конструктивное сотрудничество субъектов [21]. В зависимости от цели труда, в свою очередь, профессия специалиста по работе с молодёжью является преобразующей, поскольку её прямым назначением выступает изменение и развитие социальной действительности (решение социальных проблем молодёжи).

Итак, объектом труда специалистов по работе с молодёжью является молодёжь и проблемы, создающие риски для её благополучия и социализации. Это такие проблемы, как девиантное и аддитивное поведение молодёжи, асоциальная активность, деструктивная система ценностей, трудности личностного и профессионального самоопределения, социализации, дезадаптация к условиям окружающей среды [5; 6; 7].

Для решения обозначенных преимущественно социальных проблем специалист по работе с молодёжью использует образовательные и социальные технологии. В первом случае объектом профессионального воздействия выступают компетенции молодёжи, во втором – оказывается помощь, поддержка в разрешении актуальной проблемы. Также специалист по работе с молодёжью активно применяет проектные технологии, информационно-коммуникационные технологии [32; 43], диалоговые, игровые технологии [15]. В статье В.В. Пахаря выделены такие направления работы с молодёжью, как [33]:

- оздоровительное направление;
- содействие занятости;
- информационно-консультативное направление;
- воспитательно-профилактическое направление;
- досуговое направление;
- реабилитационное направление;
- социальная поддержка молодёжи.

Специалист по работе с молодёжью использует многообразные методы и формы работы: беседы, дискуссии, диспуты, дебаты, круглые столы, творческие вечера, походы, экскурсии, решение кейсов, акции, флешмобы, воркшопы, форумы, конференции и т.д. [32].

Специалисты по работе с молодёжью часто занимаются социально-проектной деятельностью (что также является подтверждением преобразующей функции данного специалиста) – или реализуя социальные практики для реализации потребностей и решения проблем молодёжи, или вовлекая молодёжь в проекты, побуждая проявлять и реализовывать свои инициативы [8; 9]. Они разрабатывают, реализуют и оценивают молодёжные программы и проекты (для них, с ними, а также побуждая молодёжь сотрудничать внутри сообщества). Профессиональная деятельность специалистов по работе с молодёжью ориентирована на то, чтобы развивать у молодых людей самостоятельность, инициативность, ответственность, обучать их социально одобряемым и новым для них моделям поведения, помогать определять перспективы своего будущего, строить планы и помогать совершать шаги по их реализации [25]. Чтобы решать такие комплексные и сложные задачи в работе с молодёжью специалисты должны и сами быть способны к этому, обладать рядом знаний, умений, а также профессионально важных качеств.

Специалисты по работе с молодёжью могут трудиться в разных образовательных, социальных, культурных учреждениях, в зависимости от чего будет различным и их объект труда [26]. Например, молодёжный центр приоритетно работает с подростками и юношами «группы риска», ставит перед

собой значимые задачи, а потому умение выстраивать контакт и коммуникацию с такими подростками и юношами – одно из важнейших умений. Специалист молодёжного центра становится одним из агентов социализации, воспитания и развития личности «трудного подростка» (от не принимаемого сотрудник центра постепенно становится значимым, референтным). Влияние специалиста молодёжного центра на подростка «группы риска» происходит через общение и деятельность.

Как пишет М. В. Мороз, труд специалиста по работе с молодёжью очень динамичен, требует проявления креативности, а потому его нельзя назвать алгоритмизированным, шаблонным, однообразным [30]. Хотя, безусловно, в своем труде специалист опирается на представление о традиционных и инновационных технологиях работы с молодёжью [9], всегда адаптируя их потенциал, совмещая их для достижения успеха в конкретной ситуации, с конкретными представителями молодёжи и их проблемами (подразумевается адресность воздействия, индивидуальный подход в решении проблем молодёжи), что требует от специалиста достаточного уровня развития аналитических способностей, общей и социальной креативности.

Также труд специалиста по работе с молодёжью характеризуется наличием риска для возникновения и развития профессионального выгорания (как и во всех «помогающих профессиях»). М. В. Мороз называет такие факторы развития профессиональной деформации, как высокая информационная нагрузка, работа в условиях дефицита времени, спровоцированные режимом многозадачности, возможное возникновение конфликтных ситуаций, эмоциональная «нагруженность» и повышенная ответственность за жизнь и здоровье людей [30]. Профессиональное выгорание, в свою очередь, деструктивным образом влияет на эффективность труда специалиста, что требует организации профилактической и коррекционной работы с данным состоянием.

Отметим также и то, что профессия «специалист по работе с молодёжью» является сравнительно молодой, что определяет активное обсуждение технологий обучения ей, критериев и условий эффективности профессиональной

деятельности [11]. Исследователи достаточно часто замечают, что личностные качества специалиста по работе с молодёжью во многом определяют эффективность и успешность его профессиональной деятельности, в связи с чем целесообразно рассмотреть вопрос структуры профессионально важных качеств специалистов по работе с молодёжью.

Таким образом, содержание профессиональной деятельности специалиста молодёжного центра крайне разнообразно: это и разработка и организация мероприятий, и информирование, и разработка и реализация проектов и программ в работе с молодёжью, для чего используются образовательные, социальные, игровые, инфокоммуникационные, проектные и иные технологии, различные формы и методы работы.

Чтобы обобщить существующие представления о профессии специалиста молодёжного центра, мы составили психограмму данной профессии. Психограмма – это портрет идеального или типичного профессионала, сформулированный в терминах психологически измеримых свойств. Психограмму любой профессии составляют психологические качества, желательные для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста, преодоления экстремальных ситуаций в труде.

Раздел 1. Характеристики мотивационной, волевой, эмоциональной сферы специалиста молодёжного центра:

1. Мотивы, цели, задачи, интересы, отношения, ценностные ориентации человека, психологические позиции.

Трудовые мотивы специалиста по работе с молодёжью могут быть разными, но наиболее предпочтительны внутренние мотивы, связанные с содержанием профессиональной деятельности, стремлением самореализоваться в ней, развиваться [39].

Воронина О. А. выделяет такие доминирующие мотивы труда у специалистов по работе с молодёжью:

– «внутренние (стремление к самоутверждению, к саморазвитию,

удовлетворение от самого процесса и результата труда, стремление влиять на других людей),

– внешние (долг и ответственность перед обществом и другими людьми, стремление получить одобрение других людей, желание добиться общественного признания, стремление получить высокий социальный статус и др.)» [16, с. 463].

Цель специалиста по работе с молодёжью – способствовать гармоничному развитию и социализации молодёжи, оказать ей помощь в разрешении жизненных проблем. Как пишет М. В. Мороз, «... миссия профессии заключается в создании условий для развития, социализации и самореализации молодёжи с учетом потребностей каждого возрастного периода, создании условий для защиты прав, свобод и законных интересов молодых граждан, создании условий для формирования системы убеждений, духовно-нравственных ценностей, гражданско-патриотической позиции. В масштабе государства миссия профессии состоит в обеспечении условий для развития человеческого капитала, детерминирующего дальнейшее развитие страны» [30, с. 79].

Задачи труда в данном случае определяют конкретные шаги и действия, мероприятия, которые реализует специалист для достижения общей цели в каждом индивидуальном случае.

Интересы специалиста по работе с молодёжью находятся в сфере психологии, социальной педагогики, социальной работы (с позиции научных основ своего труда), а также в сфере современных молодёжных трендов, технологий, актуальных социальных практик, инноваций (с позиции практики своего труда).

Ценностями специалиста по работе с молодёжью выступают альтруизм (искреннее желание помогать, чувствовать в своей работе миссию), саморазвитие и самообразование, социальная ответственность (понимание своей роли в формировании будущего общества), патриотизм и любовь к Родине, честь, достоинство, уважения к закону, чувство прекрасного [27].

Для специалиста по работе с молодёжью объект его труда (ребенок, подросток, юноша) должен представлять особую ценность, что соответствует гуманистической парадигме [45]. Специалист должен проявлять внимание и уважение, бережное отношение к потребностям, интересам своих подопечных, верить в их личностный потенциал и помогать его раскрытию, использованию в целях преодоления проблем, трудностей, барьеров, с которыми они сталкиваются.

Также отчасти специалист по работе с молодёжью может трудиться в рамках конструктивной парадигмы [45], согласно которой каждый человек должен быть активен, имеет возможность конструировать окружающий мир таким образом, как это хочется ему.

Психологическая позиция специалиста работе с молодёжью может заключаться в том, как он относится к своей профессии (видит ли он в ней миссию своего жизни или конкретного её этапа), как относится к своим подопечным, как относится к саморазвитию в труде [18]. Наиболее подходящим вариантом является то, когда специалист работе с молодёжью понимает и осознаёт ценность своего труда (для общества в целом и своего жизненного пути как аспекта самореализации), стремится быть полезным молодёжи, способствовать решению её возрастных задач и преодолению проблем в их пути, стремится саморазвиваться и самообразовываться в рамках своих профессиональных функций.

2. Профессиональные притязания, профессиональная самооценка, самосознание себя как профессионала.

Наиболее подходящим вариантом может выступать то, что специалист по работе с молодёжью адекватно (реалистично) оценивает свои возможности, способности в труде, личностные качества, но всегда стремится к саморазвитию, имеет высокие профессиональные притязания (например, реализовать большой социальный проект, стать автором эффективной методической разработки, стать руководителем в своем подразделении и др.).

3. Эмоции, психические состояния, эмоциональный облик.

Специалист по работе с молодёжью должен обладать развитой эмпатией, должен быть способен понимать состояния другого человека (поскольку основное содержание его труда – коммуникация, взаимодействие с молодёжью), воздействовать на них в нужном русле. Одновременно с этим специалист по работе с молодёжью должен уметь понимать и контролировать свои эмоции, психические состояния. Эмоциональный облик специалиста должен характеризоваться умеренным проявлением эмоций, не становиться излишне «сухим», формальным, но и не проявляться в виде постоянных изменений в настроении, в чрезмерном проявлении эмоций [40].

Специалист по работе с молодёжью должен уметь контролировать свои эмоции, состояния, поведение, ориентируя их на создание наилучших условий для осуществления профессиональной деятельности (например, в определённых условиях нужно быть готовым продемонстрировать чувство восторга, радости за подопечного, в других условиях – скрыть свое разочарование от неуспешной его попытки). Необходим достаточный уровень стрессоустойчивости, поскольку возможны конфликты, агрессия, апатия подопечных.

4. Удовлетворенность человека трудом, его процессом и результатом.

Удовлетворенность специалиста по работе с молодёжью является важным условием его профессионального развития, складывается из удовлетворенности многими аспектами его труда – удовлетворенности содержанием труда, условиями, взаимоотношениями с коллегами, руководством, уровнем заработной платы и др.

Социальная значимость профессии способствует повышению субъективной удовлетворенности трудом.

Раздел 2. Характеристики операциональной сферы специалиста по работе с молодёжью:

5. Психологические знания о труде, о профессии.

Специалист по работе с молодёжью должен [47]:

– обладать знаниями в области возрастной психологии (понимать психологические особенности возрастных периодов детей, подростков, юношей,

с которыми осуществляется социальная работа, специфики социализации и др.), конфликтологии, социально-педагогических и психологических основ организации работы с молодёжью, методов воспитательной и социальной работы, основ проектной деятельности, основ экономики, социальной статистики, социального партнерства и др.;

– обладать правовой грамотностью (хорошо знать международные, федеральные, региональные и локальные нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность, методические документы по вопросам организации работы с молодёжью);

– владеть методами и технологиями социальной диагностики, социальной профилактики (например, уметь проводить тренинги, мастер-классы, руководить и участвовать в проектной деятельности и др.), технологиями кризисного вмешательства (при работе с «трудной» молодёжью), навыками нетворкинга (с целью выстраивания социального партнерства), основами компьютерной грамотности.

6. Психологические действия, способы, приемы, умения, техники, психотехнологии (в их влиянии на себя и на других людей).

Профессиональная деятельность специалиста по работе с молодёжью построена на коммуникации – коммуникации с подопечными, с социальными партнерами, коллегами. Сформированное умение устанавливать и поддерживать доверительный контакт с подростками, в т.ч. «трудными», является одним из важнейших условий для результативности труда данного специалиста, для реализации им психотехнологий (технологий психосоциальной работы).

7. Профессиональные способности, профессиональная обучаемость, открытость к профессиональному росту.

Профессия специалиста по работе с молодёжью требует постоянного саморазвития, повышения квалификации и самообразования, профессионального роста, поскольку окружающий мир стремительно меняется – меняются особенности молодёжи, их проблемы и запросы, обновляются технологии, внедряются инновации, в т.ч. в социальной сфере, и к ним нужно

БЫТЬ ГОТОВЫМ.

8. Профессиональное мышление, в том числе творчество, возможность обогатить опыт профессии.

Специалист по работе с молодёжью должен обладать гибким мышлением, которое обеспечивает его адаптивность к нестандартным ситуациям, распространённым в работе с детьми, подростками, юношами, социальной креативностью. Профессиональная деятельность специалиста по работе с молодёжью нередко реализуется в проектах, которые не только решают социальные проблемы, но и должны стать источниками малых и больших инноваций в социальной практике [41].

9. Профессиональное саморазвитие, умение проектировать и реализовать планы своего профессионального роста.

Специалист по работе с молодёжью должен уметь проектировать свое профессиональное развитие, быть активным и целеустремленным в достижении поставленных целей и задач.

10. Психологические противопоказания (то есть психические качества, абсолютно или относительно несовместимые с профессией), а также качества, отсутствие которых может быть компенсировано:

– эмоциональная ригидность (неспособность к эмпатии, использование авторитарного стиля взаимодействия с подопечным, интолерантность как неприятие другого мнения, нежелание его понять);

– консерватизм (нежелание узнавать новое, руководствоваться им в работе – это особенно губительно для специалиста по работе с молодёжью, поскольку молодёжные субкультуры, молодёжные тренды, интересы, используемые технологии постоянно обновляются);

– психологические и физиологические качества, особенности, которые затрудняют коммуникацию (например, замкнутость, отсутствие интереса к людям, отсутствие ориентации на общение, а также невыразительная речь, имеющая дефекты).

11. Линии профессионального роста и линии распада профессиональной

деятельности и личности специалиста, пути их реабилитации.

Линии профессионального роста специалиста по работе с молодёжью разнообразны: при должном внимании к своему профессиональному саморазвитию и самообразованию специалист может расти в карьерном плане (из специалиста в ведущего специалиста, в руководителя подразделения, в директора молодёжного центра и др.), расти как профессионал, создавая авторские методические разработки, социальные проекты, которые могут транслироваться по всей стране, т.д.

Одновременно с этим ввиду того, что профессия специалиста по работе с молодёжью является социономической, «помогающей», в ней высоки риски профессионального выгорания, повышенного профессионального стресса и другие вариаций профессиональных деформаций. Если специалист не будет внимателен к себе, не научится справляться со стрессовыми состояниями, переживаниями, не будет уделять достаточное внимание отдыху, восстановлению своих личных и профессиональных ресурсов, возможна ситуация ухода из профессии.

1.2 Структура и содержание профессионально важных качеств специалистов молодёжных центров

Проблема профессионально важных качеств достаточно глубоко проработана в отечественной науке. В общем смысле профессионально важные качества – это психологические качества личности, определяющие продуктивность (производительность, качество, результативность и др.) деятельности [14], т.е. основным в содержании понятия является акцент на связи психологических качеств личности и эффективности профессиональной деятельности. Соответственно, изучение профессионально важных качеств с практической точки зрения обосновано, поскольку их диагностика и развитие

могут и должны стать частью профессионального отбора, профессионального образования и развития [19].

Сходное определение исследуемого понятия предлагает В. Д. Шадриков: профессионально важные качества – это индивидуальные качества субъекта деятельности, влияющие на эффективность и успешность её выполнения [46], однако можно заметить и отличия в определениях: В. Д. Шадриков описывает профессионально важные качества как предпосылку профессиональной деятельности, а также говорит о возможности совершенствования, «шлифовки» в ходе деятельности [46].

Ученый В. А. Батаршев с соавторами определяет профессионально важные качества как «индивидуальные свойства субъекта деятельности, которые необходимы и достаточны для реализации этой деятельности на нормативно заданном уровне» [10, с. 9]. В данном определении обращает на себя внимание акцент на «нормативно заданный уровень», что позволяет сделать вывод о том, что профессионально важные качества в представлениях исследователей являются предпосылкой для эффективности трудовой деятельности в границах нормы.

В представлениях В. А. Бодрова под профессионально важными качествами следует понимать «всю совокупность психологических качеств личности, а также целый ряд физических антропометрических, физиологических характеристик человека, которые определяют успешность обучения и реальной деятельности» [12, с. 153]. В определении представлен более широкий круг характеристик человека, которые составляют профессионально важные качества.

Другое определение исследуемому понятию предлагает Е. П. Ильин, который трактует профессионально важные качества как «такие функциональные качества и личностные особенности человека, которые способствуют успешному выполнению данной профессиональной деятельности» [20, с. 31].

В своих исследованиях Ю. П. Поваренков определял профессионально важные качества достаточно просто – как «профессиональные знания и умения,

профессиональные способности» [37, с. 176].

Также автор в более современной статье (2024 г.) вводит понятие «деятельностно важные качества профессионала», понимая под ними «систему индивидуальных качеств, которые влияют на эффективность формирования, реализации, оптимизации профессиональной и метапрофессиональной деятельности в целом и их отдельных компонентов» [36, с. 162].

Исследователь В. А. Толочек отмечает сложную структуру профессионально важных качеств, выделяя её компоненты:

- «личностные особенности (мотивация, направленность, смысловая сфера и др.);
- психофизиологические особенности (темперамент, особенности высшей нервной деятельности);
- особенности психических процессов;
- анатомо-морфологические характеристики человека» [42, с. 64].

Низкий уровень развития профессионально важных качеств, в свою очередь, определяет возможные неуспехи в профессиональном обучении и в профессиональной деятельности, ошибочные действия и т.д. На наш взгляд, такой уровень развития профессионально важных качеств не является обязательным условием неуспешности специалиста, поскольку данный дефицит в определённых случаях может быть преодолен волевыми усилиями, трудолюбием.

Интересным является значение высокого и низкого уровня развития профессионально важных качеств для эффективности труда. С одной стороны, было сказано, что их наличие, достаточный уровень их развития определяет успешность в труде, в её освоении и адаптации, с другой стороны – их низкий уровень развития может сделать человека и вовсе непригодным к данному виду труда (профессионально важные качества сравниваются с «каркасом» профессии – если они развиты, то человек сможет освоить знания, быть успешным в профессии, если не развиты – то даже глубокие знания не позволят ему стать профессионалом) [48].

Для каждой профессии набор профессионально важных качеств является специфическим, зависимым от содержания труда, от требований к работнику. В настоящем исследовании внимание уделяется анализу профессионально важных качеств специалистов по работе с молодёжью, который следует начать с определения специфики содержания их труда.

Структура профессионально важных качеств специалистов молодёжного центра изучается и в психолого-педагогической науке, хотя представления о ней достаточно разрозненные и несистематизированные. Интерес к данной проблеме объясняется тем, что профессия «специалист по работе с молодёжью» относится к типам профессий «человек-человек», то есть её представители постоянно общаются, взаимодействуют с людьми, в то время как профессионально важные качества ярко проявляются в общении и поведении человека.

Специалист по работе с молодёжью относится к роду «помогающих профессий», предполагающих работу и общение с людьми (система «человек-человек», по Е. А. Климову), то есть к группе профессий социологического типа [22]. Базовой характеристикой помогающих профессий является про социальная активность личности: достижение таких гуманистических и общественных идеалов, как благополучие, здоровье, высокое качество жизни, развитие индивидов и групп [13].

В зависимости от цели труда профессия специалиста по работе с молодёжью, как уже было отмечено ранее, является преобразующей, что, в свою очередь, определяет необходимость таких качеств у специалистов данной сферы, как организаторские качества, предприимчивость, целеустремленность, социальная креативность и др.

В своем диссертационном исследовании Е. В. Коржуева отмечает необходимость наличия у специалистов по работе с молодёжью таких профессионально важных качеств, как патриотизм, гражданственность, социальная ответственность, инициативность, сопричастность общественным интересам, эмпатия, толерантность [24], также отмечает, что «специалист в сфере государственной молодёжной политики должен являться профессионалом

в области социальных технологий, владеющим навыками проектной деятельности в сфере молодёжной политики и работы с молодёжью» [24, с. 12]. На последнее указывали и С. Н. Фомина, В. Н. Козель, которые в своей статье отмечают необходимость владения специалистами по работе с молодёжью способностями к социально-проектной деятельности [44].

Другой исследователь Е. В. Конова к числу профессионально важных качеств специалистов по работе с молодёжью относит [23]:

- открытость к отличным от собственных взглядам и суждениям, гибкость и терпимость;
- эмпатия, восприимчивость, способность создавать атмосферу эмоционального комфорта;
- аутентичность поведения, т.е. способность предъявлять группе подлинные эмоции и переживания;
- энтузиазм и оптимизм, вера в способности учеников к изменению и развитию;
- уравновешенность, терпимость к фрустрации и неопределённости, высокий уровень саморегуляции;
- уверенность в себе, позитивное самоотношение, адекватная самооценка;
- богатое воображение, интуиция;
- высокий уровень интеллекта.

В своей работе С. Н. Митин, Т. С. Митина, анализируя имидж специалиста гуманитарной сферы, к которому относится и специалист по работе с молодёжью, выделяют такие профессионально важные качества её представителя:

- «интеллектуальные, художественные, информационные личностные качества;
- коммуникабельность;
- "психология андрогиния", т.е. наличие у человека психологических качеств противоположного пола;

- уровень нравственности;
- умение ориентироваться в ситуации;
- уверенность в себе;
- навыки самопрезентации или особая одаренность «нравиться людям» [29, с. 22].

Несколько другое мнение имеют А. Г. Куркова, Н. Г. Еняшина, которые называют такие деловые качества, которыми должен обладать специалист по работе с молодёжью, – он должен творчески подходить к своей работе, стремиться к новому, самообразовываться, уметь совмещать в своей профессиональной деятельности и традиции, и инновации, должен быть целеустремлен, инициативен, самостоятелен, работоспособен, критичен, избирателен. Описанные качества, согласно представлениям исследовательниц, составляют стержень личности специалиста по работе с молодёжью как профессионала. Также значимы некоторые организаторские качества – так, специалист по работе с молодёжью должен способен организовывать работу коллективов (как детских, подростковых, юношеских, так и трудовых), должен быть чутким и гибким, способен вовремя принимать верные решения. Упомянуты и моральные и волевые качества, которыми должен обладать специалист по работе с молодёжью: он должен быть справедлив, принципиален, обладать чувством долга, а также решителен, активен, настойчив, дисциплинирован, социально активен, должен любить людей, быть патриотом, проявлять заботу, поддержку [25].

В своем труде М. А. Мороз на основании опроса студентов сформировал следующий ранжированный список профессионально важных качеств специалистов по работе с молодёжью (т.е. чем выше в списке личностное качество, тем большую значимость для труда оно имеет) [30]:

1. Организаторские способности.
2. Коммуникабельность.
3. Мотивация саморазвития.
4. Креативность.

5. Стрессоустойчивость.
6. Логическое мышление.
7. Общий уровень саморегуляции личности.
8. Лидерство.
9. Рефлексия.
10. Эмпатия.
11. Критическое мышление.
12. Толерантность.
13. Адекватная самооценка.

Выводы о структуре профессионально важных качеств специалистов по работе с молодёжью в своей статье делают С. А. Перешивайлова, Л. В. Смольникова [34]:

1. Чертами характера, полезными и значимыми для работы в данной профессии, являются: открытость, коммуникабельность, стрессоустойчивость, умение принимать решения и нести ответственность за них, инициативность, готовность к сотрудничеству, умение адаптироваться к новым условиям.

2. Несмотря на направленность деятельности, специалист по работе с молодёжью должен обладать базовыми профессиональными качествами – трудолюбием, ответственностью, умением работать в команде, пунктуальностью.

3. Работа с молодёжью требует от специалиста психической уравновешенности, терпимости, чувства сопереживания и равнодушного отношения к проблемам других людей (эмпатии).

Исследователи А.В. Пономарев, О. В. Обухова говорят, что специалисты по работе с молодёжью должны обладать так называемыми «гибкими» навыками: они должны быть способны к быстрой адаптации, уметь переключаться с одного вида деятельности на другой, иметь широкий кругозор в различных сферах деятельности, гибкость и креативность мышления [38].

Авторы учебного пособия Е. В. Осипчукова, А. В. Пономарев особенно отмечают значение творческого мышления, называя данное качество навыком

будущего (при этом как специалист по работе с молодёжью должен обладать таким качеством, проявлять его в труде, так и должен вносить вклад в развитие творческого мышления своих подопечных) [32].

Еще одним важным качеством специалистов по работе с молодёжью называют проектное мышление. Специалист по работе с молодёжью работает в конкретных условиях; от него требуется в ограниченный промежуток времени, на основе имеющихся, чаще всего ограниченных ресурсов решить определенную социальную проблему, в связи с чем он часто использует проектный подход к работе [49].

Профессионально важные качества специалистов по работе с молодёжью могут иметь свою специфику в зависимости от того, на базе какого учреждения осуществляется работа с молодёжью. На базе молодёжного центра работа ведется зачастую с подростками и юношами «группы риска», что определяет необходимость наличия у специалиста умения найти индивидуальный подход в коммуникации. Исходя из особой важности специалиста молодёжного центра, его умения устанавливать контакт и общаться с подростками и юношами «группы риска» становятся коммуникативные способности таких специалистов, а также включенная в неё способность придерживаться делового стиля общения, тактичность.

Специалист по работе с молодёжью, работающий в молодёжном центре, должен обладать эмоциональной устойчивостью, уравновешенностью, поскольку работа с подростками и юношами «группы риска» может сопровождаться непредсказуемыми эмоциональными реакциями последних, конфликтами и внештатными ситуациями. Специалист по работе с молодёжью должен уметь понимать эмоции и состояния своего подопечного, быть способным положительно воздействовать на них, проявляя эмпатию, оказывая эмоциональную поддержку.

Специалист по работе с молодёжью в рамках работы молодёжного центра нередко включен в работу по разработке и реализации социальных проектов, для чего ему необходим аналитический склад ума, организаторские способности, а

также социальная креативность. Социальная креативность специалиста по работе с молодёжью может трактоваться как его способность оперативно находить и эффективно применять нестандартные, оригинальные творческие решения ситуаций межличностного взаимодействия и взаимодействия личности и социума [23]. Специалист по работе с молодёжью должен уметь работать с информацией, анализировать её, делать выводы и предлагать свои решения проблемы.

В своей статье О. А. Воронина анализирует первостепенность креативности, творческого подхода, применения инноваций в профессии специалиста по работе с молодёжью, которые выступают важным условием формирования у него индивидуального стиля деятельности [16].

При отсутствии профессиональных качеств, необходимых специалисту по работе с молодёжью, он, конечно, может осуществлять свою деятельность, однако возникают вопросы: «Каким будет уровень его работы?», «Будет ли специалист востребован и полезен для общества?».

Таким образом, представления о профессионально важных качествах специалиста по работе с молодёжью крайне разнообразны, но наиболее значимыми считаются коммуникативные и организационные способности, эмоциональная устойчивость, социальная креативность.

1.3 Факторы, влияющие на развитие профессионально важных качеств специалистов молодёжных центров

Профессионально важные качества – не есть что-то статичное, неизменяемое. М. В. Григорьева трактует профессионально важные качества как «отдельные динамические черты личности, отдельные психические и психомоторные свойства, а также физические качества, соответствующие требованиям к человеку какой-либо профессии и способствующие успешному

овладению ей» [цит. по 28]. То есть профессиональные качества личности могут развиваться стихийно или целенаправленно, в условиях обычной жизни, в обучении, в труде.

Развитие профессионально важных качеств специалиста, инициируемое им самим или организацией, в которой он трудится, в конечном счете положительным образом отражается на результативности его труда, а поэтому одно из направлений профессионального развития и саморазвития, которому нужно уделять приоритетное внимание. Данный вывод имеет значение, к примеру, для организации профессионального образования, которое должно быть ориентировано не только на формирование профессиональных компетенций, но и на воспитание профессионально важных качеств.

Профессионально важные качества специалистов могут целенаправленно развиваться и в условиях учреждения, где они трудятся. Процесс будет более эффективным, если будет рациональным, продуманным. На основе изучения литературы [4; 11; 13; 24] нами сформулирован такой алгоритм развития профессионально важных качеств специалистов молодежных центров:

1. Составление психогаммы профессии «специалист по работе с молодежью» для конкретного учреждения, направления работы (конкретизация профессионально важных качеств специалистов, которые требуют развития).

2. Составление диагностической программы для оценивания профессионально важных качеств специалистов, проведение входного обследования.

3. Планирование мероприятий развития профессионально важных качеств специалистов в соответствии с данными диагностики (конкретизация направлений). Важно, чтобы они были регулярными, разнообразными, а также практико-ориентированными. «Сухие», формальные лекции будут менее полезны, чем обсуждение проблем, совместная попытка найти решение насущной проблемной ситуации из профессиональной жизни специалиста с привлечением мнения эксперта, научных, методических источников и т.д. Более подробно о предлагаемых методах и формах развития профессионально важных

качеств специалистов будет сказано позднее.

4. Мониторинговые исследования уровня развития профессионально важных качеств специалистов, сбор обратной связи.

Мы полагаем, что развитие профессионально важных качеств специалистов молодёжных центров наиболее эффективно при использовании тренингового формата. Социально-психологический тренинг – это инструмент, опосредующий действие, в процессе которого его участники получают возможность овладеть новыми поведенческими навыками. В процессе тренинга как определенного инструментального действия можно выделить следующие этапы:

- построение модели идеального поведения в профессиональной деятельности;
- выведение из внутреннего плана во внешние неконструктивные элементы и моделей поведения;
- трансформация поведения участников всей исследуемой группы к эталону и его закрепление.

Через тренинговый формат специалисты молодёжных центров могут получать новые теоретические знания под запрос конкретной проблемной ситуации из профессиональной жизни, обсудить, поделиться опытом, отработать новое умение в группе, получить обратную связь.

Также проведенный анализ литературы позволяет считать, что факторами развития профессионально важных качеств специалистов молодёжных центров может выступать:

1. Готовность и нацеленность молодёжных центров к осуществлению работы по развитию профессионально важных качеств. Имеет значение корпоративная культура конкретного молодёжного центра, его ценности и отношение к развитию и инновациям, отношение к сотрудникам.

2. Система работы со специалистами молодёжных центров: значимо то, выстраивается ли в целом работа по профессиональному развитию с сотрудниками в учреждении, выстроена ли система наставничества, система

повышения квалификации, обеспечивается ли доступ к регулярному обучению, осуществляет ли забота о психологическом здоровье сотрудников и др.

2. Система мотивации к профессиональной деятельности у специалистов, выстроенная в молодёжных центрах.

3. Готовность самих специалистов к развитию, образованию.

Отдельно внимание в рамках развития профессионально важных качеств специалистов молодёжных центров следует уделить повышению мотивации к саморазвитию и самообразованию. Сфера работы с молодёжью – широкая и постоянно обновляется. Специалисты должны понимать молодёжные интересы, тренды, владеть новыми технологиями, изучать инновационный опыт работы с молодёжью и др., в том числе прибегая к инструментам самообразования и саморазвития.

В целом можно сделать вывод о том, что развитие профессионально важных качеств специалистов молодёжных центров – это задача, которая должна решаться сообща: сам молодёжный центр должен создавать поддерживающую среду (давать возможности для образования, развития, предоставлять необходимые ресурсы, провозглашать развитие и обучение ценностью учреждения), мотивировать и предоставлять возможности для практики, а также сами специалисты должны быть нацелены на развитие профессионально важных качеств, должны проявлять активность и заинтересованность.

II ИССЛЕДОВАНИЕ УРОВНЕЙ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО ВАЖНЫХ КАЧЕСТВ СПЕЦИАЛИСТОВ МОЛОДЁЖНОГО ЦЕНТРА

2.1 Процедура проведения исследования

Практическое исследование было проведено на базе муниципального молодёжного автономного учреждения «Молодёжный центр "Свое дело"».

Специалисты молодёжного центра «Свое дело» в своей профессиональной деятельности ориентированы на профилактику правонарушений несовершеннолетних, формирование в молодёжном сообществе бережного отношения к окружающей среде, работу с молодёжными советами предприятий Красноярского края. Силами специалистов проводятся такие события и мероприятия, как Форум работающей молодёжи, Семейный фестиваль «Первый детский», Фестиваль волонтеров, Открытый городской фестиваль служб школьной медиации, Благотворительная акция «Добрый автопробег», реализуются социальные проекты: «Служба превенции», «Ресурсный центр медиации», «Ассоциация работающей молодёжи».

Специалисты молодёжного центра «Свое дело» повсеместно включены в работу с подростками, в том числе с теми, кто относится к «группе риска», с конфликтными подростками.

Основанием для проведения исследования профессионально важных качеств специалистов молодёжного центра «Свое дело» стало обращение руководителя учреждения со следующей проблемой: поступило несколько жалоб от родителей в связи с тем, что подростки перестали посещать мероприятия молодёжного центра, что подтверждается объективным показателем: вовлечённость молодёжи в мероприятия, проводимые центром, снизилась. Была поставлена задача – изучить более подробно проблему, а на ее основе – исследовать уровни развития профессионально важных качеств

специалистов молодёжного центра.

На основании разработанной и представленной в п. 1.1 работы психогаммы специалиста по работе с молодёжью нами выделены такие наиболее значимые качества для труда по данной профессии: коммуникабельность, открытость, аттрактивность, дружелюбность, оптимизм, гуманизм, эмпатия, эмоциональный самоконтроль, эмоциональная устойчивость, толерантность, наблюдательность, тактичность, гибкость мышления, проектное мышление, социальная креативность, организаторские способности, ораторские способности, харизма.

В ходе анализа профессиональной деятельности специалистов были определены их базовые профессионально важные качества, проявляемые в работе с подростками.

1. Коммуникативные и организационные способности.

Специалисты молодёжного центра приоритетно работают с подростками и юношами «группы риска», ставят перед собой значимые задачи, а потому умение выстраивать контакт и коммуникацию с такими подростками и юношами – одно из важнейших умений. Специалист молодёжного центра становится одним из агентов социализации, воспитания и развития личности «трудного подростка» (от непринятого сотрудником центра постепенно становится значимым, референтным). Влияние специалиста молодёжного центра на подростка «группы риска» происходит через общение и деятельность.

Исходя из особой важности специалиста молодёжного центра, его умения устанавливать контакт и общаться с подростками и юношами «группы риска» становятся коммуникативные способности таких специалистов, а также включенные в них способность придерживаться делового стиля общения, тактичность.

2. Эмоциональный интеллект.

Специалисты молодёжного центра должны обладать эмоциональной устойчивостью, уравновешенностью, поскольку работа с подростками и юношами «группы риска» может сопровождаться непредсказуемыми эмоциональными реакциями последних, конфликтами и внештатными

ситуациями. Специалист по работе с молодёжью должен уметь понимать эмоции и состояния своего подопечного, быть способным положительно воздействовать на них – проявляя эмпатию, оказывая эмоциональную поддержку.

3. Креативность.

Специалисты молодёжного центра включены в работу по разработке и реализации мероприятия центра, социальных проектов, для чего им необходим аналитический склад ума, организаторские способности, а также социальная креативность. Социальная креативность специалиста по работе с молодёжью может трактоваться как его способность оперативно находить и эффективно применять нестандартные, оригинальные творческие решения ситуаций межличностного взаимодействия и взаимодействия личности и социуме. Специалист по работе с молодёжью должен уметь работать с информацией, анализировать её, делать выводы и предлагать свои решения проблемы.

В соответствии с выделенными профессионально важными качествами специалистов по работе с молодёжью составлена программа их диагностического изучения (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Диагностическая программа для изучения профессионально важных качеств специалистов молодёжных центров

№	Оцениваемое качество	Методика
1	Коммуникативные и организационные способности	Методика определения организаторских и коммуникативных качеств личности Л. П. Калининского
2	Эмоциональный интеллект	Опросник эмоционального интеллекта Н. Холла
3	Креативность	Методика диагностики личностной креативности Е. Е. Туник

Опишем выбранные методики.

1. Для оценивания коммуникативных и организаторских способностей специалистов по работе с молодёжью использовалась методика определения организаторских и коммуникативных качеств личности Л. П. Калининского. В частности, благодаря данной методике можно оценить выраженность уровни развития таких десяти качеств личности: направленность, деловитость, стремление к доминированию в группе, уверенность, требовательность, упрямство, уступчивость, зависимость, психологический такт, отзывчивость.

В методику включено 160 утверждений. При обработке данных на первом этапе оценивается достоверность ответов респондента, затем осуществляется второй этап – собственно работа со шкалами. Подсчитывается число отмеченных (взятых в кружок) цифр отдельно по каждой вертикальной шкале.

Сумма полученных баллов означает степень выраженности каждого из десяти параметров. Выделены четыре степени выраженности свойств:

- номинальная степень (0-3 балла);
- потенциальная (4-7 баллов);
- перспективная (8-11 баллов);
- суперзона (свыше 12 баллов).

2. Для оценивания эмоционального интеллекта специалистов по работе с молодёжью использовался опросник эмоционального интеллекта (автор: Н. Холл), позволяющий оценить способности личности понимать отношения, репрезентируемые в эмоциях, и управлять своей эмоциональной сферой на основе принятия решений.

В методику включено 30 утверждений, подлежащих оценке респондентами по степени согласия. Эмоциональный интеллект личности оценивается по пяти шкалам:

- шкала 1 – «Эмоциональная осведомленность»;
- шкала 2 – «Управление своими эмоциями» (эмоциональная отходчивость, эмоциональная лабильность);

- шкала 3 – «Самотивация» (произвольное управление своими эмоциями);

- шкала 4 – «Эмпатия»;

- шкала 5 – «Распознавание эмоций других людей» (умение воздействовать на эмоциональное состояние других).

Данные обрабатываются по ключу, определяется уровни парциального эмоционального интеллекта:

- 14 и более баллов по шкале – высокий уровень развития;

- 8-13 баллов – средний уровень развития;

- 7 и менее баллов – низкий уровень развития.

Интегративный уровень эмоционального интеллекта с учетом доминирующего знака определяется по следующим количественным показателям:

- 70 и более баллов – высокий уровень развития;

- 40-69 баллов – средний уровень развития;

- 39 и менее баллов – низкий уровень развития.

3. Для оценивания креативности специалистов по работе с молодёжью использована методика диагностики личностной креативности (автор – Е. Е. Туник). Цель методики – диагностика личностной креативности, которая измеряется четырьмя показателями:

- любознательность (Л);

- воображение (В);

- сложность (С);

- склонность к риску (Р).

В соответствии с представленной программой было проведено исследование уровня развития профессионально важных качеств у специалистов Молодёжного центра «Своё Дело». В исследовании приняло участие 20 специалистов Молодёжного центра «Своё дело» (13 девушек и 7 молодых людей, возраст: 22-32 года).

2.2 Анализ результатов исследования

Результаты констатирующего изучения профессионально важных качеств специалистов по работе с молодёжью представлены в Приложении 1 и последовательно далее.

1. Диагностическое исследование организаторских и коммуникативных качеств личности специалистов по работе с молодёжью посредством методики Л. П. Калининского показало такие результаты (рис. 2.1, 2.2).

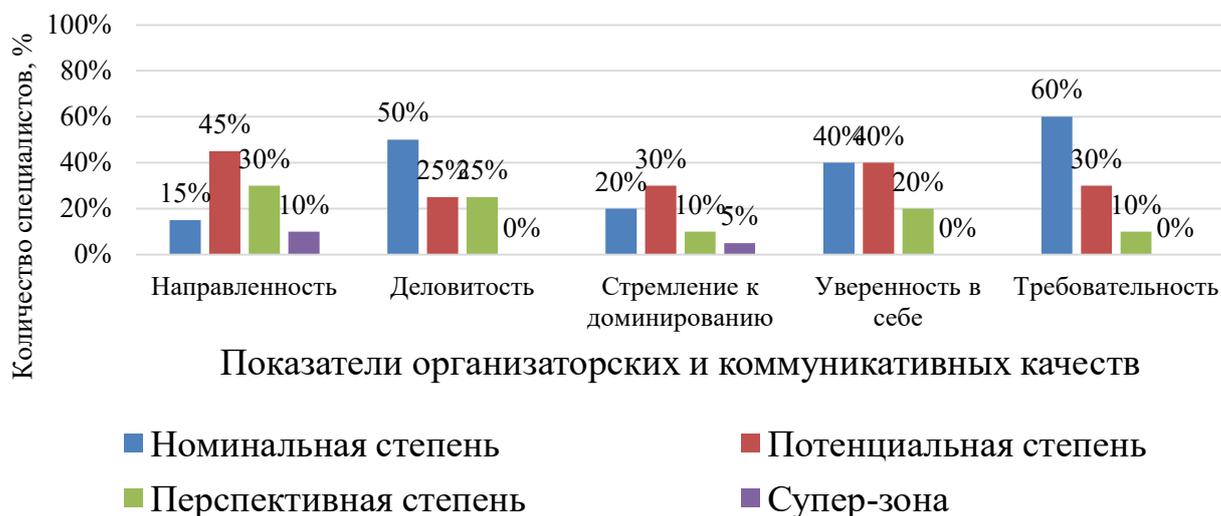


Рис. 2.1 Результаты диагностики (качества «направленность», «деловитость», «стремление к доминированию», «уверенность в себе», «требовательность»; методика Л. П. Калининского)

По качеству «Направленность» результаты получились такими: 15% специалистов обладают номинальной степенью выраженности качества, 45% – потенциальной, 30% – перспективной, 10% – суперзоной. То есть в целом по коллективу специалисты по работе с молодёжью умеренно интересуются повышением своего общего интеллекта и кругозора, готовы работать совместно

для достижения общей цели организации. Однако небольшой процент специалистов ставят свои интересы выше групповых, что может вызывать конфликты в коллективе.

По качеству «Деловитость» результаты получились такими: 50% специалистов обладают номинальной степенью выраженности качества, 25% – потенциальной, 25% – перспективной. То есть в целом по коллективу специалисты по работе с молодёжью не слишком склонны демонстрировать свои деловые качества, что может обозначать, что им более привычно неформальное общение.

По качеству «Стремление к доминированию» результаты получились такими: 55% специалистов обладают номинальной степенью выраженности качества, 30% – потенциальной, 10% – перспективной, 5% – суперзоной. То есть в целом по коллективу специалисты по работе с молодёжью не слишком стремятся к лидерству, доминированию, ориентированы в большей степени на общий успех.

По качеству «Уверенность в себе» результаты получились такими: 40% специалистов обладают номинальной степенью выраженности качества, 40% – потенциальной, 20% – перспективной. То есть в целом по коллективу специалисты по работе с молодёжью уверены в себе в умеренной степени, не склонны к проявлению излишнего самолюбия.

По качеству «Требовательность» результаты получились такими: 60% специалистов обладают номинальной степенью выраженности качества, 30% – потенциальной, 10% – перспективной. То есть в целом по коллективу специалисты по работе с молодёжью не склонны быть требовательными, жесткими, настойчивыми, не склонны к агрессии и конфликтам.

По качеству «Упрямство» результаты получились такими: 55% специалистов обладают номинальной степенью выраженности качества, 35% – потенциальной, 10% – перспективной. То есть в целом по коллективу специалисты по работе с молодёжью не склонны проявлять упрямство, неуступчивость.

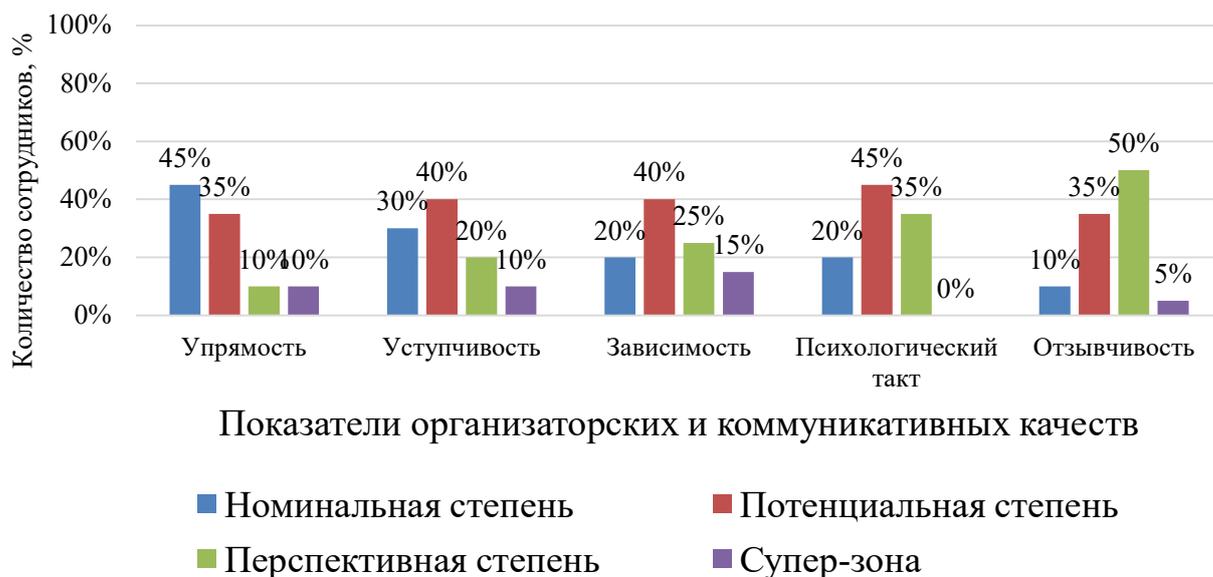


Рис. 2.2 Результаты диагностики (качества «упрямость», «уступчивость», «зависимость», «психологический такт», «отзывчивость»; методика Л. П. Калининского)

По качеству «Уступчивость» результаты получились такими: 30% специалистов обладают номинальной степенью выраженности качества, 40% – потенциальной, 20% – перспективной, 10% – суперзоной. То есть в целом по коллективу специалисты по работе с молодёжью склонны проявлять уступчивость, сговорчивость, легко могут пойти на компромисс или согласиться с точкой зрения оппонента.

По качеству «Зависимость» результаты получились такими: 20% специалистов обладают номинальной степенью выраженности качества, 40% – потенциальной, 25% – перспективной, 15% – суперзоной. То есть в целом по коллективу специалисты по работе с молодёжью склонны полагаться на общее мнение и не стремятся отстаивать свою позицию.

По качеству «Психологический такт» результаты получились такими: 20% специалистов обладают номинальной степенью выраженности качества, 45% – потенциальной, 35% – перспективной. То есть в целом по коллективу специалисты по работе с молодёжью коммуникабельны, легко анализируют

ситуацию общения и устанавливают контакт, уживчивы.

По качеству «Отзывчивость» результаты получились такими: 10% специалистов обладают номинальной степенью выраженности качества, 35% – потенциальной, 50% – перспективной, 5% – суперзоной. То есть в целом по коллективу специалисты по работе с молодёжью отзывчивы, готовы помогать другим, умеют сопереживать и не стремятся к личной выгоде.

2. Диагностическое исследование эмоционального интеллекта специалистов по работе с молодёжью посредством методики Н. Холла показало такие результаты (рис. 2.3, 2.4).

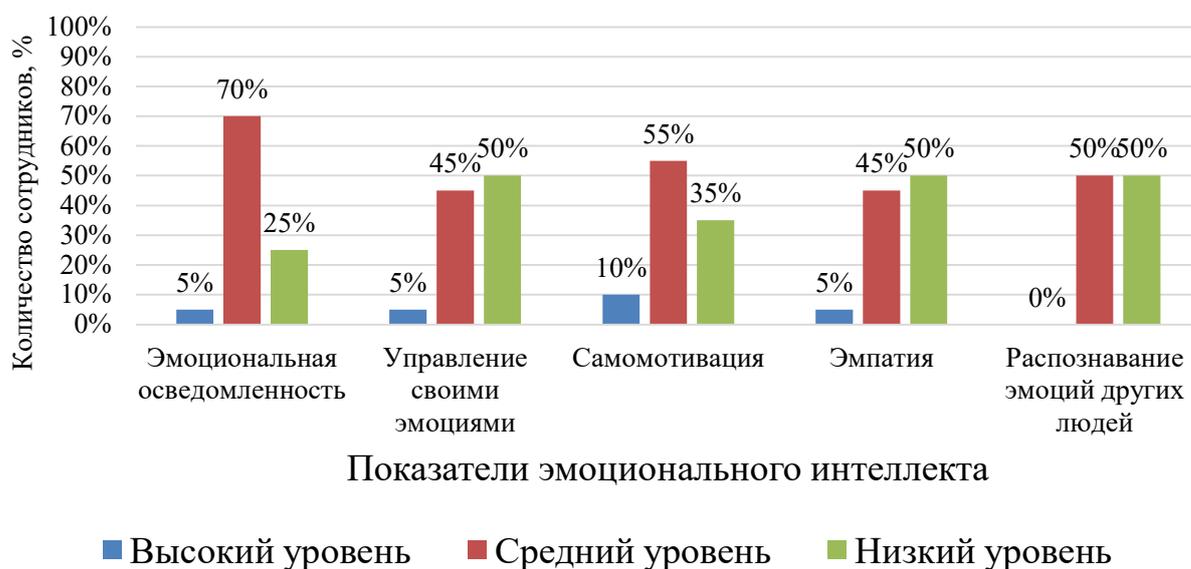


Рис. 2.3 Результаты диагностики эмоционального интеллекта специалистов по работе с молодёжью (парциальные показатели; методика Н. Холла)

Высокий уровень развития показателя эмоционального интеллекта «эмоциональная осведомленность» выявлен всего у 5% по работе с молодёжью: это те специалисты, которые понимают свои эмоции, а также причины, их спровоцировавшие. 70% специалистов имеют средний уровень эмоциональной осведомленности, что говорит о том, что они способны понимать свои эмоции

достаточно ситуативно, не в всех ситуациях. У 25% специалистов выявлен низкий уровень эмоциональной осведомленности, что говорит о слабой, недостаточной способности понимать свои эмоции и их причины.

5% опрошенных специалистов обладают высоким уровнем способности управлять своими эмоциями, в том числе направляя их на достижение поставленных целей. На среднем уровне данный показатель эмоционального интеллекта развит у 45% специалистов (что говорит о ситуативном проявлении данной способности, проявлении в типичных условиях), на низком – у 50% (способность управлять своими эмоциями слаборазвита, специалист оказывается во власти эмоций, не может управлять ими, даже если того требует ситуация).

10 % специалистов имеют высокий уровень самомотивации, понимаемого как умения замотивировать себя с использованием собственных эмоций. На среднем уровне данный показатель эмоционального интеллекта развит у 55% специалистов (что говорит о ситуативном проявлении данной способности, проявлении в типичных условиях), на низком – у 35%.

5% опрошенных специалистов обладают высоким уровнем развития эмпатии, умения сопереживать, сочувствовать переживаниям других людей. На среднем уровне данный показатель эмоционального интеллекта развит у 45% специалистов (что говорит о ситуативном проявлении данной способности, проявлении в типичных условиях), на низком – у 50% (способность сопереживать слаборазвита).

50% специалистов обладают средним уровнем развития умения распознавания эмоций других людей, что говорит, что в определенных ситуациях они способны правильно понять, идентифицировать эмоции другого человека, строить общение с их учетом. Низкий уровень данного качества диагностирован у 50% специалистов.

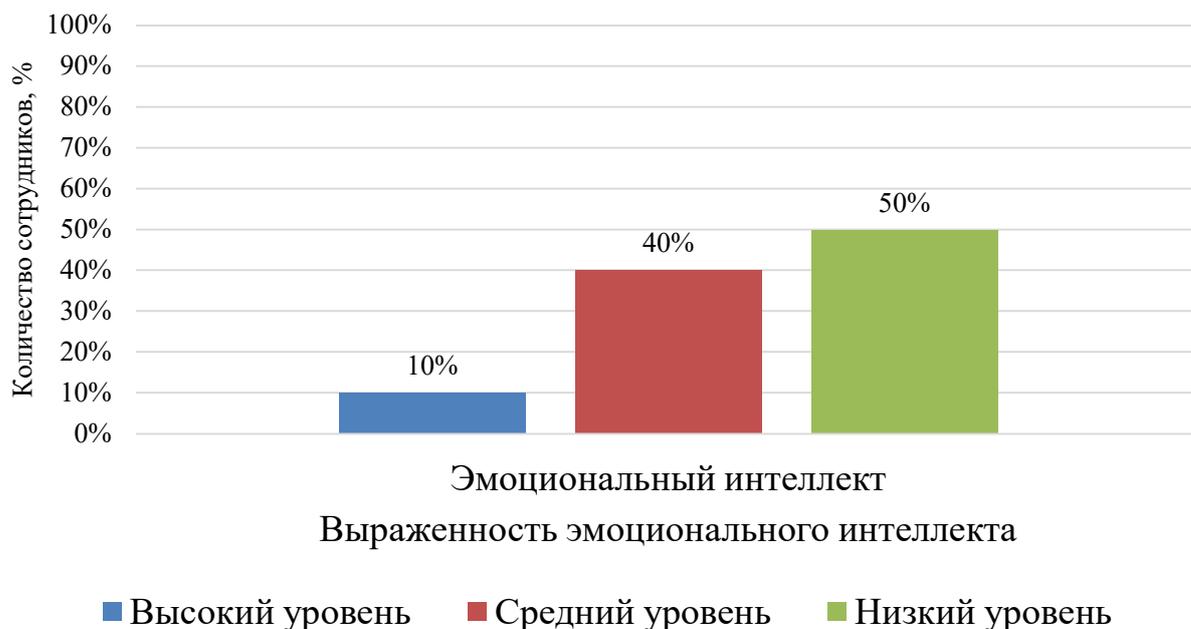


Рис. 2.4 Результаты диагностики эмоционального интеллекта специалистов по работе с молодёжью (общий уровень; методика Н. Холла)

Только 10% специалистов по работе с молодёжью обладают высоким уровнем развития эмоционального интеллекта, что говорит о том, что они способны в разных ситуациях понимать свои эмоции и управлять ими, использовать для достижения поставленных целей, понимать эмоции других людей и влиять на них.

40% специалистов по работе с молодёжью имеют средний уровень развития эмоционального интеллекта, а 50% – низкий, что говорит о слабом и/или недостаточном уровне развития эмоционального интеллекта.

3. Диагностическое исследование креативности специалистов по работе с молодёжью по методике Е. Е. Туник показало такие результаты (рис. 2.5).

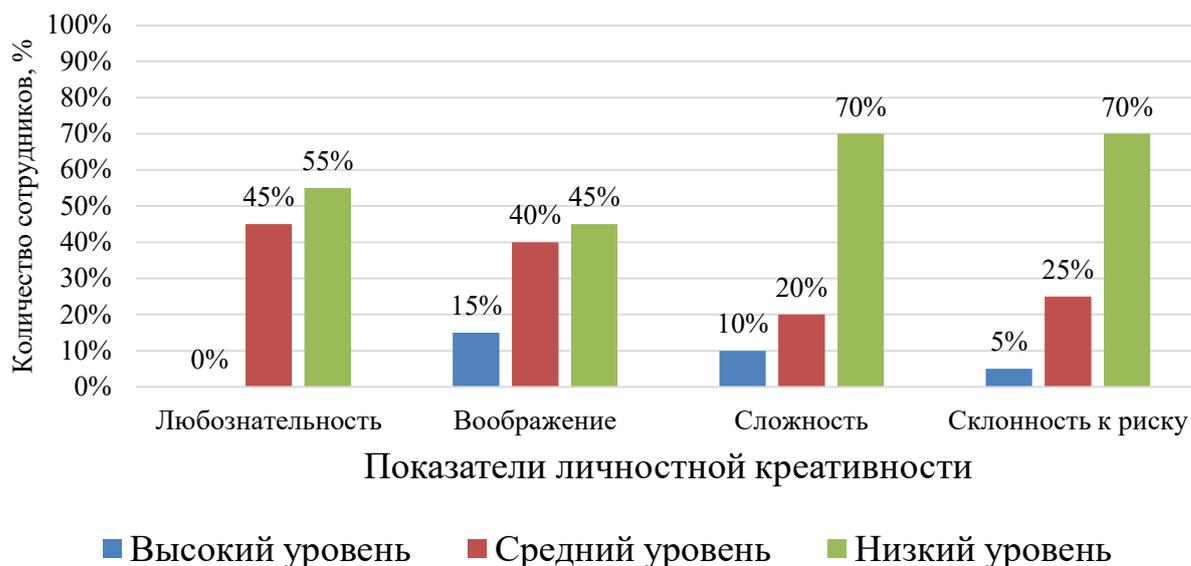


Рис. 2.5 Результаты диагностики личностной креативности специалистов по работе с молодёжью (парциальные показатели; методика Е. Е. Туник)

Показатель личностной креативности специалистов по работе с молодёжью «любознательность» на среднем уровне развит у 45% респондентов, на низком – у 55% специалистов, что говорит о том, что такие специалисты не слишком ориентированы на познание, изучение новых материалов, в том числе связанных с профессиональной деятельностью.

Показатель личностной креативности специалистов по работе с молодёжью «воображение» на высоком уровне развит у 15% опрошенных (такие специалисты любят мечтать, представлять ситуации, размышлять), на среднем уровне – у 40% респондентов, на низком – у 45% специалистов.

Показатель личностной креативности специалистов по работе с молодёжью «сложность» на высоком уровне развит у 10% опрошенных (такие специалисты не боятся сложных задач, даже напротив – проявляют к ним интерес, настойчивость в решении, в поиске), на среднем уровне – у 20% респондентов, на низком – у 70% специалистов.

Показатель личностной креативности специалистов по работе с молодёжью «склонность к риску» на высоком уровне развит у 5% опрошенных (такие

специалисты склонны отстаивать свои идеи, ставят высокие цели, не поддаются чужому мнению, готовы к риску), на среднем уровне – у 25% респондентов, на низком – у 70% специалистов.

В целом можно сделать такие выводы об уровнях развития профессионально важных качеств у специалистов по работе с молодёжью:

1. Организаторские и коммуникативные качества специалистов по работе с молодёжью ориентированы на работу в команде – они не стремятся к лидерству, к личной выгоде, ориентированы на больший успех группы, нежели свой, склонны к компромиссам и даже уступкам (об этом говорит сравнительно низкий уровень развития качеств «стремление к доминированию», «направленность», «уступчивость»). Однако личность специалиста исключительно в таком подходе может стираться – недостаточно индивидуальности специалиста, его проявления в профессиональной деятельности.

Не все выявленные недостаточно развитые коммуникативные и организаторские качества имеют определяющее значение как профессионально важные качества специалиста по работе с молодёжью. Мы обратили внимание на недостаточное развитие таких показателей организаторских и коммуникативных качеств, как:

– «направленность» (большинство специалистов (60%) имеют данное качество на низком и пониженном уровне, однако специалисты должны ориентироваться на ценности социальной работы с молодёжью, должны быть готовы выступать командой);

– «психологический такт» (большинство специалистов (75%) имеют данное качество на низком и пониженном уровне, однако в работе с подростками им требуется быть тактичными, чуткими, чувствовать меру, уметь выстраивать непростое общение, быть способным адаптироваться к подростку);

– «отзывчивость» (около половины специалистов (45%) имеют данное качество на низком и пониженном уровне, однако в работе с подростками им требуется демонстрировать готовность помочь им, отзываться на их проблемы,

стремиться помочь в их разрешении).

2. Эмоциональный интеллект как профессиональное важное качество специалистов по работе с молодёжью развит преимущественно на среднем и низком уровне. Специалисты испытывают затруднения в понимании своих эмоций и управлении ими, а особенно – в понимании эмоции других людей и способности влиять на них. Недостаточно развита и эмпатии как способность сопереживать, сочувствовать другому.

3. Креативность как профессиональное важное качество специалистов по работе с молодёжью развита преимущественно на среднем и низком уровне. Специалисты избегают решения сложных, нетипичных ситуаций, в том числе в профессиональной коммуникации, в решении проблем подростков, выбирают типичные модели, способы поведения, которые не всегда оказываются эффективными. Специалисты не проявляют настойчивость и креативность в решении профессиональных задач.

Большинство профессионально важных качеств специалистов по работе с молодёжью развито на низком уровне.

Учитывая результаты теоретического и практического исследования, были сформулированы рекомендации специалистам по работе с молодёжью по развитию профессионально важных качеств:

1. Уделяйте внимание рефлексии своей профессиональной деятельности, учитесь замечать, что вам помогло, а что помешало в достижении поставленной цели, какие качества вам нужно развивать. Саморазвитие (как и самообразование) включает в себя постановку цели, планирование и реализацию последовательных действий.

2. Расширяйте представления о своей профессии, знакомьтесь с профиограммами, психограммами, общайтесь с более опытными коллегами, что позволит вам понять, какие личностные качества являются особенно важными для вашей профессии. Проводите и конкретную рефлексию собственных профессионально важных качеств (в т.ч. прибегая к методам психологической самодиагностики), отмечайте дефициты и выстраивайте планы

личностного и профессионального саморазвития с их учетом, что поможет расти вам в качестве труда.

3. Изучайте возможности, которые предлагает образовательная и социальная практика, принимайте участие в научно-практических форумах, конференциях, семинарах, мастер-классах, вебинарах, тренингах и других мероприятиях, которые могут быть полезны для вашего развития, для развития ваших профессионально важных качеств.

Для развития коммуникативных и организаторских способностей посещайте коммуникативные тренинги, тренинги целеполагания, тренинги разрешения проблем, управления конфликтами, участвуйте в дискуссиях и дебатах, практикуйте публичные выступления, читайте литературу по психологии общения, социальной психологии, самоорганизации, тайм-менеджменту.

Для развития эмоциональной устойчивости посещайте тренинги по развитию эмоционального интеллекта, изучайте тематическую литературу, узнавайте и осваивайте техники эмоциональной саморегуляции, медитации, релаксации, развивайте свою способность к рефлексии.

Для развития креативности посещайте соответствующие тренинги и читайте тематическую литературу, занимайтесь проектной, творческой деятельностью.

4. Изучайте постоянно инновационные и традиционные социальные практики, учитесь адаптировать их идеи под работу с конкретной общностью молодёжи, её особенности, под работу вашего учреждения. Не бойтесь пробовать, проявлять креативность, нетипичный подход к решению проблемы.

5. Старайтесь следить за молодёжными трендами, интересами, посещайте тематические форумы, много общайтесь с молодёжью, чтобы понять их потребности и проблемы.

6. Учитесь пользоваться современными цифровыми технологиями, осваивайте цифровой этикет, так как цифровизация становится все более повсеместной, и общение с молодёжью включает в себя общение в социальной

сети.

7. Будьте внимательны к своему психическому здоровью. Эмоциональная и психофизическая нагруженность, постоянный режим многозадачности в вашей профессии может создавать риски для профессионального выгорания. В условиях профессионального выгорания ваша продуктивность будет значимо более низкой, а органичный процесс развития профессионально важных качеств замедлится.

Для профилактики профессионального выгорания могут быть рекомендованы:

- регулирование рабочей нагрузки, соблюдение режима труда и отдыха (нужно давать себе время, возможность для восстановления), избегание перегрузок;
- оздоровление своего образа жизни (соблюдение режима дня, рациональное сбалансированное питание, физическая активность, др.);
- внимание к своим эмоциям, состояниям, оказание себе помощи, а также обращение за помощью к психологу;
- внимание к своему личностному и профессиональному развитию, самореализации.

Следование описанным рекомендациям, по нашему мнению, будет способствовать развитию профессионально важных качеств специалистов по работе с молодёжью.

В рекомендациях отражено пожелание включить специалистов Молодёжного центра «Своё дело» в тренинговую работу, которая бы содействовала решению задачи «развитие профессионально важных качеств специалистов». В связи с этим нами разработана и реализована программа тренинговой работы со специалистами Молодёжного центра «Своё дело» с учетом выявленных результатов.

Цель программы: развитие профессионально важных качеств специалистов Молодёжного центра «Своё дело».

Задачи программы:

1. Развивать навыки гибкой коммуникации с подростками, умения быть тактичным, отзывчивым.

2. Развивать способности эффективно решать профессиональные задачи (развитие навыков целеполагания, организации себя и своего рабочего времени).

3. Развивать креативное мышление для решения нестандартных задач в коммуникации с подростками, генерации идей в работе с ними.

4. Повысить уровень развития эмоционального интеллекта и сформировать стратегии совладания со стрессом от сложных профессиональных ситуаций.

Программа строится с учётом выявленных сниженных показателей профессионально важных качеств специалистов: «направленность», «психологический такт», «отзывчивость» (организаторские и коммуникативные качества), «управление своими эмоциями», «эмпатия», «распознавание эмоций других людей» (эмоциональный интеллект), «сложность», «склонность к риску» (личностная креативность). Соответственно, и ожидания от реализации программы связаны с перечисленными профессионально важными качествами специалистов: повысится уровень развития направленности, психологического такта, отзывчивости, эмоционального интеллекта, креативности.

Формат программы – серия занятий (далее тренингов) по формату тренинга (тренинг рассматривается как наиболее подходящее средство развития профессионально важных качеств специалистов молодёжного центра).

Программа включает в себя 12 тренингов, построенных на основе разнообразных методов: информационные блоки, психологические упражнения, обсуждения, мозговой штурм, рефлексивный анализ и др., разделенных на три блока – в соответствии с профессионально важными качествами специалистов:

1 блок: «Организаторские и коммуникативные качества»: 5 тренингов.

2 блок: «Эмоциональный интеллект»: 4 тренинга.

3 блок: «Креативность»: 3 тренинга.

Теоретическим основанием программы стали принципы организации групповой работы И. В. Вачкова. Материалы (информационные материалы, психологические упражнения) для тренингов взяты из трудов Е. Е. Туник,

К. Фопеля, Л. Н. Шепелевой и др.

Каждый тренинг длится 60 минут, включает в себя приветственную, основную и заключительную часть. Тренинги строились по принципу: принцип «здесь и сейчас», принцип конфиденциальности, принцип активности и др.

Программа в целом построена на принципах комплексности, регулярности, и практико-ориентированности.

Программа реализована при периодичности тренинговых занятий – 2 тренинга в неделю, в течение полутора месяцев. Для психологической работы со специалистами был использован конференц-зал молодёжного центра, с достаточным количеством стульев, круглым столом и компьютерной техникой.

Содержание программы тренингов развития профессионально важных качеств специалистов Молодёжного центра «Своё дело» представлено в табличной форме (таб. 2.1).

Таблица 2.1

Программа развития профессионально важных качеств специалистов Молодёжного центра «Своё дело»

№	Тема занятия	Задачи	Содержание
1	2	3	4
Блок 1: Коммуникативные и организаторские качества			
1	«Я работаю с подростками»	1. Обогащать и систематизировать представления об особенностях подростков и возможностях работы с ними. 2. Развивать психологический такт, отзывчивость в общении с подростками.	1. Приветствие. Упражнение «Ассоциации» (поделиться ассоциациями к слову «подросток», отметить стереотипы). 2. Упражнение «Портрет современного подростка» (в формате мозгового штурма – выделить ценности, интересы, страхи, вызовы). 3. Упражнение «Мир глазами подростка» (вспомнить себя в роли подростка, написать самому себе письмо о том, как следует вести себя с подростком, как общаться).

Продолжение таблицы 2.1

1	2	3	4
			4. Подведение итогов. Презентация памятка «Как общаться с подростком».
2	«Общаться интересно»	<p>1. Развивать коммуникативные способности – вербальные и невербальные средства общения.</p> <p>2. Формировать установку на заинтересованное, конструктивное общение с подростком.</p> <p>3. Развивать психологический такт, отзывчивость в общении с подростками.</p>	<p>1. Приветствие. Упражнение «Мое имя.</p> <p>2. Мини-лекция «Как располагать к себе» (ознакомление с невербальными средствами в общении – поза, контакт глаз, подстройки, искренний интерес к личности, уважение границ)</p> <p>3. Упражнение «Интервью» (участники делятся на пары, проводят мини-интервью с целью узнать интересную, необычную информацию друг о друге, представить ее остальным).</p> <p>4. Игра «Эстафета» (участники группы перекидывают друг другу мяч, поочередно задавая друг другу вопросы, чтобы они вытекали друг из друга).</p> <p>5. Подведение итогов.</p>
3	«Проблема. Цель. Решение»	<p>1. Развивать умение анализировать проблему, переводить ее в цель.</p> <p>2. Развивать навык целеполагания.</p> <p>3. Развивать направленность личности.</p>	<p>1. Приветствие.</p> <p>2. Обсуждение «Трудные ситуации в моей профессии» (побудить участников группы поделиться трудными ситуациями, в т.ч. связанными с взаимодействием с подростками, обсудить их разрешимость).</p> <p>3. Упражнение «Проблема => Цель» (побудить поставить цель решения проблемы, правильно сформулировать, оценить свои ресурсы).</p> <p>4. Визуализация пути достижения цели (суть: построить план достижения цели).</p> <p>5. Подведение итогов</p>

Продолжение таблицы 2.1

1	2	3	4
4	«Основы тайм-менеджмента»	1. Развивать организаторские способности. 2. Обучить основам тайм-менеджмента.	1. Приветствие. 2. Обсуждение «Хватает ли мне времени для решения моих рабочих задач?». 3. Упражнение «Хронофаги». 4. Мини-лекция «Основы рабочего тайм-менеджмента». 5. Подведение итогов.
5	«Не стоим на месте»	1. Мотивация к самообразованию, саморазвитию	1. Приветствие. 2. Обсуждение «Хватает ли мне знаний, умений для решения моих рабочих задач?» 3. Работа в группах – дебаты «Нужно ли в моей сфере самообразование?». 4. Упражнение «Мои пути самообразования» (побудить участников систематизировать представления об источниках самообразования) 5. Подведение итогов.
Блок 2: Эмоциональный интеллект			
6	«Распознаем эмоции других»	1. Развивать эмоциональный интеллект – компонент понимания эмоций других людей	1. Приветствие. 2. Обсуждение «Можно ли по внешнему облику понять эмоции другого человека?» 3. Упражнение «Пойми эмоцию». 4. Мини-лекция «Внешнее проявление эмоций». 5. Упражнение «Эмоциональный телефон» 6. Подведение итогов.

Продолжение таблицы 2.1

1	2	3	4
7	«Управляя собой»	1. Развивать психическую устойчивость, познакомить с техниками эмоциональной саморегуляции, релаксации	1. Приветствие. 2. Упражнение «Рассмеши коллегу». 3. Обсуждение «Такие разные эмоции на работе». 4. Ознакомление с техниками эмоциональной саморегуляции, релаксации. 5. Подведение итогов.
8	«Сочувствуем и сопереживаем»	1. Развивать умение понимать эмоции других людей. 2. Развивать эмпатию	1. Приветствие. Разминочное упражнение «Говорю, что вижу». 2. Упражнение «Я вижу». 3. Мини-лекция «Эмпатия. Правила эмпатического общения». 4. Моделирование профессиональных ситуаций: подросток с типичной проблемой => проявление эмпатии специалистом. 5. Подведение итогов.
9	«Заботимся о себе»	1. Побудить специалистов к заботе о психологическом здоровье.	1. Приветствие. 2. Обсуждение «Источники стресса в работе с подростками» (осознать триггеры, которые приводят к стрессу: агрессивность, непредсказуемость подростков, отсутствие результата и др.). 3. Ознакомление с категорией выгорания, со стратегиями самопомощи. 4. Составление общего коллажа «Когда я устал, то я ...» 5. Подведение итогов.

Окончание таблицы 2.1

1	2	3	4
Блок 3: Личностная креативность			
10	«Учимся мыслить нетипично»	1. Развивать креативность. 2. Развивать командное творчество.	1. Приветствие. 2. Упражнение «Карусель». 3. Упражнение «Невероятная ситуация». 4. Упражнение «Покорители воздуха». 5. Подведение итогов
11	«Креативность везде»	1. Активизация творческого мышления, развитие его.	1. Приветствие. Упражнение «Три качества». 2. Обсуждение «Нужна ли мне креативность в работе?». 3. Упражнение «Знакомый». Составление списка качеств креативного человека. 4. Упражнение «Необычное использование». 5. Подведение итогов. Предложение – внедрить традицию: еженедельно проводить творческое упражнение.
12	«Креативность в труде».	1. Развивать креативность. 2. Побуждать проявлять креативность в труде.	1. Приветствие. 2. Упражнение «Способы действия» 3. Упражнение «Причины и следствия» (на основе профессиональных ситуаций. 4. Обсуждение «Зачем нужна креативность специалисту в работе с подростками? Как ее можно развивать?». 5. Подведение итогов

Программа развития профессионально важных качеств была реализована в Молодёжном центре «Своё дело», в работе с его специалистами.

Оценка эффективности реализованной программы осуществлялась посредством контрольной диагностики, которая проводилась в соответствии с программой диагностического изучения профессионально важных качеств

специалистов на констатирующем этапе. Результаты диагностики представлены в сводных таблицах в Приложении 2.

С целью оценки статистически значимых изменений в выраженности профессионально важных качеств специалистов молодёжного центра был применен Т-критерий Стьюдента. Результаты его применения в рамках статистической обработки представлены в таблицах 2.2-2.4.

Таблица 2.2

Результаты расчета Т-критерия Стьюдента для методики оценивания организаторских и коммуникативных качеств Л. П. Калининского

Шкала	Направленность	Деловитость	Стремление к доминированию	Уверенность	Требовательность
Результаты расчетов	$t_{Эмп} = 11,9$ Различия значимы (0,01)	$t_{Эмп} = 1,9$ Различия не значимы	$t_{Эмп} = 0,3$ Различия не значимы	$t_{Эмп} = 3,3$ Различия значимы (0,01)	$t_{Эмп} = 0$ Различия не значимы
Шкала	Упрямство	Уступчивость	Зависимость	Психологический такт	Отзывчивость
Результаты расчетов	$t_{Эмп} = 1,3$ Различия не значимы	$t_{Эмп} = 1,2$ Различия не значимы	$t_{Эмп} = 0$ Различия не значимы	$t_{Эмп} = 8,4$ Различия значимы (0,01)	$t_{Эмп} = 7,1$ Различия значимы (0,01)

Статистический анализ продемонстрировал положительные изменения в выраженности таких организаторских и коммуникативных качеств специалистов молодёжного центра:

1. Качество «Направленность»: специалисты по работе с молодёжью стали

в большей степени интересоваться повышением своего общего интеллекта и кругозора, больше готовы работать совместно для достижения общей цели организации, больше ориентированы на групповые ценности, интересы организации.

2. Качество «Уверенность»: специалисты по работе с молодёжью стали более уверены в себе, в своих способностях к коммуникации.

4. Качество «Психологический такт»: специалисты по работе с молодёжью стали проявлять большую тактичность, ориентированность на этикетные нормы поведения, особенности взаимодействия с подростками.

4. Качество «Отзывчивость»: специалисты по работе с молодёжью стали более отзывчивы, более ориентированы на помощь другим, больше способны к сопереживанию и в целом проявлению эмпатии в общении, проявлению заинтересованности к людям.

Таблица 2.3

Результаты расчета Т-критерия Стьюдента для методики оценивания эмоционального интеллекта Н. Холла

Шкала	Эмоциональная осведомленность	Управление своими эмоциями	Самомотивация	Эмпатия	Распознавание эмоций других людей	Общий уровень ЭИ
Результаты расчетов	$t_{ЭИ} = 1,9$ Различия не значимы	$t_{ЭИ} = 6,8$ Различия значимы (0,01)	$t_{ЭИ} = 1,7$ Различия не значимы	$t_{ЭИ} = 7,8$ Различия значимы (0,01)	$t_{ЭИ} = 2,1$ Различия значимы (0,05)	$t_{ЭИ} = 5,4$ Различия значимы (0,01)

Статистический анализ продемонстрировал положительные изменения в выраженности таких показателей эмоционального интеллекта специалистов молодёжного центра:

1. Управление своими эмоциями: специалисты по работе с молодёжью стали более способны управлять своими эмоциями, в том числе направляя их на достижение поставленных целей.

2. Эмпатия: специалисты по работе с молодёжью стали обладать более высоким уровнем развития эмпатии, умения сопереживать, сочувствовать переживаниям других людей.

3. Распознавание эмоций других людей: специалисты по работе с молодёжью стали более способны правильно понять, идентифицировать эмоции другого человека, строить общение с их учетом.

4. Общий уровень развития эмоционального интеллекта: специалисты по работе с молодёжью стали более способны понимать свои эмоции и управлять ими, использовать для достижения поставленных целей, понимать эмоции других людей и влиять на них.

Таблица 2.4

Результаты расчета Т-критерия Стьюдента для методики оценивания личностной креативности Е. Е. Туник

Шкала	Любознательность	Воображение	Сложность	Склонность к риску
Результаты расчетов	$t_{Эмп} = 2,5$ Различия значимы (0,05)	$t_{Эмп} = 2,2$ Различия значимы (0,05)	$t_{Эмп} = 8,9$ Различия значимы (0,01)	$t_{Эмп} = 0,2$ Различия не значимы

Статистический анализ продемонстрировал положительные изменения в выраженности таких показателей личностной креативности специалистов молодёжного центра:

1. Любознательность: специалисты по работе с молодёжью стали более ориентированы на познание, изучение новых материалов, в том числе связанных с профессиональной деятельностью.

2. Воображение: специалисты по работе с молодёжью стали более склонны к мечтаниям, прогнозированию, продумыванию решений проблем.

3. Сложность: специалисты по работе с молодёжью стали более готовы к решению сложных задач, проявлять большую настойчивость в решении, в поиске.

Программа тренингов развития профессионально важных качеств специалистов молодёжных центров, таким образом, позволила повысить уровень развития направленности, отзывчивости, эмоционального интеллекта, личностной креативности, а потому гипотеза считается доказанной.

Представленная в исследовании программа тренингов может быть скорректирована и расширена в зависимости от актуальных потребностей и проблем работы учреждения. Предлагается продолжать работу по развитию профессионально важных качеств специалистов Молодёжного центра «Свое дело». Также рекомендуется сделать эту работу регулярной в связи с новыми постоянно возникающими вызовами в труде.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проблема профессионально важных качеств специалистов по работе с молодёжью малоисследована и одновременно с этим имеет значимость – от того, насколько хорошо выстраивается такая работа, во многом зависит благополучие нашей страны в будущем. Эффективность работы с молодёжью, в свою очередь, во многом зависит от уровня развития профессионально важных качеств специалистов.

Решая первую задачу исследования, мы описали содержание профессиональной специалистов молодёжных центров, сделав вывод об его разнообразии: это и разработка и организация мероприятий, и информирование, и разработка и реализация проектов и программ в работе с молодёжью, для чего используются образовательные, социальные, игровые, инфокоммуникационные, проектные и иные технологии, различные формы и методы работы.

Решая вторую задачу исследования, мы изучили подходы к пониманию профессионально важных качеств в психологической науке, выделили профессионально важные качества специалистов молодёжных центров, а также составили психограмму данной профессии. Исследователи выделяют большие перечни профессионально важных качеств специалистов данной профессии, однако мы к числу базовых качеств отнесли: коммуникативные и организаторские качества, эмоциональная устойчивость, социальная креативность.

Решая третью задачу исследования, мы рассмотрели факторы развития профессионально важных качеств специалистов молодёжных центров, сделав вывод о том, что и сам молодёжный центр должен создавать поддерживающую среду, мотивировать и предоставлять возможности для практики, и сами специалисты должны быть нацелены на развитие профессионально важных качеств, должны проявлять активность и заинтересованность.

Решая четвертую и пятую задачи исследования, мы провели работу с

запросом МАОУ «Молодёжный центр «Своё дело». Было проведено диагностическое исследование уровня развития профессионально важных качеств специалистов Молодёжного центра «Своё дело». Для оценивания коммуникативных и организаторских способностей специалистов по работе с молодёжью использовалась методика определения организаторских и коммуникативных качеств личности Л. П. Калининского, для оценивания эмоционального интеллекта специалистов по работе с молодёжью – методика Н. Холла, для оценивания социальной креативности – тест Е. Е. Туник.

В эмпирическом исследовании были выявлены такие результаты:

1. Организаторские и коммуникативные качества специалистов по работе с молодёжью ориентированы на работу в команде – они не стремятся к лидерству, к личной выгоде, ориентированы на больший успех группы, нежели свой, склонны к компромиссам и даже уступкам. Однако личность специалиста исключительном в таком подходе может стираться – недостаточно индивидуальности специалиста, его проявления в профессиональной деятельности. Недостаточно для специфики профессии развиты такие показатели организаторских и коммуникативных качеств, как «направленность», «психологический такт», «отзывчивость».

2. Эмоциональный интеллект как профессиональное важное качество специалистов по работе с молодёжью развит преимущественно на среднем и низком уровне. Специалисты испытывают затруднения в понимании своих эмоций и управлении ими, а особенно – в понимании эмоции других людей и способности влиять на них. Недостаточно развита и эмпатии как способность сопереживать, сочувствовать другому.

3. Креативность как профессиональное важное качество специалистов по работе с молодёжью развита преимущественно на среднем и низком уровне. Специалисты избегают решения сложных, нетипичных ситуаций, в том числе в профессиональной коммуникации, в решении проблем подростков, выбирают типичные модели, способы поведения, которые не всегда оказываются эффективными. Специалисты не проявляют настойчивость и креативность в

решении профессиональных задач.

В ответ на результаты исследования уровня развития профессионально важных качеств специалистов Молодёжного центра «Свое дело» мы разработали рекомендации по развитию профессионально важных качеств специалистов по работе с молодёжью, а также программу тренингов из 12 занятий, в которой поставлены задачи развития навыков гибкой коммуникации с подростками, способности эффективно решать профессиональные задачи (развития навыков целеполагания, организации себя и своего рабочего времени), креативного мышления для решения нестандартных задач в коммуникации с подростками, генерации идей в работе с ними, повышения уровня эмоциональной устойчивости и формирования стратегий совладания со стрессом от сложных профессиональных ситуаций. Программа построена на основе разнообразных методов: информационные блоки, психологические упражнения, обсуждения, мозговой штурм, рефлексивный анализ и др., разделена на блоки по профессионально важным качествам.

Контрольное исследование показало, что специалисты по работе с молодёжью стали:

- в большей степени интересоваться повышением своего общего интеллекта и кругозора, больше готовы работать совместно для достижения общей цели организации, больше ориентированы на групповые ценности, интересы организации, стали более уверенны в себе, в своих способностях к коммуникации, стали проявлять большую тактичность, ориентированность на этикетные нормы поведения, особенности взаимодействия с подростками, стали более отзывчивы, более ориентированы на помощь другим;

- более способны понимать свои эмоции и управлять ими, использовать для достижения поставленных целей, понимать эмоции других людей и влиять на них;

- более ориентированы на познание, изучение новых материалов, в том числе связанных с профессиональной деятельностью, стали более склонны к мечтаниям, прогнозированию, продумыванию решений проблем, стали более

готовы к решению сложных задач, проявлять большую настойчивость в решении, в поиске.

Программа тренингов развития профессионально важных качеств специалистов молодёжных центров, таким образом, позволила повысить уровень развития направленности, отзывчивости, эмоционального интеллекта, личностной креативности, а потому гипотеза считается доказанной.

Цель исследования достигнута, а задачи – решены.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.11.2008 № 678 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодёжи». – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/94480/> (дата обращения: 19.03.2024).
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 февраля 2020 г. № 59н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по работе с молодёжью"». – Режим доступа: <https://base.garant.ru/74209106/> (дата обращения: 19.04.2025).
3. Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2014 N 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года» – Режим доступа: <https://base.garant.ru/70813498/> (дата обращения: 19.03.2024).
4. Агапов, Е. П. Организация работы с молодёжью : введение в специальность : учебное пособие / Е. П. Агапов. – Ростов-на-Дону : Феникс, 2014. – 446 с.
5. Аракельян, А. А. Основные направления социальной работы с молодёжью / А. А. Аракельян, Д. К. Остапенко // Национальное здоровье. – 2023. – № 4. – С. 59-63.
6. Астапов, В. В. Специфика организации социальной работы с молодёжью / В. В. Астапов // Вестник Восточно-Сибирской Открытой Академии. – 2022. – № 46 (46).
7. Балина, Т. А. Исследование особенностей социальных проблем у молодёжи на пороге информационного общества / Т. А. Балина // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. – 2021. – № 1. – С. 45-58.

8. Басов, Н. Ф. Общие и частные технологии социальной работы с молодёжью / Н. Ф. Басов, О. Н. Веричева // Отечественный журнал социальной работы. – 2021. – № 1(84). С. – 165-178.

9. Басов, Н. Ф. Технологии социальной работы с молодёжью : учебное пособие / Н. Ф. Басов, В. М. Басова, С. В. Бойцова и др. – Москва : ООО Издательство «КноРус», 2023. – 398 с.

10. Батаршев, А. В. Диагностика профессионально важных качеств / А. В. Батаршев, И. Ю. Алексеева, Е. В. Майорова. – Москва : Питер, 2006. – 511 с.

11. Бахуташвили, Т. В. Особенности профессиональной подготовки специалистов по работе с молодёжью в вузе / Т. В. Бахуташвили, О. М. Луговая // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – № 75-3. – С. 45-47.

12. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности : учебное пособие / В. А. Бодров. – Москва : Per Se, 2006. – 511 с.

13. Болучевская, В. В. Профессиональное самоопределение будущих специалистов помогающих профессий : монография / В. В. Болучевская. – Волгоград : Изд-во ВолГМУ, 2010. – 264 с.

14. Бубнова, С. С. Эффективность деятельности оператора наблюдения в зависимости от структуры профессионально важных качеств (внимания и памяти): дис. ... канд. псих. наук :19.00.03 / С. С. Бубнова. – Москва, 1980. – 161с.

15. Волосков, И. В. Инновационные технологии организации работы с молодёжью / И. В. Волосков, И. Валлис // Scientific achievements of the third millennium : Collection of scientific papers on materials XVI International Scientific Conference, Washington, 15 ноября 2021 года. – Washington: SPC «LJournal», 2021. – С. 51-54.

16. Воронина, О. А. Профессионально-личностный портрет специалиста по работе с молодёжью / О. А. Воронина // Помогаящие профессии: научное обоснование и инновационные технологии / Под общей редакцией проф. З. Х. Саралиевой – Н.Новгород: Изд-во НИСОЦ, 2016. – 865 с. – С. 460-464.

17. Гегель, Л. А. Специалист по работе с молодёжью: проблемы подготовки и востребованности / Л. А. Гегель, Е. О. Казарова // Высшее образование в России. – 2018. – № 2. – С. 88-94.

18. Заярская, Г. В. Имидж специалиста по работе с молодёжью / Г. В. Заярская // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2015. – Т. 14, № 5(132). – С. 140-148.

19. Зеер, Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие / Э. Ф. Зеер. – Москва : Академический проект, 2003. – 336 с.

20. Ильин, Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е.П. Ильин. – Санкт-Петербург : Питер, 2021. – 432 с.

21. Карпов, А. В. Психология труда : учебное пособие / А. В. Карпов. – Москва : ВЛАДОС-ПРЕСС, 2005. – 350 с.

22. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения : учебное пособие / Е. А. Климов. – Москва : Академия, 2012. – 301 с.

23. Конова, Е. В. Сущность и структура социальной креативности будущего специалиста по работе с молодёжью / Е. В. Конова // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2011. – № 1. – С. 466-472.

24. Коржуева, Е. В. Формирование профессиональной культуры будущего специалиста по работе с молодёжью в процессе обучения в вузе : дис. ... канд. пед. наук / Коржуева Елена Васильевна. – Калуга, 2009. – 207 с.

25. Куркова, А. Г. Профессиональный имидж специалиста по работе с молодёжью / А. Г. Куркова, Н. Г. Еняшина // Симбирский научный вестник. – 2015. – № 1(19). – С. 75-78.

26. Лещенко, Д. И. Особенности социальной работы с молодёжью / Д. И. Лещенко, В. В. Астапов // Мир человека : Материалы ежегодной конференции, Красноярск, 22-24 апреля 2021 года / Под общей редакцией В. В. Игнатовой. Том Вып. 1 (49). – Красноярск : СибГУ им. М.Ф.Решетнева. – 2021. – С. 100-103.

27. Мамина, И. В. Ценностные аспекты профессиональной деятельности

специалистов по работе с молодёжью / И. В. Мамина // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 4. – С. 377.

28. Манухина, С. Ю. Психология труда / С. Ю. Манухина. – Москва : Евразийский открытый институт, 2011. – 319 с.

29. Митин, С. Н. Имидж специалиста гуманитарной сферы : учебное пособие / С. Н. Митин, Т. С. Митина. – Ульяновск : УлГУ, 2013. – 150 с.

30. Мороз, М. В. Профессиограмма специалиста по работе с молодёжью / М. В. Мороз // Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». – 2024. – № 4 (69). – С. 76-83.

31. Москалев, С. В. Понятие и общая характеристика профессионально важных качеств (ПВК) личности в психологии / С. В. Москалев, И. В. Антоненко // Социально-гуманитарные проблемы образования и профессиональной самореализации. Социальный инженер - 2017 : сб. мат. Всерос. конф. молодых исследователей. – Москва : ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет дизайна и технологии». – 2017. – С. 108-113.

32. Осипчукова, Е. В. Организация работы с молодёжью: введение в специальность : учебное пособие / Е. В. Осипчукова, А. В. Пономарев ; под общ. ред. А. В. Пономарева ; М-во науки и высшего образования РФ. – Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2021. – 228 с.

33. Пахарь, В. В. Основные принципы и подходы к организации работы с молодёжью на муниципальном уровне / В. В. Пахарь // Современные наука и образование: достижения и перспективы развития : материалы Национальной научно-практической конференции: в 2 частях, Керчь, 15 мая 2021 года. Том Часть 1. – Керчь: ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», 2021. – С. 258-266.

34. Перешивайлова, С. А. Профессионально-значимые качества личности специалиста по работе с молодёжью / С. А. Перешивайлова, Л. В. Смольникова // Инновационный потенциал молодёжи: информационная, социальная и экономическая безопасность. – Екатеринбург, 2017. – 2017. – С. 592-595.

35. Петрова, В. В. Профессионально важные качества: концепция,

структура, определение / В. В. Петрова // Ученые записки университета им. П.Ф. Лесгафта. – 2023. – № 12(226). – С. 140-146.

36. Поваренков, Ю. П. Варианты классификации деятельностно важных качеств профессионала / Ю. П. Поваренков // Ярославский педагогический вестник. – 2024. – № 1 (136). – С. 161-169.

37. Поваренков, Ю. П. Проблемы психологии профессионального становления личности / Ю. П. Поваренков. – Саратов : Саратовский государственный социально-экономический университет, 2013. – 322 с.

38. Пономарев, А. В. Гибкие навыки у будущих специалистов по организации работы с молодёжью и технологии их развития / А. В. Пономарев, О. В. Обухова // *Primo Aspectu*. – 2023. – № 3 (55). – С. 76-82.

39. Профессиональная идентичность специалиста по работе с молодёжью: историческая обусловленность, теория и практика / С. Н. Мягкова, Т. В. Коростелева, Б. Ю. Александров и др. – Санкт-Петербург : Издательство «Наукоемкие технологии», 2020. – 169 с.

40. Рослякова, С. В. Профессионально-личностные качества специалистов по социальной работе: результаты теоретического и эмпирического исследования / С. В. Рослякова // Вестник Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. – 2017. – № 8. – С. 136-141.

41. Сербин, И. М. Процесс социально-инновационной работы с молодёжью / И. М. Сербин, Е. В. Сайганова // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. – 2023. – № 2(95). – С. 145-146.

42. Толочек, В. А. Психология труда : учебное пособие / В. А. Толочек. – Санкт-Петербург : Питер, 2016. – 479 с.

43. Третьякова, И. В. Социальные технологии работы с молодёжью / И. В. Третьякова // Социально-гуманитарные знания. – 2022. – № 3. – С. 181-189.

44. Фомина, С. Н. Место и роль социально-проектной деятельности в профессиональной подготовке специалистов по работе с молодёжью / С. Н. Фомина, В. Н. Козель // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2017. – Т. 16, № 3 (142). – С. 132-139.

45. Харланова, Е. М. Концептуализация подготовки организаторов работы с молодёжью / Е. М. Харланова, А. И. Платонов // Вестник Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. – 2021. – № 1 (161). – С. 210-227.

46. Шадриков, В. Д. Проблема системогенеза в профессиональной деятельности / В. Д. Шадриков. – Москва : Наука, 1983. – 185 с.

47. Шайденко, Н. А. Специалист по работе с молодёжью и задачи его подготовки на современном этапе / Н. А. Шайденко, С. Н. Кипурова // Образование личности. – 2016. – № 2. – С. 12-18.

48. Шаклеин, М. В. К вопросу о понятии и структуре профессионально важных качеств / М. В. Шаклеин // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. – № 4-4. – С. 112-113.

49. Шацилло, В. А. Формирование проектного мышления в подготовке специалистов по работе с молодёжью: взаимодействие НКО и образовательных институтов / В. А. Шацилло, Л. Н. Негматов // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия Социология. Политология. – 2024. – Т. 24. – № 1. – С. 30-36.

50. Шелепова, Е. С. В проблеме профессионально важных качеств субъекта трудовой деятельности / Е. С. Шелепова // Вестник Тверского государственного университета. – 2008. – № 2. – С. 35-42.

Первичные данные констатирующего эмпирического исследования

Табл. 1, п. 1

Первичные баллы диагностики организаторских и коммуникативных качеств личности специалистов по работе с молодёжью (методика Л.П. Калининского)

Код исп.	1*	2	3	4	5	6	7	8	9	10
01	6	5	3	3	3	3	7	6	11	12
02	5	2	3	6	3	3	5	5	7	9
03	12	11	12	8	9	8	3	3	5	5
04	3	1	5	11	7	7	3	2	8	8
05	9	8	6	6	5	5	9	11	3	5
06	10	8	9	3	3	3	6	5	6	8
07	7	2	3	3	3	3	12	9	3	3
08	5	7	5	6	3	3	9	6	5	5
09	11	5	3	11	5	5	3	3	8	8
10	6	3	3	11	6	6	3	12	8	8
11	8	2	3	3	3	3	9	9	7	10
12	6	9	7	12	9	9	4	5	3	3
13	3	2	2	2	3	2	6	12	10	10
14	12	5	3	7	3	5	11	8	5	5
15	3	2	3	3	3	3	7	12	8	8
16	7	3	1	2	3	3	5	5	7	11
17	5	3	4	7	6	6	3	3	9	8
18	9	6	6	7	3	3	12	8	3	6
19	5	3	2	3	3	2	7	6	5	5
20	8	9	9	7	5	5	3	7	5	5

Примечание: *1 – направленность, 2 – деловитость, 3 – стремление к доминированию в группе, 4 – уверенность, 5 – требовательность, 6 – упрямство, 7 – уступчивость, 8 – зависимость, 9 – психологический такт, 10 – отзывчивость.

Первичные баллы диагностики эмоционального интеллекта специалистов по работе с молодёжью (методика Н. Холл)

Код исп.	Шкала 1	Шкала 2	Шкала 3	Шкала 4	Шкала 5	Общий уровень (баллы)	Общий уровень
01	7	6	4	8	4	29	Низкий
02	9	7	7	10	11	44	Средний
03	9	6	6	5	5	31	Низкий
04	7	7	10	6	5	35	Низкий
05	9	6	10	7	6	38	Низкий
06	10	12	11	9	10	52	Средний
07	7	6	5	5	7	30	Низкий
08	10	12	10	10	12	54	Средний
09	9	8	7	7	12	43	Средний
10	14	13	19	12	12	70	Высокий
11	8	8	10	4	5	35	Низкий
12	6	6	7	5	6	30	Низкий
13	10	9	7	10	12	48	Средний
14	7	7	9	4	5	32	Низкий
15	8	8	9	5	6	36	Низкий
16	9	8	8	9	10	44	Средний
17	10	7	9	9	11	46	Средний
18	8	7	9	5	7	36	Низкий
19	12	16	16	15	12	71	Высокий
20	11	9	10	10	8	48	Средний

Табл. 3, п. 1

Первичные баллы диагностики личностной креативности специалистов по работе с молодёжью (методика Е.Е. Туник)

Код исп.	Любознательность	Воображение	Сложность	Склонность к риску
01	13	10	11	11
02	10	9	9	12
03	11	10	10	10
04	14	22	15	16
05	16	14	18	24
06	17	13	22	17
07	13	9	12	14
08	14	12	11	15
09	10	15	16	14
10	15	22	15	16
11	12	8	12	13
12	12	9	10	11
13	9	7	7	11
14	14	11	12	10
15	12	10	12	14
16	14	12	11	13
17	17	24	22	19
18	14	12	12	13
19	13	14	12	15
20	11	10	7	8

Первичные данные контрольного эмпирического исследования

Табл. 1, п. 2

Первичные баллы контрольной диагностики организаторских и коммуникативных качеств личности специалистов по работе с молодёжью (методика Л.П. Калининского)

Код исп.	1*	2	3	4	5	6	7	8	9	10
01	8	5	4	4	4	3	7	5	12	13
02	6	3	3	7	3	3	5	5	8	9
03	14	10	11	8	7	7	3	4	7	6
04	5	1	6	10	6	7	4	2	9	8
05	12	9	6	7	5	6	9	10	4	7
06	12	7	7	3	4	3	5	6	6	10
07	9	2	4	5	3	4	11	9	4	5
08	7	7	5	7	4	3	9	6	6	7
09	13	6	3	12	5	5	3	4	9	9
10	8	3	3	11	5	7	3	12	8	8
11	10	3	2	5	3	3	9	9	9	12
12	9	9	6	13	7	8	5	4	5	5
13	5	2	2	3	3	3	6	11	12	10
14	13	5	4	7	4	5	11	8	7	7
15	3	3	3	4	3	4	8	11	10	10
16	8	3	2	3	3	4	5	6	8	12
17	7	5	4	8	7	5	4	4	10	9
18	11	7	5	7	4	3	12	8	6	9
19	8	3	2	3	3	3	7	6	7	6
20	10	9	9	6	5	5	4	7	6	7

Примечание: *1 – направленность, 2 – деловитость, 3 – стремление к доминированию в группе, 4 – уверенность, 5 – требовательность, 6 – упрямство, 7 – уступчивость, 8 – зависимость, 9 – психологический такт, 10 – отзывчивость.

Первичные баллы контрольной диагностики эмоционального интеллекта специалистов по работе с молодёжью (методика Н. Холл)

Код исп.	Шкала 1	Шкала 2	Шкала 3	Шкала 4	Шкала 5	Общий уровень (баллы)	Общий уровень
01	8	8	5	11	6	38	Низкий
02	11	9	7	12	11	50	Средний
03	10	7	6	7	6	36	Низкий
04	9	10	9	6	6	40	Средний
05	9	8	10	9	6	42	Средний
06	10	14	11	11	11	57	Средний
07	7	7	6	7	7	34	Низкий
08	9	14	10	12	13	58	Средний
09	9	10	8	9	12	48	Средний
10	15	15	19	13	12	74	Высокий
11	8	10	10	7	6	41	Средний
12	6	7	7	8	6	34	Низкий
13	10	11	7	12	11	51	Средний
14	8	9	10	9	5	41	Средний
15	8	10	9	8	7	42	Средний
16	9	8	7	10	10	44	Средний
17	13	14	14	10	19	70	Высокий
18	8	10	10	7	8	43	Средний
19	11	18	16	15	12	72	Высокий
20	11	10	11	11	9	52	Средний

Первичные баллы контрольной диагностики личностной креативности специалистов по работе с молодёжью (методика Е.Е. Туник)

Код исп.	Любознательность	Воображение	Сложность	Склонность к риску
01	14	12	14	12
02	12	10	12	12
03	15	10	15	11
04	18	22	17	15
05	18	14	22	21
06	17	13	23	18
07	13	10	16	14
08	14	12	15	16
09	11	16	18	15
10	15	23	15	15
11	11	8	14	13
12	12	10	12	12
13	10	7	9	11
14	14	10	14	11
15	13	10	15	12
16	14	12	12	13
17	17	24	23	15
18	15	13	14	14
19	12	13	15	16
20	11	11	9	9