

**Гордеева Юлия Викторовна**

магистрант

*Научный руководитель*

**Федорова Светлана Николаевна**

заслуженный работник образования Республики Марий Эл,

д-р пед. наук, профессор, профессор

ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет»

г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

DOI 10.31483/r-138907

## **ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК РЕСУРС РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И СОЦИАЛИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ**

***Аннотация:** статья посвящена анализу дополнительных образовательных программ как инструмента развития профессиональной идентичности и социализации личности в условиях деятельности службы занятости. Рассматриваются современные методологические и методические подходы к проектированию таких программ, включая компетентностный и практико-ориентированный подходы, а также педагогические принципы, способствующие эффективному обучению взрослых. Описан опыт московской службы занятости, дополненный статистическими данными. Материал адресован исследователям и практикам в сферах образования, управления персоналом, социальной политики и разработки программ дополнительного профессионального образования.*

***Ключевые слова:** профессиональная идентичность, социализация, дополнительное образование, служба занятости, проектирование программ, профессиональное становление.*

Современные процессы на рынке труда характеризуются нестабильностью, высокой степенью изменчивости и ускоренным темпом трансформации профессиональных сфер. Исчезновение отдельных отраслей, распространение цифро-

вых технологий, рост удалённой занятости, экономические потрясения и массовые увольнения обуславливают необходимость пересмотра профессиональных и образовательных траекторий у значительной части взрослого населения. В такой ситуации служба занятости выполняет не только функцию посредничества в трудоустройстве, но и становится значимым звеном системы вторичной социализации, содействуя профессиональному самоопределению личности посредством механизмов дополнительного образования.

Реализация программ дополнительного профессионального образования на базе службы занятости предоставляет гражданам возможность не только овладеть новыми навыками, востребованными на современном рынке труда, но и восстановить утраченную профессиональную идентичность, что особенно актуально для тех, кто оказался вне сферы занятости или длительное время не имел доступа к трудовой деятельности. Подобные обстоятельства зачастую сопровождаются снижением самооценки, утратой социальной включённости и чувством невостребованности. В таком контексте образовательное пространство выполняет функцию личностной поддержки, способствуя возвращению ощущения внутренней значимости и профессиональной состоятельности. Обучение, в свою очередь, выступает как важный элемент психологической стабилизации и социальной адаптации взрослого человека.

Разработка результативных программ дополнительного образования невозможна без опоры на актуальные методологические основания. Одним из ключевых среди них является компетентностный подход, который акцентирует внимание на формировании у обучающихся практических умений, соответствующих актуальным требованиям рынка труда и ожиданиям работодателей. Как подчёркивает А.В. Хуторской, итогом образовательного процесса должны стать не только теоретические знания, но и способность действовать в профессиональных ситуациях, проявляя готовность применять полученные навыки в конкретной трудовой практике [10, с. 58]. Примером применения данного подхода выступают программы, реализуемые в системе московской службы занятости. Так,

курс «Цифровой маркетинг» предусматривает освоение инструментов аналитики (Google Analytics, Яндекс.Метрика), настройку рекламных кампаний (в том числе Target и MyTarget), а также ведение социальных сетей и продвижение цифрового контента. Согласно данным Центра занятости населения Москвы, около 85% выпускников данной программы нашли работу в digital-агентствах и маркетинговых отделах различных компаний [11].

Не менее значимым при проектировании курсов выступает практико-ориентированный подход, в рамках которого образовательное содержание формируется с учётом реальных условий будущей профессиональной деятельности и предполагает активное участие работодателей в учебном процессе. Е.Я. Бутко отмечает, что включение в программу стажировок, практических кейсов и проектной деятельности способствует формированию у слушателей целостного понимания профессиональной среды, а также облегчает процесс вхождения в неё после завершения обучения [2, с. 84]. Так, участники программы «Логистика и управление цепями поставок» проходят практику в подразделениях таких компаний, как Wildberries и СберЛогистика, где решают реальные задачи, приближённые к условиям будущей трудовой деятельности. Это способствует более быстрой адаптации выпускников и повышает вероятность их успешного трудоустройства.

Методическое конструирование подобных образовательных программ предполагает обязательный учёт специфики целевой аудитории – взрослых обучающихся, которые часто находятся в состоянии стресса, неопределённости и переживают процессы деидентификации. В числе ключевых принципов реализации таких программ выделяются: адаптивность, предполагающая возможность обучения в удобном формате и индивидуальном темпе; модульность – структурирование курса на логически завершённые блоки; индивидуализация, учитывающая профессиональный опыт и жизненные обстоятельства каждого слушателя; практическая направленность; а также комплексное сопровождение, включающее карьерное консультирование, тьюторскую поддержку и стажировки. Важным элементом эффективности выступает использование цифровых платформ,

обеспечивающих доступ к обучению вне зависимости от географического положения и занятости, а также формирующих цифровой профиль, отражающий прогресс и достижения обучающихся.

Особое значение приобретает опыт Московской службы занятости, который в последние годы реализуется в тесном взаимодействии с ведущими образовательными платформами и работодателями. Программы разрабатываются на основе анализа актуальных вакансий, прогнозов развития рынка труда и запросов целевых групп. С 2020 по 2023 год число прошедших обучение граждан выросло более чем на 40%, при этом показатели трудоустройства демонстрируют устойчивую положительную динамику: 72% в 2021 году, 75% – в 2022-м и 78% – в 2023 году [12]. Наибольшим спросом пользовались направления программирования, цифрового маркетинга, финансов, логистики и управления проектами.

В рамках дополнительного профессионального образования в службе занятости реализуются программы, адаптированные под различные категории граждан, включая тех, кто возвращается на рынок труда после длительного перерыва. Такие программы сочетают профессиональную подготовку с психологической поддержкой, тренингами по развитию навыков самопрезентации и индивидуальным карьерным консультированием. Одним из ключевых компонентов таких инициатив является тесное взаимодействие с работодателями, которое проявляется через организацию стажировок, выполнение практических заданий и участие работодателей в итоговой оценке результатов обучения. Такая интеграция позволяет обучающимся получить опыт, максимально приближенный к реальным условиям труда, а работодателям – эффективнее подбирать квалифицированных специалистов. В итоге, данные образовательные программы демонстрируют высокую конверсию в трудоустройство и воспринимаются участниками как значимый ресурс поддержки и профессионального развития.

Для специалистов, работающих в системе дополнительного профессионального образования, накопленная практика подчёркивает необходимость комплексного и системного подхода, охватывающего весь цикл обучения – от диа-

гностики потребностей и мотивации слушателей до посткурсового сопровождения и поддержки трудоустройства. Такой подход позволяет не только повысить качество усвоения знаний и навыков, но и способствует укреплению у обучающихся чувства принадлежности к профессиональному сообществу, что является важным фактором в формировании профессиональной идентичности и устойчивости к стрессам, связанным с изменениями на рынке труда.

Особое значение в современных условиях приобретает внедрение гибких форматов обучения: возможность входа и выхода из программы в удобное время, модульность курсов, использование цифровых образовательных платформ и формирование цифровых профилей, которые фиксируют достижения и успехи каждого участника. Кроме того, поддержка сетевых форматов – выпускных клубов, профессиональных сообществ, онлайн-групп – создаёт пространство для обмена опытом, профессионального нетворкинга и продолжения личностного и карьерного роста после завершения формального обучения. Это особенно важно в условиях нестабильности занятости и возрастающей роли soft skills, таких как коммуникация, критическое мышление и умение работать в команде.

Таким образом, дополнительные образовательные программы, реализуемые в рамках службы занятости, выполняют не только функцию обновления и расширения профессиональных компетенций, но и становятся эффективным механизмом поддержки личности в период профессиональных трансформаций. При грамотном проектировании и внедрении они формируют пространство для осознанного выбора, социальной поддержки и устойчивого личностного роста, что в конечном итоге способствует успешной интеграции обучающихся в современные условия рынка труда и развитию их профессиональной идентичности.

### ***Список литературы***

1. Белоусова Е.Г. Формирование образовательных программ в системе службы занятости населения / Е.Г. Белоусова // Экономика труда. – 2021. – №3. – С. 40–44.

2. Бутко Е.Я. Дополнительное профессиональное образование как фактор развития регионального рынка труда / Е.Я. Бутко // Современное образование. – 2021. – №5. – С. 82–86.
3. Жигунова Л.М. Инновационные подходы в дополнительном профессиональном образовании взрослых / Л.М. Жигунова. – М.: Проспект, 2022. – 132 с.
4. Кочеткова И.П. Дополнительное профессиональное образование как фактор модернизации профессиональной подготовки кадров / И.П. Кочеткова // Педагогика. – 2020. – №4. – С. 47–53.
5. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 2019. – 240 с.
6. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2016. – 352 с.
7. Ноулз М. Современная практика образования взрослых: андрагогика против педагогики / М. Ноулз. – М.: Логос, 2019. – 284 с.
8. Тарасова Н.В. Служба занятости как участник реализации непрерывного образования: современные вызовы / Н.В. Тарасова // Кадры и образование. – 2022. – №5. – С. 35–41.
9. Шпак А.П. Теория и практика профориентационной работы / А.П. Шпак. – М.: Академия, 2021. – 198 с.
10. Хуторской А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А.В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – №2. – С. 58–64. EDN SGUKTL
11. Центр занятости населения Москвы. Программа «Цифровой маркетинг» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://czn.mos.ru> (дата обращения: 20.05.2025).
12. Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы. Отчёт об итогах работы службы занятости в 2023 году. – М.: ДТСЗН, 2024.