

**Пономарева Ирина Станиславовна**

магистрант

*Научный руководитель*

**Фёдорова Светлана Николаевна**

д-р пед. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет»

г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

**ИГРОВЫЕ И СТРЕСС-ТРЕНИРОВОЧНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ  
В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: КВЕСТ «ЛАБИРИНТ HR»  
ДЛЯ МОДЕЛИРОВАНИЯ УСЛОВИЙ СОБЕСЕДОВАНИЯ**

***Аннотация:** в статье рассматривается возможность применения игровых и стресс-тренировочных технологий в дополнительном образовании соискателей на примере квеста «Лабиринт HR». Обоснована значимость моделирования условий собеседования как средства развития навыков самопрезентации, коммуникативной устойчивости и готовности к взаимодействию с работодателем. Раскрыты цель, структура, этапы и содержание квеста, показаны педагогические возможности игровых заданий, ролевого взаимодействия, экспертной обратной связи и рефлексии. Сделан вывод о том, что квестовый формат позволяет создать безопасную, но приближенную к реальности ситуацию профессионального отбора и может использоваться в системе дополнительного образования и службе занятости.*

***Ключевые слова:** самопрезентация, соискатели, собеседование, квест, стресс-тренинг.*

Современный рынок труда предъявляет к соискателю требования, которые выходят за рамки наличия профессиональной квалификации. Работодателю важно не только то, какими знаниями и опытом обладает кандидат, но и то, насколько убедительно он способен представить себя в процессе отбора, аргументировать профессиональную позицию, отвечать на сложные вопросы и со-

хранять коммуникативную устойчивость в стрессовой ситуации. В связи с этим навыки самопрезентации становятся важным условием успешного трудоустройства, особенно для граждан, испытывающих трудности при поиске работы, находящихся в ситуации карьерного перехода или не имеющих достаточного опыта прохождения собеседований.

В условиях деятельности службы занятости развитие навыков самопрезентации не может ограничиваться информационной консультацией или передачей рекомендаций по составлению резюме. Для устойчивого результата необходимо включение соискателя в практическую деятельность, где он получает возможность попробовать разные модели поведения, столкнуться с типичными вопросами работодателя, осознать собственные сильные стороны и получить обратную связь. Именно поэтому особую ценность приобретают игровые и стресс-тренировочные технологии, позволяющие моделировать ситуации профессионального отбора в безопасной образовательной среде.

Нормативной основой такой работы выступают положения Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», закрепляющего возможность реализации дополнительных образовательных программ, направленных на развитие личности и удовлетворение образовательных потребностей граждан [9]. Порядок организации образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам определяет возможность вариативного построения содержания, выбора форм и технологий обучения [7]. Для службы занятости важны также требования профессионального стандарта специалиста в области занятости населения, поскольку сопровождение граждан предполагает консультирование, содействие профессиональному самоопределению, помощь в выборе стратегии трудоустройства и поддержку клиента [8].

Теоретическая база проектирования квеста связана с деятельностным подходом, согласно которому развитие навыка происходит не через пассивное усвоение сведений, а через выполнение действия, его осмысление и последующую коррекцию [5]. В логике этого подхода самопрезентация рассматривается как социально-профессиональное действие: соискатель анализирует требования

вакансии, выбирает содержание сообщения о себе, строит коммуникацию с работодателем, регулирует эмоциональное состояние и оценивает результат взаимодействия.

Игровые технологии позволяют перевести эту деятельность в формат учебного моделирования. В педагогической литературе игра рассматривается как средство освоения социальных ролей, способов взаимодействия и норм поведения [10]. Игровое моделирование дает возможность воспроизводить профессиональные ситуации, в которых участники принимают решения, действуют в условиях неопределенности, получают опыт взаимодействия и анализируют последствия выбранной стратегии [6]. Для взрослой аудитории игра сохраняет образовательный потенциал, если она связана с реальной жизненной задачей и имеет практическую направленность.

В контексте подготовки к собеседованию игровая технология должна сочетаться со стресс-тренировочным компонентом, предполагающим управляемое напряжение, практическую пробу и последующую рефлексия [1]. Собеседование почти всегда включает элементы психологического напряжения: оценку со стороны работодателя, ограниченность времени, необходимость быстро отвечать на вопросы, конкуренцию с другими кандидатами, риск отказа. Если обучающий формат полностью исключает стресс, то он оказывается недостаточно приближенным к реальности. Если же стресс становится чрезмерным, он блокирует активность участника. Поэтому педагогическая задача состоит в создании управляемого напряжения, при котором соискатель учится действовать в условиях давления, но не теряет чувство безопасности.

Идея квеста «Лабиринт HR» заключается в последовательном прохождении участниками серии игровых станций, каждая из которых моделирует определенный этап взаимодействия с работодателем. Название квеста отражает специфику процесса трудоустройства: для многих соискателей собеседование воспринимается как сложный «лабиринт», где необходимо пройти через вопросы рекрутера, самопрезентацию, оценку опыта, обсуждение трудных эпизодов био-

графии и завершение переговоров. Образ лабиринта позволяет сделать образовательную ситуацию понятной, динамичной и эмоционально включающей.

Цель квеста состоит в развитии навыков самопрезентации соискателей через моделирование условий собеседования, включающее игровые задания, стресс-тренировочные элементы, экспертную обратную связь и рефлексию. Данная цель соотносится с общей направленностью дополнительных образовательных программ в службе занятости, которые должны быть адресными, практико-ориентированными и ориентированными на быстрый перенос полученных умений в реальную ситуацию поиска работы.

Задачи квеста включают формирование у соискателей представления о структуре собеседования, развитие умения выделять и аргументировать собственные профессиональные преимущества, отработку ответов на типичные и сложные вопросы работодателя, повышение стрессоустойчивости, развитие навыков невербальной коммуникации, а также формирование способности анализировать собственное поведение и корректировать стратегию самопрезентации. Важным результатом выступает не заучивание готовых фраз, а формирование гибкой модели поведения, которую участник может адаптировать под разные вакансии и работодателей.

Структура квеста может включать несколько этапов. Подготовительный этап предполагает краткую диагностику ожиданий участников, постановку цели, знакомство с правилами и создание психологически безопасной атмосферы. Ведущий объясняет, что квест не является экзаменом, а представляет собой тренировочную модель, где ошибки рассматриваются как ресурс для обучения. Такая установка особенно важна для соискателей, имеющих негативный опыт отказов или длительный перерыв в трудовой деятельности.

Первой станцией квеста может стать «Вход в компанию». Ее задача – отработать первое впечатление и начальный контакт. Участник за ограниченное время должен представиться, обозначить вакансию, на которую претендует, и кратко сформулировать профессиональную цель. Эксперты оценивают ясность речи, уверенность, уместность невербального поведения, способность соблю-

дать деловой тон. Данная станция связана с пониманием самопрезентации как управляемого взаимодействия, в котором человек формирует образ себя в глазах другого участника коммуникации [2].

Вторая станция «Профессиональный портрет» направлена на анализ опыта и выделение сильных сторон. Участнику предлагается карточка с описанием вакансии и перечнем требований. Он должен соотнести их с собственным опытом и сформулировать ответ на вопрос: «Почему именно вы подходите на эту позицию?». Задание развивает когнитивно-рефлексивный компонент самопрезентации: способность понимать собственные ресурсы, выбирать главное и переводить опыт в язык компетенций. Профессиональное развитие личности, как отмечается в исследованиях, связано с осмыслением собственного опыта и построением профессиональной перспективы [3].

Третья станция «Сложный вопрос» вводит управляемый стрессовый элемент. Участники получают вопросы, которые часто вызывают затруднение: о перерыве в стаже, увольнении, смене сферы деятельности, отсутствии опыта, возрастных ограничениях, конфликтной ситуации или неудаче. Задача состоит в том, чтобы ответить спокойно, честно и конструктивно, не уходя в оправдание и не разрушая собственный профессиональный образ. Такая тренировка помогает участнику освоить стратегии рефрейминга, то есть перевода проблемного факта биографии в нейтральное или ресурсное объяснение.

Четвертая станция «HR-давление» моделирует ситуацию повышенной интенсивности. Участнику задают несколько вопросов подряд, ограничивают время ответа, предлагают уточнения или создают эффект неожиданности. Данный этап не должен быть жестким психологическим испытанием; его задача – научить соискателя сохранять структуру ответа, дыхание, контакт и смысловую ясность. В стресс-тренировочной логике важно дозировать напряжение и завершать задание обязательной поддерживающей обратной связью.

Пятая станция «Невербальный сигнал» посвящена наблюдению за позой, жестами, темпом речи, взглядом и голосом. Соискателю предлагается произнести короткую самопрезентацию дважды: сначала в привычной манере, затем с

учетом рекомендаций группы. После этого участники сравнивают, как изменилось впечатление. Такой формат помогает увидеть, что собеседование является не только обменом информацией, но и ситуацией коммуникации, где важны согласованность слов, поведения и эмоционального состояния.

Шестая станция «Финальное интервью» объединяет все элементы квеста. Участник проходит краткое моделированное собеседование с экспертом, в котором присутствуют приветствие, рассказ о себе, вопросы по опыту, уточнение мотивации, сложный вопрос и завершение диалога. После прохождения станции участник получает обратную связь по критериям: содержательность ответа, аргументация, уверенность, адаптация к вакансии, эмоциональная устойчивость, коммуникативная культура и способность завершить разговор профессионально.

Роль ведущего квеста состоит не только в организации заданий, но и в педагогическом сопровождении участников. Он помогает сохранять баланс между игровым азартом и образовательной задачей, предупреждает излишнее напряжение, фиксирует успешные действия, переводит ошибки в предмет анализа. При этом квестовая технология не должна превращаться в развлекательное мероприятие без результата. Ее ценность заключается в соединении игры, тренинга, моделирования и профессиональной рефлексии.

Квест «Лабиринт HR» может быть реализован в малой группе соискателей. Оптимальным является участие 8–12 человек, поскольку такой состав позволяет обеспечить активность каждого участника и сохранить возможность индивидуальной обратной связи. Продолжительность занятия может составлять от 90 до 120 минут. В качестве экспертов могут выступать карьерный консультант, психолог, специалист службы занятости или приглашенный представитель HR-сферы. Командное ведение усиливает качество оценки и позволяет рассматривать поведение участника с разных профессиональных позиций.

Методическое обеспечение квеста включает маршрутные листы, карточки вакансий, карточки сложных вопросов, критерии экспертной оценки, лист самоанализа и памятку участника. Маршрутный лист помогает сохранять игровую

структуру; карточки вакансий обеспечивают профессиональный контекст; экспертный лист делает обратную связь более конкретной; лист самоанализа переводит внешний опыт во внутреннюю рефлексию. Такая организация соответствует идее инновационных моделей обучения, в которых участник не только получает информацию, но и действует, сравнивает, обсуждает, анализирует и корректирует собственную стратегию [4].

Особое значение имеет этап рефлексии. После прохождения всех станций участникам предлагается обсудить, какие задания вызвали наибольшее напряжение, какие ответы получились убедительными, какие трудности повторялись, какие приемы помогли сохранить уверенность. Рефлексия может строиться по вопросам: «Что я понял о своей самопрезентации?», «Какой вопрос оказался самым сложным?», «Что я изменю в своем поведении на реальном собеседовании?», «Какая сильная сторона стала для меня более очевидной?». Без такого этапа квест рискует остаться ярким, но недостаточно осмысленным событием.

Педагогическая эффективность квеста определяется несколькими условиями. Во-первых, задания должны быть связаны с реальными ситуациями трудоустройства. Во-вторых, стрессовый компонент должен быть управляемым и этичным. В-третьих, обратная связь должна быть конкретной, поддерживающей и направленной на развитие. В-четвертых, участнику необходимо предоставить возможность повторной пробы, поскольку навык формируется через действие и коррекцию. В-пятых, игра должна завершаться практическим выводом: что именно участник возьмет с собой на реальное собеседование.

Использование квеста в дополнительном образовании соискателей позволяет решить несколько педагогических задач одновременно. Он повышает мотивацию участников, снижает страх перед собеседованием за счет предварительной тренировки, развивает способность к саморегуляции, формирует опыт ответа на сложные вопросы, помогает увидеть собственное поведение со стороны и получить социальную поддержку группы. Кроме того, квест позволяет специалистам службы занятости точнее выявить индивидуальные затруднения соискателя и определить дальнейшую траекторию сопровождения.

Важным преимуществом формата является его вариативность. Для молодых соискателей можно усилить блоки, связанные с отсутствием опыта и первым собеседованием. Для граждан старшего возраста актуальны задания, направленные на преодоление возрастных стереотипов и презентацию накопленного профессионального опыта. Для длительно безработных участников значимыми становятся задания, связанные с восстановлением уверенности, объяснением перерыва в трудовой биографии и актуализацией переносимых навыков. Таким образом, квест может адаптироваться под разные категории клиентов службы занятости.

Квест «Лабиринт HR» также может быть включен в более широкую дополнительную образовательную программу по развитию навыков самопрезентации. В этом случае он выполняет функцию итогового или промежуточного тренировочного модуля. До квеста участники могут изучать структуру резюме, типы собеседований, правила деловой коммуникации и способы анализа вакансии. После квеста целесообразно проводить индивидуальные консультации, корректировку резюме, подготовку к конкретным интервью и повторную тренировку с учетом выявленных затруднений.

Таким образом, игровые и стресс-тренировочные технологии обладают значительным потенциалом для дополнительного образования соискателей. Они позволяют перейти от объяснения правил собеседования к их практическому освоению, от пассивного слушания к активной пробе, от страха перед оценкой к управляемому опыту взаимодействия с экспертами. Квест «Лабиринт HR» выступает методической формой, в которой соединяются игровое моделирование, тренинговая практика, элементы стресс-тренировки и рефлексивное сопровождение.

Применение такого формата в деятельности службы занятости может способствовать повышению готовности соискателей к реальному собеседованию, развитию навыков самопрезентации и укреплению профессиональной уверенности. Перспективой дальнейшей работы является апробация квеста в группе соискателей, разработка диагностических критериев оценки динамики навыков

самопрезентации и сопоставление результатов участников до и после прохождения стресс-тренировочного модуля.

### ***Список литературы***

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга: психотехники: учеб. пособие / И.В. Вачков. – М.: Осъ-89, 1999. – 176 с. EDN TNPCAP

2. Гофман И. Представление себя другим в повседневной жизни / И. Гофман. – М.: Канон-Пресс-Ц : Кучково поле, 2000. – 304 с.

3. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования: учебник для вузов / Э.Ф. Зеер. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2021. – 395 с.

4. Кларин М.В. Инновационные модели обучения: Исследование мирового опыта / М.В. Кларин. – М.: Луч, 2016. – 640 с. EDN XCULWV

5. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с. EDN ZJUELZ

6. Игровое моделирование в деятельности педагога: учеб. пособие / под общ. ред. В.А. Сластенина, И.А. Колесниковой. – 2-е изд., стер. – М.: Академия, 2007. – 362 с.

7. Приказ Минпросвещения России «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам» №629 от 27.07.2022. – URL: <https://publication.pravo.gov.ru/document/0001202209270013> (дата обращения: 12.05.2026).

8. Приказ Минтруда России «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по оказанию государственных услуг в области занятости населения» №642н от 20.09.2021. – URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2115> (дата обращения: 12.05.2026).

9. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012. – URL: <https://publication.pravo.gov.ru/document/0001201212300007> (дата обращения: 12.05.2026).

10. Эльконин Д.Б. Психология игры / Д.Б. Эльконин. – М.: Педагогика, 1978. – 304 с.