Воронкова Дарья Александровна
магистрант
Научный руководитель
Фёдорова Светлана Николаевна
д-р пед. наук, профессор

ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет»
г. Йошкар-Ола, Республика Марий Эл

РЕЗУЛЬТАТЫ ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КЛЮЧЕВЫХ НАВЫКОВ СОИСКАТЕЛЕЙ СРЕДСТВАМИ ОБУЧАЮЩИХ ТРЕНИНГОВ

Аннотация: *в статье представлены результаты констатирующего этапа экспериментальной работы, проведённой с участием 24 соискателей в двух группах по 12 человек, и содержание формирующего этапа, описанного в выпускной квалификационной работе. Рассмотрены исходные распределения по цифровым компетенциям и выполнению заданий на выявление числовых закономерностей, а также суммы баллов опросника общительности. На основании выявленных затруднений изложена структура программы обучающих тренингов по цифровому, коммуникативному и аналитическому направлениям. Показаны ограничения исходных данных: малый объём групп, различие их стартовых показателей и особенности интерпретации баллов теста общительности. Результаты повторного измерения не представлены, поэтому вывод об эффективности программы не делается.*

Ключевые слова: *соискатели, обучающие тренинги, цифровые компетенции, коммуникативные навыки, аналитическое мышление.*

Изменение требований к работнику связано с распространением цифровых технологий и необходимостью обновлять умения в течение профессиональной жизни. М. В. Дороненко рассматривает факторы формирования цифровых компетенций экономически активного населения, в том числе информированность

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

о возможностях обучения [7]. Анализ вакансий менеджера по продажам на рынке труда Иркутска, проведённый О. Н. Баевой и Н. П. Шерстянкиной, выявил требования к общепрофессиональным, коммуникативным и аналитическим компетенциям [3]. Эти результаты относятся к изученному сегменту рынка труда. В ситуации поиска работы соответствующие действия проявляются при выборе вакансий, подготовке электронного резюме, общении с работодателем и проверке информации о работе.

М. М. Батова рассматривает взаимосвязь цифровой грамотности и цифровых компетенций: первая включает знания и умения для безопасного и эффективного использования цифровых технологий, вторые связаны с решением прикладных задач с помощью информационно-коммуникационных технологий [4]. И. А. Зимняя разграничивает три группы компетентностей, относящиеся к самому человеку, взаимодействию с другими людьми и деятельности [8]. Авторы исследования содержания понятия «мягкие навыки» относят к их функциям интеграцию в общество и профессиональную реализацию, а в числе обеспечиваемых результатов называют эффективное межличностное взаимодействие [1]. Наряду с цифровым компонентом соискателю требуется представить свой опыт в разговоре и письменном сообщении, понять требования вакансии, сопоставить варианты и обосновать решение. Поэтому в настоящей работе цифровые, коммуникативные и аналитические действия рассматриваются совместно, с учётом ситуации трудоустройства.

Цель статьи – представить исходные результаты диагностики и показать, как они учтены при построении программы обучающих тренингов. Материалом служат данные выпускной квалификационной работы «Обучающие тренинги в организации дополнительного образования по развитию профессиональных ключевых навыков соискателей». Результаты контрольного этапа в статье не рассматриваются.

Организация и методы исследования.

Исследование в ВКР проводилось на базе ГКУ Центр занятости населения «Моя работа» (Москва). Указаны 24 участника: 12 в экспериментальной группе

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

(ЭГ) и 12 в контрольной группе (КГ). В представленной главе нет сведений о случайном распределении, возрасте, продолжительности безработицы и профессиональном составе участников; поэтому переносить результаты на более широкую совокупность соискателей нельзя. Сравнение групп носит описательный характер.

Цифровой компонент в основном тексте ВКР представлен распределением участников по трём авторским уровням. В приложении к ВКР приведён опросник «Цифровые компетенции», основанный на самооценке. Поскольку схема перехода от ответов опросника к уровням и данные о его валидизации в представленных материалах не указаны, сводное распределение следует понимать как внутреннюю рабочую классификацию данного исследования. Отдельным измерением практического владения цифровыми действиями этот опросник не является.

Для коммуникативного компонента применён 16-вопросный тест В. Ф. Ряховского: ответы «да», «иногда», «нет» оцениваются соответственно в 2, 1 и 0 баллов [6]. Вариант VI субтеста Р. Амтхауэра в ВКР содержит задания на продолжение 15 числовых рядов и используется как один из индикаторов аналитических действий. Выполнение числовых закономерностей не охватывает все стороны аналитического мышления; для оценки решения профессиональных задач необходимы также практические задания. Исходные результаты описаны по сводным таблицам уровней, а для опросника общительности и числовых рядов – также по индивидуальным суммам баллов, приведённым в ВКР. Доли по цифровому и аналитическому компонентам рассчитаны для каждой группы (n = 12) и округлены до одного знака после запятой.

Исходные результаты.

По цифровому компоненту в ЭГ к низкому уровню отнесены 7 из 12 участников (58,3%), к среднему – 5 (41,7%); высокого уровня не указано. В КГ низкий уровень отмечен у 5 (41,7%), средний – у 6 (50,0%), высокий – у 1 (8,3%). Таким образом, ещё до начала формирующей работы доля низкого уровня в ЭГ превышала соответствующую долю в КГ на 16,7 процентного пункта. Это раз-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

личие следует учитывать при последующем сравнении динамики: простое сопоставление итоговых долей без исходного уровня не позволит отделить эффект обучения от начального неравенства групп.

По заданиям на числовые закономерности в ЭГ высокий уровень по порогам ВКР имеют 2 участника (16,7%), средний – 5 (41,7%), низкий – 5 (41,7%). В КГ соответствующие значения составляют 4 (33,3%), 6 (50,0%) и 2 (16,7%). Низкий результат встречается в ЭГ на 25,0 процентного пункта чаще. Числа не позволяют установить причины этого различия; они указывают на практическую значимость упражнений, где участник выделяет существенные признаки задачи и обосновывает выбранное решение.

Таблица 1

Исходное распределение участников по уровням, чел. (доля от группы, %)

Показатель и группа	Высокий	Средний	Низкий
Цифровые компетенции, ЭГ	0 (0,0)	5 (41,7)	7 (58,3)
Цифровые компетенции, КГ	1 (8,3)	6 (50,0)	5 (41,7)
Числовые закономерности, ЭГ	2 (16,7)	5 (41,7)	5 (41,7)
Числовые закономерности, КГ	4 (33,3)	6 (50,0)	2 (16,7)

В таблице 1 приведены именно уровни, установленные в ВКР для двух показателей. Их нельзя объединять с итогами опросника общительности в единый балл: инструменты измеряют разные характеристики и требуют разной интерпретации.

Суммы баллов по тесту В. Ф. Ряховского у участников обеих групп находились в пределах от 8 до 23 баллов. Медиана в ЭГ и КГ составила 16 баллов. В интервале 11–21 балл оказались 6 участников ЭГ и 7 участников КГ. По опубликованному классификатору 14–18 баллов соответствуют нормальной общительности; соседние диапазоны имеют самостоятельное описание [6]. Полученные результаты учтены при подборе упражнений на самопрезентацию, ответы на вопросы и взаимодействие с собеседником.

Результаты трёх диагностических процедур задают разные по надёжности основания для проектирования программы. Самая заметная по внутренним критериям ВКР группа затруднений относится к цифровым действиям: низкий уро-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

вень установлен у 7 из 12 участников ЭГ. По числовым рядам низкий результат получили 5 из 12. В коммуникативном блоке данные показывают разнообразие ответов; для количественного заключения о профессиональных коммуникативных навыках нужны наблюдение за действиями в моделируемом собеседовании и заранее заданные критерии оценки. Небольшая выборка не даёт оснований применять эти доли как оценку распространённости затруднений среди московских соискателей.

Содержание и организация формирующего этапа.

Описанная в ВКР программа строится по трём направлениям. Первое включает работу с электронными документами и сервисами поиска вакансий, подготовку резюме и профессионального профиля, цифровую коммуникацию с работодателем, вопросы конфиденциальности и информационной безопасности. Участники не только знакомятся с инструментами, но и пробуют действия в моделируемой ситуации трудоустройства: анализируют объявление, подбирают способ отклика, готовят цифровые материалы и получают обратную связь. В исследованиях рассмотрены структура цифровых компетенций [4] и их роль в профессиональном образовании [9]. Применение этих положений к упражнениям для соискателей составляет авторское решение в рамках данной программы.

Второе направление посвящено самопрезентации, активному слушанию, формулировке ответов на вопросы работодателя, письменной и устной обратной связи, ведению профессионального диалога. В ВКР приведена структура занятия «Коммуникативная эффективность в профессиональной среде: от самопрезентации к конструктивному диалогу» продолжительностью шесть академических часов. Она включает короткое выступление о себе, ролевую симуляцию с позициями «соискатель», «HR-менеджер» и «наблюдатель», разбор по чек-листу и рефлексию. Сочетание упражнений с последующим анализом их результатов описано в пособии И. В. Вачкова по групповому тренингу [5]. В чек-листе названы структурированность ответа, использование примеров, зрительный контакт, паузы и реакция на уточняющие вопросы. Это позволяет наблю-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

дать конкретное действие, а не выводить качество профессиональной коммуникации только из самоотчёта.

Третье направление включает разбор профессиональных задач, выделение исходных условий, сравнение вариантов и аргументацию выбора. В. А. Спивак связывает системное мышление с рассмотрением проблемы с разных точек зрения и учётом действующих факторов [10]. В программе предусмотрены аналитические кейсы и групповые задания. При решении задачи соискатель может сопоставлять требования двух вакансий со своим опытом, определять недостающую информацию и объяснять, почему выбирает определённую стратегию отклика. Такие задания описывают предполагаемую логику тренинга; в представленных материалах нет индивидуальных оценок их выполнения, поэтому они не рассматриваются как измеренный прирост аналитического мышления.

Последовательность модулей в перспективном плане ВКР такова: цифровая самопрезентация и поиск работы; профессиональная коммуникация; аналитическое моделирование; интеграционная симуляция «Подбор и адаптация в команде». Для каждого блока описаны упражнения, кейсы, работа в малых группах, обратная связь и рефлексия. Сложность задания варьируется в зависимости от исходных затруднений: одним участникам предлагаются пошаговые опоры, другим – более комплексные ситуации с самостоятельным выбором решения. Эти элементы характеризуют педагогическое содержание программы, но сами по себе ещё не являются свидетельством её эффективности.

Групповой тренинг предполагает публичные ответы, обсуждение ошибок и взаимодействие с незнакомыми людьми. Для такой работы существенны ясные правила уважительной обратной связи и возможность задавать вопросы без опасения быть осмеянным. И. А. Баева описывает психологическую безопасность образовательной среды через отсутствие психологического насилия во взаимодействии и удовлетворение потребности в доверительном общении [2]. Применение этих положений к занятиям взрослых соискателей является педагогическим предположением, а не результатом измерения в данной выборке: психологическая безопасность участников в ВКР отдельно не диагностировалась.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

При дальнейшем применении программы имеет смысл фиксировать не только достижение учебной цели, но и то, насколько участники готовы пробовать действие, задавать уточняющие вопросы и обсуждать затруднения.

Обсуждение и выводы.

Представленные данные подтверждают наличие неодинаковых стартовых результатов двух групп. В ЭГ по авторским критериям ВКР у 7 участников отмечен низкий уровень цифрового компонента, у 5 – низкий результат по числовым закономерностям. Эти наблюдения обосновывают выбор задач для обучающих тренингов, однако не доказывают, что каждый из участников освоил их после занятий. У контрольной группы уже на старте выше доли средних и высоких уровней по указанным двум показателям; это необходимо учитывать при интерпретации последующего контроля.

Для проверки гипотезы потребуются повторные измерения в обеих группах одинаковыми процедурами и сравнение изменения относительно исходного уровня. По цифровому компоненту желательно дополнить самооценку практическим заданием: например, подготовкой отклика на вакансию с соблюдением правил работы с персональными данными. По аналитическому компоненту полезно отделить решение числовых рядов от анализа профессионального кейса. По коммуникативному компоненту результаты теста Ряховского следует интерпретировать по опубликованному ключу [6] и дополнять наблюдением за конкретными действиями на ролевом собеседовании. Заранее заданные критерии и единый способ оценивания для обеих групп сделают итоговый вывод более проверяемым.

Итак, на доступном этапе исследования установлен исходный профиль двух небольших групп и описана программа тренингов, направленная на цифровые, коммуникативные и аналитические действия соискателей. Данные констатирующего этапа позволяют обосновать содержание программы и выявить методические ограничения исходной диагностики. В представленном материале отсутствуют результаты повторного обследования, поэтому утверждение об эф-

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

фективности обучающих тренингов и о причинном влиянии программы на развитие навыков преждевременно.

Список литературы

1. Арбатская, Е. А. Исследование содержания понятия soft-skills / Е. А. Арбатская, Е. Г. Тарханова // Креативная экономика. – 2020. – Т. 14, № 5. – С. 905–924.

2. Баева, И. А. Психологическая безопасность образовательной среды как ресурс психического здоровья субъектов образования / И. А. Баева // Психологическая наука и образование. – 2012. – Т. 17, № 4. – С. 11–17.

3. Баева, О. Н. Выявление востребованных на рынке труда компетенций: опыт эмпирического исследования / О. Н. Баева, Н. П. Шерстянкина // Экономика труда. – 2018. – Т. 5, № 3. – С. 835–850.

4. Батова, М. М. Формирование цифровых компетенций в системе «образование – наука – производство» / М. М. Батова // Вопросы инновационной экономики. – 2019. – Т. 9, № 4. – С. 1573–1584.

5. Вачков, И. В. Основы технологии группового тренинга: психотехники : учеб. пособие / И. В. Вачков. – Москва : Ось-89, 1999. – 176 с.

6. Гриценко, В. В. Социально-психологический практикум : учеб.-метод. пособие для студентов факультетов психологии и социальной работы / В. В. Гриценко. – Балашов : Николаев, 2004. – 184 с.

7. Дороненко, М. В. Исследование факторов формирования цифровых компетенций экономически активного населения / М. В. Дороненко // Экономика труда. – 2021. – Т. 8, № 11. – С. 1283–1296.

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

9. Константинова, Д. С. Цифровые компетенции как основа трансформации профессионального образования / Д. С. Константинова, М. М. Кудаева // Экономика труда. – 2020. – Т. 7, № 11. – С. 1055–1072.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

10. Спивак, В. А. Универсальная компетенция №1: системное и критическое мышление специалиста и лидера / В. А. Спивак // Лидерство и менеджмент. – 2021. – Т. 8, № 1. – С. 53–68.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)