

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ И ТРАНСФОРМАЦИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

**Материалы Международной конференции
«HR-тренд 2015: управление талантами
и трансформация корпоративной культуры»
(13–14 ноября 2015 г., г. Томск)**

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2016

4. Никитин А.А. Развитие детской художественной одаренности в условиях дополнительного образования : автореф. дис. ... д-ра пед. наук. М., 2013. 38 с.
5. О выявлении одаренных детей : Проект постановления Правительства РФ. 2015 г. URL: <http://regulation.gov.ru/projects#nra=38758>
6. Петрова Е.В. Организация предпрофильной подготовки в учреждении дополнительного образования детей : автореф. дис. ... канд. пед. наук. СПб., 2007. 27 с.
7. Шадриков В.Д. О содержании понятий «способности» и «одаренность» // Психологический журнал. 1982. № 3. С. 38–46.

ВОЗМОЖНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕТОДА ИНТЕРВЬЮ ДЛЯ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ШКОЛЬНИКОВ

К.А. Игнатьев, аспирант факультета психологии
А.О. Зоткин, канд. филос. наук, доцент кафедры управления образованием
Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск

В статье обосновывается преимущество применения метода интервью для оценки компетентности школьников, так как он дает возможность выявить личное отношение к деятельности, а также позволяет интервьюируемому представить модель собственных действий в конкретной ситуации.

Ключевые слова: компетентность, личное отношение к деятельности, интервью, виды интервью.

POSSIBILITIES OF THE INTERVIEW TO ASSESS COMPETENCIES OF SCHOOLCHILDREN

KA Ignatiev, AO Zotkin

The article explains the advantage of using the method of interview to assess competence of students. The interview reveals the personal attitude to the work, to present a model of their own actions in a particular situation.

Keywords: competence, personal attitude to the work, interviews, types of interviews.

В современной мировой практике развития человеческого потенциала понятие компетентности представляется в качестве «узлового», а компетентностный подход становится основным для разработки программ оценки и развития персонала, а также образовательных программ. Наше исследование направлено на изучение условий применения метода интервью для оценки компетентности как персонала, так и обучающихся.

Основываясь на анализе работ, посвященных понятию «компетентность», мы опираемся на теоретические положения А.Л. Слободского, в которых компетентность рассматривается как индивидуальная характеристика [1], выражающая причинно-следственные отношения с эффективностью деятельности в конкретной ситуации, и А.О. Зоткина, который выделяет четыре аспекта в понятии компетентности: 1) совокупность знаний и навыков; 2) личностные качества и личное отношение к деятельности, ее предмету; 3) открытая и в этом смысле обладающая различной степенью неопределённости ситуация; 4) моделирование действия, принятие ответственного решения [2]. Ключевыми аспектами в определении компетентности, в отличие от суммы знаний и навыков, по нашему мнению, являются проявление личного отношения к предмету и моделирование действия.

Большинство работ, посвященных проблемам реализации компетентностного подхода в педагогике, направлено на решение задач обновления содержания образовательного процесса (учебных планов, рабочих программ и т.д.). При этом оценка компетентности школьников рассматривается в контексте имеющихся в педагогике методов – тестов, задач, творческих работ. Данные методы дают возможность выявить владение навыками, но не позволяют оценить все аспекты компетентности, в частности такие, как ценности, цель, мотивы и пр., а также личностные качества. В этой связи метод интервью, который используется в практике

управления персоналом для качественной оценки всех компонентов компетентности, не используется ни в образовательной практике, ни в исследованиях по данному вопросу, что послужило основанием для нашего исследования. Остановимся на теоретическом анализе проблематики данной темы.

Потребность в разработке методики применения интервью для оценки компетентностей школьников возникает в ситуациях перехода, например при выборе профиля обучения в старших классах, или при выборе профессионального образовательного учреждения, включая возможности использования данного метода при отборе абитуриентов.

Общепринято рассматривать интервью как «разговор с определенной целью», как основной метод сбора данных, основанный на непосредственном (личном) или опосредованном (телефонном) взаимодействии между исследователем и респондентом (индивидуальное) или респондентами (групповое) в соответствии с поставленной исследователем целью [3].

В настоящий период времени различают стандартизированное (структурированное) интервью, предполагающее, что интервьюер имеет список конкретных вопросов, на которые должен ответить респондент, и, полу-стандартизированное (полуструктурированное), в котором вопросы по ходу интервью могут менять формулировку, последовательность, что предоставляет интервьюеру возможность создать оптимальные условия для беседы с конкретным человеком. Также представляет интерес свободное (глубинное) интервью, когда исследователь кратко представляет тему и просит респондента в свободной форме высказаться по этому поводу. Здесь исследователь отходит на второй план, его главная задача – проявление эмпатии и поддержка собеседника.

Стандартизированное и полустандартизированное интервью являются направленными и предполагают:

- четкий план интервью;
- использование только понятий, которые есть в формулировке вопроса;
- «подсказки», наводящие респондента на удобную для последующей обработки форму ответа.

Достоинства направленной техники:

- относительная простота;
- позволяет использовать не только специалистов;
- возможность последующей стандартизации ответов.

Недостатки направленной техники:

- возможная психологическая «зажатость» респондента вследствие жесткой структуры вопроса;
- некоторая поверхностность ответов: человек старается следовать предложенным формулировкам и «отсеивает» побочную информацию, которая может оказаться интересной и полезной.

Ненаправленная техника способствует свободному самовыражению респондента, в котором проявляются не только осознанные, но и неосознаваемые мотивы его деятельности, установки, оценки и стереотипы.

Групповое интервью используется, когда исследователя интересует групповое влияние, а не индивидуальное мнение отдельных людей.

Достоинства группового интервью:

- присутствие других людей поощряет человека к высказыванию, стимулирует реакции индивидов;
- групповое интервью по времени и материальным средствам наименее «затратное», позволяет опросить одновременно несколько человек.

Недостатки группового интервью:

- участники располагают меньшим временем для высказывания, чем при индивидуальном опросе;

- большинство людей в составе группы склонны конформировать с мнением большинства;
- особое значение приобретает психологический тип отдельного члена группы – его доминантность или подчиненность;
- необходимо достаточно большое помещение, чтобы участники беседы сидели по кругу, а не друг за другом.

В групповом интервью сложнее осуществлять анализ информации, чем в индивидуальной опросе, так как необходима интерпретация групповых феноменов, которые влияют на результат интервью.

Оптимальный состав группы – в среднем 10 человек, однородного состава, в том числе и половозрастного.

По числу обсуждаемых тем виды интервью подразделяются на:

- фокусированное или направленное;
- нефокусированное (ненаправленное).

Фокусированное интервью характеризуется меньшей стандартизацией поведения респондента и интервьюера. Цель – сбор информации по поводу конкретной ситуации, явления. Респондентов заранее знакомят с предметом беседы.

Нефокусированное интервью характеризуется отсутствием предметного единства, общей темы или исследовательского замысла. Вопросы не образуют логической взаимосвязи.

По количеству опрашиваемых виды интервью подразделяются на:

- индивидуальное, или личное;
- групповое.

Индивидуальное, или личное, интервью – беседа тет-а-тет интервьюера с одним опрашиваемым в доверительной обстановке при отсутствии посторонних наблюдателей.

Групповое интервью – беседа одного интервьюера, который в этом случае называется модератором, с несколькими людьми для выяснения коллективного мнения, установления общей точки зрения на предмет. Его главные разновидности – фокус-группа и мозговая атака.

Следует затронуть проблему метода, касающуюся личности самого интервьюера. Это проявляется на уровне вербального и невербального общения интервьюера и респондента. Такое влияние может быть осознанным (в случае, если интервьюер пытается навязать респонденту ту или иную точку зрения) или бессознательным. Особую сложность представляет действие стереотипов восприятия, подталкивающих интервьюера заранее предугадывать ответы, ориентироваться на какой-либо типичный ход мысли, переносить на потенциально возможные ответы свои ожидания, что порой приводит к объективации своих симпатий и антипатий в области обсуждаемой проблемы в процессе интервьюирования. Указанные проблемы метода ориентируют на оптимизацию методики проведения и организации интервью. Необходимость совершенствования метода вызвана актуальностью и целесообразностью использования именно интервью в оценке компетентностей, применение этого метода дает более полную, глубокую, качественную информацию.

Применение метода интервью для оценки компетентностей мы считаем наиболее эффективным, так как он позволяет выявить личное отношение к предмету и моделировать действие в ситуации, заданной в ходе интервью.

Для оценки компетентности школьников мы предполагаем разработку разных форматов интервью.

Биографическое (нарративное) интервью. Если в управлении персоналом биографическое интервью основано на сборе информации о прошлой трудовой деятельности, то в интервью со школьниками – на реконструкции опыта деятельности, взаимоотношений с окружающими в жизненной перспективе обучающегося. В данном интервью оцениваются видение жизненных перспектив, степень важности деятельности и самооценка достигнутых результатов. Задача интервьюера – проявить детали в описании ситуации, а также обеспечить целостность и законченность описания [4–6].

Поведенческое интервью содержит структурированный перечень вопросов, направленных на выявление особенностей поведения обучающегося в ситуации взаимодействия с другими участниками деятельности. Данное интервью помогает описать алгоритм собственных действий и поступков, дать им самооценку [5–7].

Ситуационное интервью основано на предложении проблемных ситуаций для принятия решения. Ученик должен описать возможный порядок действий в данной ситуации. В процессе оценки ученик мотивирован на ответы, которые он считает социально верными [5–8].

Проективное интервью основано на особом построении вопросов таким образом, что они предлагают оценку ситуации совместной деятельности. При этом акцент смещается с оценки самого себя на оценку других. Проективные методики основаны на том, что человек склонен переносить свой жизненный опыт и установки на интерпретацию действий других людей, а также на вымышленные ситуации, персонажей и т.п. В ходе проективного интервью школьник с меньшей вероятностью будет давать социально-желательные ответы [5, 7].

Таким образом, интервью может быть использовано не только в оценке компетентности персонала, но и школьников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Слободской А.Л., Клементовичус Я.Я., Смирнова О.Д. Управление компетенциями : учеб. пособие. СПб. : Изд-во СПб ГУЭФ, 2003. 75 с.
2. Зоткин А.О., Лапина В.С. Кейс-стади как эффективный метод оценки профессиональных компетентностей сотрудника // Антропологическая психология в XXI веке: проблемы и перспективы : сборник материалов V Сибирского психологического форума (3–5 октября 2013 г.). Томск : Издательский Дом Томского государственного университета, 2013. С. 99–102.
3. Бутенко И.А. Стандартизированные интервью и новые технологии // Социологические исследования. 1997. № 11.
4. Журавлев В.Ф. Нарративное интервью в биографических исследованиях // Социология: методология, методы, математическое моделирование. 1993. № 3–4. С. 34–43.
5. Агапова Е.Н. Оценка потенциала как фактор управления карьерой персонала // Народное образование. 2010. № 6. С. 113–122.
6. Краснобабцев А. Интервью по компетенциям (поведенческое интервью по модели STAR) // HR-JOURNAL. URL: <http://www.hr-journal.ru/articles/pp/STAR-Intervju-po-kompetencijam.html>
7. Скирта А.В., Морозова О.А. Методики проведения интервью и их эффективность при подборе персонала // Студенческий научный форум – 2015 : VII Международная студенческая электронная научная конференция. URL: <http://www.scienceforum.ru/2015/pdf/8388.pdf>.
8. Иванова С. Как найти своих людей. М. : Альпина Паблишер, 2013. 184 с.

СОЗДАНИЕ МОДЕЛИ ФОРМИРОВАНИЯ УМЕНИЙ САМООБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОДАРЕННЫХ И ВЫСОКОМОТИВИРОВАННЫХ ОБУЧАЮЩИХСЯ

С.В. Диль, магистрант

Н.Н. Абакумова, канд. психол. наук, доцент кафедры общей и педагогической психологии
Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск

В статье рассматриваются позиции ведущих психологов, занимающихся проблемой одаренности, в понимании термина «одаренный ребенок». Подчеркивается важность развития компетенции самообразовательной деятельности одаренных и высокомотивированных обучающихся. Приводится модель формирования умений самообразовательной деятельности на основе практической работы Межмуниципального центра по работе с одаренными детьми «Планирование карьеры».

Ключевые слова: одаренность, одаренный обучающийся, самоорганизация, тьютор.