

## ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕХНОЛОГИИ ЕПОРТФОЛИО ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА (ИТОГИ ЭКСПЕРТНОГО СЕМИНАРА)

Смолянинова О. Г., Бекузарова Н. В.

*ФГАОУ ВПО «Сибирский федеральный университет», Красноярск, Россия (660041, Красноярск, пр. Свободный, 79), e-mail: [bekuzarova@yandex.ru](mailto:bekuzarova@yandex.ru)*

---

Для изучения перспективы использования технологии епортфолио трудоустройства был проведен экспертный семинар «Электронный портфолио как средство профессионально-личностного развития», в котором приняли участие работодатели из различных сегментов рынка труда, представители агентств по трудоустройству, сотрудники и преподаватели системы ВПО/СПО, студенты (бакалавры, магистры, аспиранты) и школьники. Во время семинара была актуализирована идеальная структура епортфолио для трудоустройства. В ходе групповых дискуссий определялось соответствие представленной структуры епортфолио реалиям российского рынка труда и требованиям работодателей региона, было развернуто всестороннее обсуждение перспективы использования епортфолио на рынке труда. На основе обратной связи была получена внешняя экспертиза проектного продукта – епортфолио выпускника для трудоустройства как не противоречащей российской ментальности саморекламы, которая расширяет возможности как начинающих специалистов, так и состоявшихся профессионалов в трудоустройстве и работодателей – в поиске необходимых кадров.

---

Ключевые слова: епортфолио, епортфолио трудоустройства, экспертная оценка, экспертный семинар.

## PROSPECTS OF USING EPORTFOLIO TECHNOLOGY IN THE JOB PLACEMENT PROCESS (THE RESULTS OF THE EXPERT WORKSHOP)

Smolyaninova O. G., Bekuzarova N. V.

*Siberian Federal University, 79 Svobodny Prospect, Krasnoyarsk, 660041, e-mail: [bekuzarova@yandex.ru](mailto:bekuzarova@yandex.ru)*

---

The expert workshop "ePortfolio as the Means of Professional and Personal Development" was carried out to study the prospects of using ePortfolio technology in the job placement process. Employers representing different areas of labor market, headhunting agencies' staff, teaching staff from higher and secondary professional educational institutions, students (Bachelor, Master and post-graduate programs) and pupils took part in this workshop. During the workshop the ideal ePortfolio structure was actualized. Within the group discussions we defined whether the presented ePortfolio structure correspond to existing in Russia labor market and the requirements of the employers of the region. We launched a comprehensive discussion of the prospects of using ePortfolio on the labor market. As feedback we received external expertise of the product - the graduate's ePortfolio for the job placement process, which does not contradict the Russian mentality of self-presentation, and which will contribute to the employment opportunities of the graduates, professionals and help employers in searching the necessary specialists.

---

Keywords: ePortfolio, job placement ePortfolio, expert opinion, expert workshop.

### Введение

Модернизация и инновационное развитие – единственный путь, который позволит России стать конкурентным обществом в мире XXI в., обеспечит достойную жизнь всем нашим гражданам [5].

Развитие новых экономических отношений, непрерывная технологическая эволюция предъявляют новые требования не только к профессионалам, но и к способу самопрезентации, поиска работу, самой идеологии трудоустройства. Способом демонстрации специалиста и его профессионально-личностных компетенций может служить епортфолио (электронный портфолио) [1–4].

Проект «Электронный портфолио как средство профессионально-личностного развития» (результат многолетней работы ученых кафедры ИТО института педагогики, психологии и социологии и их зарубежных коллег) победил в конкурсе ERA.Net, объявленного в рамках 7-й Рамочной программы Евросоюза. Среди участников проекта четыре университета из 4-х стран: Университет Генриха Гейне (Дюссельдорф, Германия); Сибирский федеральный университет (Россия); Университет Лорейн (Франция); Таллиннский университет (Эстония).

Епортфолио – это уникальная современная электронная технология, с помощью которой можно накапливать информацию о своих достижениях, навыках, умениях, компетенциях, начиная со старшей школы, продолжив в университете, в дальнейшем использовать при трудоустройстве и развитии карьеры в течение всей жизни.

Данный инструмент востребован на европейском рынке труда. Его прототипом является европасс, обобщающий сведения о профессиональной квалификации гражданина. Задача европаспорта – структурировать персональные данные о соискателях и облегчить работодателям процесс ознакомления с данными профессиональных навыков, а также создать унифицированную систему оценки кандидатов. Электронную версию Европаспорта можно заполнить в режиме онлайн, это можно сделать бесплатно и свободно. Информация доступна владельцу аккаунта, также к базе данных имеют доступ зарегистрированные работодатели.

Епортфолио (электронный портфолио) позволяет сегодня сделать процесс поиска сотрудника и работы легким и прозрачным, так как епортфолио – это, прежде всего, информация, которую соискатель работы хочет донести до работодателя. В портфолио могут содержаться отзывы внешних экспертов, информация об участии в проектах, ссылки на публикации, подтвержденные достижения, сертификаты и награды. Вместо традиционного безликого резюме, епортфолио содержит достоверную, объективную и легко проверяемую информацию. Кроме того, электронный портфолио может дополняться и изменяться, а также создатель портфолио может разграничить информацию закрытую, имеющую значение только для автора, и публичную, которая доступна всем участникам рынка труда, что позволяет наиболее полно представить работодателю профессионально-личностные качества человека.

### **Цель исследования**

Изучить перспективы использования технологии епортфолио для трудоустройства выпускников СПО/ ВПО в различных сегментах рынка труда.

### **Материал и методы исследования**

На базе Института педагогики, психологии, социологии Сибирского федерального университета 27 июня 2012 года состоялся экспертный семинар «Электронный портфолио как средство профессионально-личностного развития».

В работе совещания-семинара приняли участие эксперты – представители различных сегментов рынка труда и агентств по трудоустройству, представители системы ВПО, СПО, студенты (бакалавры, магистры, аспиранты) и школьники. Опишем подробнее институциональные характеристики присутствующих на семинаре:

- Агентство труда и занятости населения Красноярского края (основное направление деятельности – комплексное решение проблем формирования, распределения и использования трудовых ресурсов Красноярского края);
- работодатели из различных сегментов рынка труда – государственных и негосударственных (частных) предприятий;
- работники различных отраслей Красноярского края – промышленности, транспорта, лесного хозяйства, строительства, торговли, здравоохранения и образования, IT-сферы;
- образование было представлено учреждениями общего среднего, среднего и высшего профессионального образования, обеспечивающими подготовку по более, чем сорока профессиям, специальностям, направлениям, причем, присутствовали как учащиеся (школы, бакалавриата, магистратуры и аспирантуры), так и преподаватели.

В ходе экспертного семинара для исследования перспектив использования портфолио трудоустройства применялись коллективные и групповые дискуссии, глубинные интервью, анкетирование, метод экспертной оценки.

Разработчики проекта организовали первый этап актуализации и целеполагания как пленарное обсуждение, второй – установочный этап – в форме презентации проектного продукта, а третий и четвертый (экспертный и аналитический соответственно) этапы – в виде дискуссий в малых группах, глубинных интервью, анкетирования.

### **Этапы экспертного семинара**

Работа экспертного семинара «Электронный портфолио как средство профессионально-личностного развития» была организована в 4 этапа:

#### **1. Этап актуализации и целеполагания.**

Цель этапа – концептуализация, ценностно-смысловая установка участников семинара.

Участников семинара ознакомили с результатами исследований проблемы использования технологии портфолио для трудоустройства в различных сегментах рынка труда, подробно представили этапы и задачи проекта. Была актуализирована идеальная структура портфолио для трудоустройства. Представив присутствующим концептуальные смыслы профессионального портфолио выпускников вузов/сузов и его значимость для решения

задач трудоустройства и профессионального развития в Красноярском крае, по итогам этапа был актуализирован опыт использования портфолио на рынке труда и конкретизированы задачи последующих частей семинара.

## 2. Установочный этап.

Цель этапа – проблематизация результатов и продукта (структура и содержание портфолио для трудоустройства) предварительной проектной деятельности.

Ознакомление участников с различными типами и структурой идеального портфолио было представлено в ходе краткой презентации «Портфолио трудоустройства».

Собравшимся были представлены фрагменты портфолио дизайнера, учителя, врача, иллюстрирующие российскую интерпретацию портфолио, а также разделы/компоненты структуры портфолио трудоустройства, предлагаемые проектной группой.

## 3. Экспертный этап.

Цель этапа – анализ и обсуждение предлагаемой структуры портфолио.

Экспертный этап был организован в форме работы в малых группах.

В ходе групповых дискуссий определялось соответствие представленной структуры портфолио реалиям российского рынка труда и требованиям работодателей, устанавливалось качество полученного продукта.

## 4. Аналитический этап.

Цель этапа – полемизирование перспектив использования портфолио на рынке труда.

Аналитический этап строился в форме групповых дискуссий, организованных представителями команды проекта.

### **Результаты исследования и их обсуждение**

Модераторами на основе стартовых представлений участников экспертного семинара о портфолио и его структуре было развернуто всестороннее обсуждение перспективы использования портфолио на рынке труда. На основе обратной связи была получена внешняя экспертиза проектного продукта. Итогом деятельности помимо экспертной оценки стали корректировка и конкретизация структуры и содержания портфолио для трудоустройства в различных сегментах рынка труда Красноярского края.

К процедуре проведения экспертного и аналитического этапов предъявлялись следующие требования:

1. обратная связь, она предполагает наличие у участников установки на критическое отношение к своим действиям, «отслеживание» происходящего;
2. поскольку экспертиза портфолио для трудоустройства является социально значимым актом, поэтому круг участников каждой малой группы должен включать разработчиков проекта и экспертов – работодателей, представителей учреждений высшего и среднего

образования, школьников/абитуриентов, учащихся бакалавриата /магистратуры/аспирантуры – потенциальных владельцев портфолио.

В каждой из групп приняло участие 8–10 человек. Работа проходила в формате малых дискуссионных групп, где модератор предлагал для обсуждения структурные компоненты портфолио, представленные в презентации, а члены рабочей группы высказывали свое отношение с позиции своей профессиональной деятельности (педагог, врач, архитектор и пр.), исходя из положения в системе «работодатель – работник/соискатель», с точки зрения субъектов образовательного процесса «преподаватель» – «учащийся». Организаторами экспертного семинара участники были распределены так, чтобы в каждой группе присутствовали представители работодателей (государственных и частных организаций/предприятий), преподавателей высших и средних учебных заведений, учащиеся (школьники, абитуриенты, учащиеся бакалавриата, магистратуры и аспирантуры).

Работа в группах продолжалась более двух часов. За это время были обсуждены предлагаемые структура и содержание портфолио трудоустройства. Экспертиза проводилась различными способами:

- на основе привлечения независимых экспертов;
- в ходе рефлексии по поводу оптимальности структурно-содержательных компонентов портфолио трудоустройства.

Обобщая результаты обсуждения в малых группах, можно сделать следующее заключение.

Представители работодателей и агентств по трудоустройству предъявляют четкие требования к структуре портфолио выпускников, выделяя обязательные (резюме, условия работы, примеры работ, документы, подтверждающие достижения) и второстепенные разделы (рекомендации и отзывы, карьерные планы, видеорезюме, социальная и общественная деятельность). В ходе обсуждения были получены прогнозируемые результаты, связанные с неприятием и недоверием работодателей к рекомендательным письмам с предыдущих мест трудоустройства. В различных группах респондентов во время дискуссии были высказаны опасения в достоверности отличных характеристик потенциальных соискателей и возможности подделки подтверждающих электронных документов. Неожиданным результатом семинара оказалось отношение различных возрастных групп к форматам видео-резюме в портфолио. В то время, как более старшая по возрасту респондентов группа активно поддержала данный формат, молодежь отнеслась к нему без энтузиазма, мотивируя это необходимостью тщательной подготовки. Данная позиция, по-нашему мнению, является индикатором низкой ответственности и организованности молодежи по проработке всех контекстов подготовки к трудоустройству.

Раздел портфолио, демонстрирующий возможности соискателя в плане мобильности, респонденты не посчитали значимым. Хотя присутствовали и особые мнения работодателей из определенных сфер, которые в силу своей специфики обращают внимание на данное конкурентное качество работника – мобильность. Все респонденты поставили раздел социальных достижений на последнее место в рейтинге необходимых и значимых характеристик работника. Такие результаты опять же были предсказуемы и ожидаемы проектной группой и связываются нами с российской ментальностью.

### **Выводы**

Епортфолио – это корректная, не противоречащая российской ментальности самореклама, в которой человек представляет все свои лучшие достижения: творческие, научные, общественные. Технология епортфолио для трудоустройства характеризуется:

- комфортным информационным взаимодействием;
- структурированностью, открытостью и гибкостью модификации и визуализации контента;
- гипертекстовой технологией построения, обеспечивающей реализацию связи между компонентами портфолио в виде перекрестных ссылок.

Использование подобной технологии расширяет возможности как начинающих специалистов, так и состоявшихся профессионалов в трудоустройстве и работодателей – в поиске необходимых кадров. В отличие от традиционного резюме, представляемого при устройстве на работу, епортфолио позволяет не только представить и оценить социально-личностные и профессиональные компетенции человека, но и проследить вектор его развития, определить склонности.

### **Список литературы**

1. Безукладников К. Э. Профессиональный портфолио как средство формирования самостоятельности будущего учителя в контексте компетентностного подхода // Язык и межкультурная компетенция. – Петрозаводск: Изд-во КГПУ, 2007. – С. 147–150.
2. Григорьева И. В., Новикова Е. А. Web-портфолио на виртуальном рынке труда как технология эффективного привлечения потенциального работодателя к личности будущего педагога [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://md.islu.ru/node/336> (дата обращения: 17.10.2012).
3. Могилевкин Е. Портфолио карьерного продвижения как современная технология планирования и развития карьеры выпускников вузов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ubo.ru/> (дата обращения: 17.10.2012).

4. Смолянинова О. Г. Использование технологии е-портфолио в высшем образовании в Российской Федерации / О. Г. Смолянинова, О. А. Иманова // Сибирский педагогический журнал. – 2011. – № 9. – 0,75 п.л.
5. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn-d1abbgfbaaiyu.xn-p1ai/news/6683> (дата обращения: 17.10.2012).

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ проекта проведения научных исследований («Электронный портфолио как средство профессионально-личностного развития»), проект № 12-26-19001 / The project "ePortfolio as the Means of Professional and Personal Development" is carried out with the support from Russian Scientific Humanitarian Fund, project № 12-26-19001*

**Рецензенты:**

Адольф Владимир Александрович, доктор педагогических наук, профессор, ФГБОУ ВПО «Красноярский государственный педагогический университет им. В. П. Астафьева», г. Красноярск.

Таюрский Анатолий Иванович, доктор экономических наук, профессор, директор Сибирского научного центра РАО, г. Красноярск.