



федеральное государственное бюджетное учреждение
РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ
на диагностический инструментарий
«Профкарьера»

«25» августа 2023 г.

г. Москва

Объектом экспертного рассмотрения являются материалы, представленные в Российскую академию образования в составе:

Профориентационный диагностический комплекс «Профкарьера» для работы со студентами и молодыми и опытными специалистами (далее: комплекс).

Материалы содержат ссылку на удаленное тестирование через сеть интернет, а также «Методическое руководство» - научное обоснование и методическое сопровождение проведения тестового комплекса, которое включает в себя:

- описание диагностического комплекса тестирования;
- психометрические характеристики комплекса и историю создания;
- руководство к интерпретации результатов диагностики;
- примеры отчетов по методике;
- примеры расшифровки позиций и профессий;
- рекомендации к профориентационному консультированию;
- научные статьи о комплексе тестирования.

Компьютерный комплекс тестирования «Профкарьера»

Комплекс «Профкарьера» – система тестирования, позволяющая проводить профориентационные и профконсалтинговые мероприятия для студентов, выпускников вузов и взрослых людей, заинтересованных в самопознании с целью профессионального и карьерного самоопределения. Данная методика особенно эффективна в случаях определения дальнейшего профессионального

пути развития человека, построения плана карьерного развития, нахождения оптимальных для сотрудников позиций и должностей.

Основная направленность комплекса – помощь в консультировании с целью профессиональной и карьерной ориентации (выбор подходящей сферы деятельности, искомых позиции/должности, желательных для работы компании и организации, типов карьеры). Основная целевая аудитория его применения – студенты и выпускники вузов, молодые специалисты и взрослые люди, заинтересованные в дальнейшем профессиональном и карьерном развитии.

Структура комплекса «Профкарьера»

Комплекс Профкарьера состоит из пяти блоков:

- «Жизненные установки» – первый блок, состоящий из 30 вопросов. Определение основных ценностей человека, его подходов к решению жизненных задач; определение способности и умения человека самостоятельно находить смысл и интерес для себя в жизни, в т.ч. профессиональной.
- «Интересы»: второй блок, состоящий из 48 парных сравнений, диагностирует сферу профессиональных интересов; оценка идет по 8-ми факторам профессиональных предпочтений для карьерного развития;
- «Структура интеллекта»: третий блок, состоящий из 72 заданий, направлен на определение уровней развития различных способностей – факторов умственной деятельности; данный блок является составным и содержит 6 шкал для оценки способностей с дополнительным расчетом общего балла по интеллекту;
- «Мотивация» – четвертый блок, 56 парных сравнений. Определение основных профессионально-важных мотивов и потребностей, которыми руководствуется человек в работе. Восемь частных шкал мотивации с расчетом двух генеральных факторов – мотивации достижения и внешней/внутренней мотивации.
- «Личность»: пятый блок, состоящий из 60 вопросов, ориентирован на выявление личностных качеств и измеряет 5 базовых факторов (типологических качеств личности), а также дополнительный показатель по социальной желательности (стремлению респондента скрыть или приукрасить какую-то

информацию о себе в процессе тестирования).

Первый, второй, четвертый и пятый блоки предъявляются без ограничения времени, а на выполнение третьего блока отводится не более 40 минут (от 50 до 70 сек. на вопрос, в зависимости от шкалы).

Среднее время прохождения теста – 60-90 минут.

Отчет по результатам тестирования включает в себя следующую информацию:

- графический профиль, указывающий значения факторов по пяти блокам;
- текстовые интерпретации (расшифровки результатов) по факторам;
- список сходных профилей (наиболее подходящих карьерных позиций отдельно по блокам и по всему тесту в целом);
- круговую диаграмму «Вектор карьеры» (наиболее свойственные респонденту направления карьерного развития, отобранные по интересам, по способностям и по личностным особенностям респондента);
- круговую диаграмму «Тип карьеры» (наиболее свойственные респонденту типы карьер).

Комплекс предоставляется в онлайн-системе на выделенном сетевом ресурсе, работа с системой ведется через Личный кабинет Абонента (пользователя), вход в который осуществляется по персональному логину и паролю. Система позволяет проводить компьютерное тестирование в онлайн-режиме. Предусмотрена возможность проведения удаленного тестирования по единой ссылке или же по индивидуальному приглашению для каждого тестируемого. Система позволяет выгрузить результаты (в формате Эксель) для статистической обработки.

Авторами применен ряд цифровых решений, которые помогают в проведении диагностической процедуры, среди таких решений можно назвать: возможность предъявлять задания на время (в рамках выполнения одного задания, шкалы или всего блока тестирования); перевод из «сырых» баллов в стэны, моментальная обработка результатов с применением Эйлера множества; возможность графического отображения результатов и ряд других

новшеств.

Функционал компьютеризированного комплекса тестирования обеспечивает решение следующих задач: 1) помощь в выборе направления построения карьеры с предоставлением списка наиболее подходящих специальностей, конкретных позиций, актуальных на современном рынке труда, что важно для достижения карьерных целей; 2) помощь в выборе дополнительного образования, позволяющего формировать привлекательный для респондента и востребованный работодателем план карьерного развития (дополнительное образование, курсы повышения квалификации, тренинги). В результате респонденты получают разностороннюю диагностику своего профессионального потенциала.

В состав тестового комплекса «Профкарьера» включены апробированные методики, которые также применяются как самостоятельные средства и имеют оригинальные названия: ЖУ-2 (жизненные установки), Позиция-2 (интересы), ТИПС-5 (диагностика интеллекта), ТИМ2 (мотивация) и ТОП-ЮНИТ (личность).

Разные блоки методики в качестве теоретической базы имеют различные научные основания: 1) блок «Жизненные установки» в качестве методологического базиса имеет исследования И.Г. Сенина и М. Рокича; 2) блок «Интересы» - работы И.Адизеса и Р. Белбина; 3) блок «Способности» опирается на разработки Д. Векслера, Р. Амтхауэра, А.Г.Шмелева и др.; 4) блок «Мотивация» опирается на работы А.Г. Шмелева; 5) блок «Личность» разработан на основе теории К.Г. Юнга. Представленные научные основания расширены и углублены коллективом авторов ЦТР «Гуманитарные технологии» под руководством профессора А.Г. Шмелева и представляет собой многокомпонентную систему, направленную на формирование психологической готовности развития профессиональной карьеры.

Сам инструмент прошел апробацию, в ходе которой изучались надежность методики, ее внутренняя валидность, что подтверждено сопроводительными письмами.

Целесообразно отметить, что авторами предусмотрена отдельная оценка трудности и дифференцирующей способности интеллектуальных шкал; расчет норм, позволяющих в дальнейшем переводить предварительные «сырые» баллы в стандарты в целях сравнения результатов конкретного специалиста с другими специалистами примерно того же возрастного диапазона в части определения его отличительных особенностей от большинства ровесников. Нормы стандартизированы на репрезентативной выборке студентов из большинства регионов России (выборка более 25 000 человек).

Рекомендуемые позиции определяются способом сравнения реального профиля специалиста с идеальными профилями каждой профессиональной позиции, полученных путем экспертного шкалирования (экспертами выступают ведущие компетентные консультанты Центра, владеющие знаниями шкал методики и досконально разбирающиеся в позициях и их отличительных особенностях; уровень согласованности экспертов не опускается ниже 0,7).

Ежегодная поддержка тестов включает проведение исследований психометрических свойств методики, обновление норм, пополнение списков перспективных позиций и профессий.

Наряду с отмеченными положительными характеристиками, проведенный экспертный анализ позволяет представить авторам рекомендации по улучшению методического комплекса. Среди них:

- текст методического руководства, который сопровождает использование комплекса тестирования, целесообразно привести к форме и требованиям, предъявляемым к методическим пособиям. Вследствие этого его можно рекомендовать к публикации, что поможет пользователям комплекса тестирования глубже погрузиться в предлагаемый диагностический инструментарий и содержание разработанной методики;
- подробнее представить психологические (а также и методологические и теоретические) основания используемой классификации профессиональной деятельности, равно как и ее взаимосвязи с используемой классификацией направлений карьеры в условиях развития

- современных отраслей и производств, а также с используемыми перечнями новых видов труда, в том числе, в рамках предлагаемых рекомендаций;
- целесообразно исследовать эмпирические подтверждения, с одной стороны, психологической гомогенности, а с другой – психологической гетерогенности выделенных профилей карьеры;
 - актуализировать данные о психометрических характеристиках методики «Профкарьера» для каждой из новых версий;
 - мониторинг и публикация данных по факторной валидности методик, входящих в комплекс «Профкарьера», а также данных по их текущей и прогностической критериальной валидности, основанной на объективных внешних критериях, равно как и по их ретестовой надежности;
 - провести научные исследования представленной методики «Профкарьера» с многочисленными иными диагностическими инструментами, предлагаемыми Центром «Гуманитарные технологии».

Указанные пожелания не снижают положительной оценки материала, представленного на экспертизу, методический комплекс «Профкарьера» рекомендован для проведения профориентационной и карьерной диагностики студентов и специалистов. Диагностическую процедуру желательно дополнять консультированием (возможно применение видеоконсультирования). Особую значимость данный комплекс представляет для работы центров карьеры в вузах и колледжах, а также кадровых служб компаний работодателей и служб занятости населения.

Целесообразно отметить, что в общем контексте рассматриваемой проблемы авторами учтено обстоятельство описания требований к потенциальным сотрудникам, представляемых в виде матриц компетенций (в отчете по результатам тестирования даются персонализированные рекомендации по развитию и по уровню выраженности универсальных компетенций). Поскольку диагностическое средство имеет сложную структуру, специалистам, которые будут проводить профдиагностическое и карьерное консультирование, рекомендуется предварительное обучение.

Заведующая лабораторией
Центр воспитания и развития личности
ФГБУ "Российская академия образования",
доктор педагогических наук, эксперт РАО

А.К. Орешкина

Главный специалист Управления координации
научных исследований и подготовки кадров
высшей квалификации
ФГБУ "Российская академия образования",,
доктор психологических наук, доцент, эксперт
РАО

Рубцова Н.Е

Ведущий аналитик
лаборатории развития среднего
профессионального образования
Центра развития высшего
и среднего профессионального
образования РАО, кандидат педагогических наук

Родичев Н.Ф.