

руку на мать, – убийца: «*He produced a crayon sketch from a manilla folder. Crimson swirls against a white background. "Here it is, anyway. When I asked him what it was supposed to be, he said, "Daddy – killing Mommy." I swallowed. "I obviously didn't kill her." – Perhaps to him, you did» (G.Herriges. The Distance). Графическая запись слов *mum and dad* в следующем примере актуализирует мотив единения родителей. Для ребенка мама и папа – одно целое. «*Annie grunts. – You know, when I was very young I never saw them as separate people, she says. – They were always **mumanddad**. I used to lie in bed sometimes and wish he'd die so she'd love me more» (S.Salway. Family Tree). Графическую функцию выявления системы отношений и функций в тексте могут выполнять и знаки препинания. Известно, что знаки препинания входят в систему средств создания и оформления текста в том виде, в котором он функционирует и доступен реципиенту для восприятия и понимания. Так, многоточие и тире, наряду с общей отделительной функцией, выполняют фиксируют различные смысловые отношения, возникающие между словами, частями предложения, между отдельными предложениями и т.п.**

Подобная система работы с декодированием графического оформления художественного текста оправдывает себя при обращении обучающихся к написанию эссе. Приведем эссе «The only way to do great work is to love what you do» (Steve Jobs) студента факультета дизайна Витебского государственного технологического факультета Никиты Захарчука, неоднократно становившегося призером конкурсов эссе различного уровня. Эссе содержит целый ряд примеров графического оформления текста смыслопорождающего назначения.

Great work... What springs to mind at once? Success! How are these two notions interrelated? Their cause-and-effect interaction vividly reveals itself in the profession people opt for. Choosing an area of interest can be a daunting challenge and a real quandary, whether to pursue your dream, meet your parents' expectations or go with the flow and get lost in the surf. My essay reads an amazing story about the synergy of dreams, hopes and reality. Based on a young man's first-hand real-life experience, it unveils how great work and success go together highlighting a fifteen-year lifespan of a renowned fashion designer Mikita Zakharchuk.

2008: an average schoolboy in his Year 1 was asked what he wanted to be. His unexpected answer – ‘*A fashion designer!*’ – took everyone by surprise. What happened next? Misunderstanding, painful ridicule and bullying... Nevertheless, he persevered and lived his dream. Mom is an economist, Dad is an engineer, his family background has nothing to do with art and fashion. An art school was a good start for self-expression in the world of creativity. Ups and downs, and ups again! He had to deal with criticism and scepticism, but he never lost hope ... An English lesson in his Year 8 bridged the gap between his dream and reality. A text about the Belarusian fashion designer Lyudmila Tarakanova shook his world with a striking insight ‘*Here's my chance!*’. A world of opportunities opened up, and a miracle happened. Now SHE is his tutor, colleague and friend!

2023: Mikita Zakharchuk is one of the most successful young designers of the CIS, the absolute winner of international and national competitions for fashion designers. Great work, indeed! Love what you do and do what you love!

Эссе и его графическое оформление имеет мощный смыслообразующий и смыслопорождающий (интерпретационный), а также образовательный потенциал для формирования и развития критического мышления обучающихся.

УДК 677.023.77

СОВРЕМЕННАЯ ПАЛИТРА КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ТРЕБОВАНИЙ НАНИМАТЕЛЯ К СПЕЦИАЛИСТУ ИТ-СФЕРЫ

Антонова Т.А., студ., Костырева С.С., к.филол.н., доц.

*Витебский государственный технологический университет,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Реферат. В статье рассматриваются вербализованные нанимателем современные требования к компетенциям специалиста, занятого в сфере информационных технологий, на материале объявлений о найме. Формулировки запроса в отечественных,

российских и зарубежных требованиях к соискателям IT-должностей отражают приоритетность в ранжировании компетенций.

Ключевые слова: компетенция, компетентность, твердые навыки, мягкие навыки, вербализация.

Как известно, соискатель, претендующий на должность в сфере информационных технологий, задумывающийся об устройстве на работу, прохождении стажировки, получении опыта непосредственно в реальной разработке, начинает поиск с изучения предъявляемых требований к претендентам на определенную должность. Каждый разработчик как соискатель должности изначально нуждается в детализированном списке критериев, требований, которым ему предстоит соответствовать, чтобы пройти собеседование.

Очевидно, что в цифровизированном пространстве рынка труда прямым источником информации является сеть Интернет. Поиск информации определяется и направляется ключевыми словами, которые формируют запрос от лица соискателя вакансии. Перечень компетенций при таком поиске, как правило, вторичен.

В ряде случаев компании, публикующие объявления о вакансиях, в перечне требований предлагают ссылки на образовательные ресурсы, позволяющие проверить или повысить, в случае необходимости, уровень своих навыков. В Интернете действительно можно найти массу курсов, лекций, уроков и мастер-классов, поэтому самообучение не является проблематичным или затратным, вопрос только в качестве полученных знаний и степени сформированности умений и навыков, полученных онлайн.

Определим компетенцию как совокупность знаний, умений, навыков, формируемых в процессе обучения иностранному языку, а также способность к выполнению какой-либо деятельности на основе приобретенных знаний, навыков, умений. Компетенция включает круг вопросов, отражающих стандарты поведения, а также формально описанные требования к личностным, профессиональным и т.п. качествам.

Компетентность – употребление и применение компетенций (приобретенных знаний и сформированных навыков и умений) в реальной профессиональной деятельности. Другими словами, компетентность – это умение применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области; способность действовать в ситуации неопределенности.

Компетентный подход в обучении и образовании обеспечивает следующие виды профессиональной компетентности.

Специальная компетентность. Владение объемом знаний, достаточным для осуществления профессиональной деятельности на должном уровне. Кроме того, к данному виду относится способность работника к адекватной оценке собственного профессионального уровня и умение проектировать свое развитие как специалиста.

Социальная компетентность. Уровень социальной компетентности определяет умение работника эффективно выстраивать отношения с коллегами, планировать совместные действия. Навыки эффективной коммуникации, соблюдение корпоративной культуры и ответственность за результаты труда, – все это входит в понятие социальной компетентности.

Индивидуальная компетентность. Умение рационально организовать труд, тайм-менеджмент, стремление к личностному росту, основные компоненты индивидуальной компетентности. Работники с высоким уровнем индивидуальной компетентности менее подвержены эмоциональному выгоранию.

Так, с твердыми навыками, со знаниевой составляющей дискурсивной личности специалиста в сфере информационных технологий, всё достаточно определено. Профессиональная подготовка по избранной специальности дает основания претендовать на определенную должность в соответствии с перечнем квалификационных требований. Что касается мягких навыков, то их перечень и ранжирование, с точки зрения приоритетности в каждой конкретной ситуации для анонсируемой вакансии, может варьироваться.

В этот спектр попадают такие характеристики, как: коммуникабельность, креативность, командная работа, нетворкинг, клиентоориентированность, обучаемость (когнитивные навыки), управление конфликтными ситуациями, дисциплинированность, самоорганизация, умение работать с обратной связью, эмпатия.

В настоящее время перечень запрашиваемых компетенций расширился за счет так

называемых SMART-компетенций личности. Данные компетенции называют компетенциями XXI века, связывая необходимость их формирования и совершенствования с возникновением и развитием информационных, цифровых и собственно SMART-технологий.

К таким компетенциям можно отнести следующие: управление переговорными процессами, маркетинг и реклама, выверка фактологической информации, копирайтинг, фасилитация, управление взаимоотношениями с клиентами, управление проектами, ораторское мастерство, искусство презентации, PR (связи с общественностью) и GR (взаимодействие с государственной властью).

IT-компании анонсируют вакансии, излагая требования к претендентам на должность, в том виде, в каком они сами считают оптимальным это сделать. Соискателю, однако, следует учитывать тот факт, что упомянутые компетенции находятся в приоритете, но не являются единственно востребованными при найме на работу.

Проведенный анализ объявлений о найме показал, что требования к специалисту в области информационных технологий у отечественных и зарубежных компаний отличаются.

Например, зарубежная компания Code Academy на позицию разработчика-стажёра на языке программирования Python требует от соискателя наличие базовых технических знаний, хороший уровень английского, а также два пункта требований указывают на необходимость сформированных мягких навыков, таких как: умение работы в команде, а также наличие мотивации и умение правильно распределять время. Этот пример типичен для ряда зарубежных и международных компаний. Таким образом, у большинства зарубежных компаний мягкие навыки находятся в приоритете, а технические навыки совершенствуются уже непосредственно внутри компании. Зарплата, как правило, не анонсируется, а указывается, что она формируется «по договоренности» по итогам собеседования.

Если посмотреть на требования целого ряда белорусских и российских компаний, в большинстве случаев максимально чётко оговариваются требования, предъявляемые к уровню технических знаний ещё на преью вакансии. Если развернуть объявление, можно увидеть ещё больше пунктов с техническими требованиями, а также информацию о заработной плате. При этом требования к мягким навыкам и SMART-компетенциям не приводятся.

Недостаточно серьезное отношение к soft-skills остаётся широко распространённой проблемой среди русскоязычных разработчиков и компаний. Личностные качества, мягкие навыки – один из основных критериев отбора для работы в международных командных проектах. Многие русскоязычные IT-компании и специалисты из Беларуси и России, размещая объявления о найме, не придают большого значения таким компетенциям, что нивелирует важность подобных навыков для получения желаемой работы.

Как свидетельствуют выводы специалистов в сфере рекрутинга (рисунок 1), мягкие навыки занимают лидирующие позиции в рейтинге требований к соискателям должностей на протяжении более десяти лет.

SOFT SKILLS LISTED AS A TOP REQUIREMENT

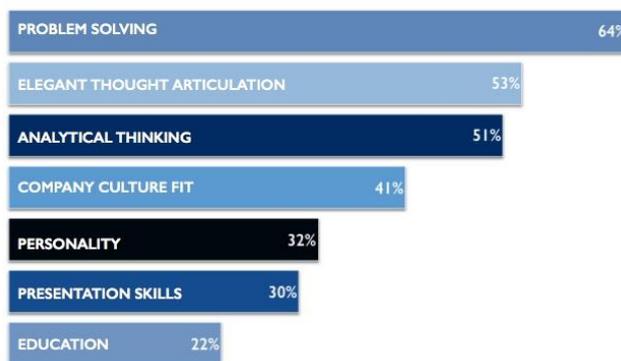


Рисунок 1 – The report on marketing hiring from McKinley Marketing Partners (2014)

В 2021 году опрос рекрутеров (HR MAGAZINE: The Hard Facts About Soft Skills, Kate Rockwood, 28 мая 2021) также показал (рисунок 2), что наиболее востребованными личностными качествами (или «мягкими навыками») являются:

независимость/самостоятельность; умение работать в команде; гибкость/адаптивность.



Рисунок 2 – HR MAGAZINE: The Hard Facts About Soft Skills, Kate Rockwood

Следует отметить, что поведенческое собеседование, или интервью по компетенциям, практикуют многие зарубежные компании, как в форме отдельного собеседования, так и в форме ответов на блок вопросов. На этом этапе соискателям ставят предельно конкретные ситуативные вопросы. Например: «Случались ли в Вашей работе нестандартные ситуации? Что Вы делали в таких случаях?», «Приходилось ли Вам решать сложные задачи, взаимодействуя с другим отделом? Приведите примеры». Крупные корпорации на финальной стадии отбора, когда осталось несколько хороших кандидатов, организуют работу центров оценки (assessment centres). Обычно это офлайн-мероприятие, где нужно решать различные тесты и задачи. Среди прочего есть и групповое задание, где ярче всего проявляются мягкие навыки (soft skills). Участникам описывают условия гипотетической ситуации в компании, им нужно вместе прийти к решению за ограниченное время. HR-специалисты также находятся в комнате и наблюдают за поведением участников, оценивая каждого по определенной шкале. Например, у разработчиков программного обеспечения и сетевых инженеров (software and network engineers) могут проверять: коммуникативные навыки (например, по общению внутри группы); навыки командной работы (например, умение идти на компромисс); адаптивность и открытость к чужому мнению.

Таким образом, в настоящее время в зарубежной практике задается «тренд» на повышенные требования к личностным качествам, которые, несомненно, являются неотъемлемой частью работы IT-специалиста. В свою очередь, нанимателям русскоговорящих стран следует уделять данному аспекту больше внимания при отборе кандидатов на должность и вербализовать требования к соискателям по данным компетенциям в объявлениях о найме.

УДК 378.147

РАЗВИТИЕ ИДИОМАТИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНЦИИ С ПОМОЩЬЮ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Бернацкий С.В., преп.-стажёр

*Брестский государственный университет имени А.С. Пушкина,
г. Брест, Республика Беларусь*

Реферат. Статья посвящена вопросу развития идиоматической компетенции в рамках иноязычного образования с использованием информационно-коммуникационных технологий. В основе деятельности студентов профильных специальностей лежит способность к организации и поддержанию многосторонних контактов и уровней позитивного и результативного общения как между участниками образовательного процесса, так с внешним социальным окружением, в связи с чем, важнейшее место в системе компетенций занимает именно коммуникативная компетенция, на основе которой развивается идиоматическая компетенция. В работе рассматриваются способы развития компетенций с использованием ИКТ. По результатам исследования следует, что чаще использование информационно-коммуникационных технологий облегчило обучающимся развитие их идиоматической компетенции.