

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева  
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Факультет: исторический

Выпускающая кафедра: философии, экономики и права

Михненко Мария Евгеньевна

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКСА ВНЕУРОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ  
ПО РАЗВИТИЮ КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ 11-Х КЛАССОВ В  
ЦЕЛЯХ ПОДГОТОВКИ К ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ

Направление подготовки: 44.03.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) образовательной программы: Экономическое образование

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ

и.о. зав. кафедрой философии, экономики и права:  
к.ф.н., доцент Лисина Лариса Георгиевна

\_\_\_\_\_  
(дата, подпись)

Научный руководитель:  
к.э.н., доцент Лиценберг Ирина Ивановна

\_\_\_\_\_  
(дата, подпись)

Обучающаяся: Михненко Мария Евгеньевна

\_\_\_\_\_  
(дата, подпись)

Дата защиты \_\_\_\_\_

Оценка \_\_\_\_\_

(прописью)

Красноярск 2026

## Содержание

Введение.....	3
ГЛАВА 1. Теоретические основы развития компетенций для дистанционной занятости в образовательном процессе старшей школы .....	9
1.1. Дистанционная занятость как социально-экономический феномен: понятие, формы и требования к работнику.....	9
1.2. Структура и содержание компетенций для дистанционной занятости в контексте требований ФГОС СОО.....	14
1.3. Потенциал внеурочной деятельности в развитии компетенций для дистанционной занятости.....	22
ГЛАВА 2. Методика развития компетенций для дистанционной занятости в старших классах.....	34
2.1. Разработка комплекса внеурочных мероприятий для диагностики и развития компетенций дистанционной занятости.....	34
2.2. Методика проведения внеурочных мероприятий .....	36
2.3. Результаты апробации разработанного комплекса внеурочных мероприятий .....	44
Заключение .....	51
Библиографический список .....	56
Приложение .....	61

## Введение

Современный этап развития общества характеризуется глубокой цифровой трансформацией, которая коренным образом изменяет структуру рынка труда и характер профессиональной деятельности. Дистанционная занятость, включающая фриланс, удаленную работу по найму, проектную деятельность и различные формы гиг-экономики, стала не временным явлением, а устойчивым и быстрорастущим сегментом экономики. Исследования последних лет фиксируют устойчивый рост числа специалистов, работающих полностью или частично удаленно, причем эта тенденция особенно усилилась в постпандемийный период. Для молодых специалистов, только начинающих свой профессиональный путь, дистанционные формы занятости открывают широкие возможности: доступ к глобальному рынку труда, гибкий график, возможность совмещения работы с учебой, снижение барьеров входа в профессию.<sup>1</sup>

Однако эффективная деятельность в дистанционном формате требует специфического набора компетенций, которые выходят за рамки традиционных предметных знаний. Работнику нового типа необходимы: развитые навыки самоорганизации и тайм-менеджмента (способность планировать рабочий день без внешнего контроля), высокая цифровая грамотность (владение инструментами онлайн-коммуникации, совместной работы, управления проектами), сформированные коммуникативные навыки для эффективного взаимодействия в виртуальной среде, а также базовая правовая и финансовая грамотность, позволяющая ориентироваться в договорных отношениях и налоговых аспектах самозанятости.

Значимость подготовки к дистанционной занятости подтверждается на государственном уровне. Федеральный проект «Содействие занятости» (в рамках национального проекта «Демография») нацелен на повышение трудовой мобильности и включает меры по обучению граждан цифровым компетенциям, востребованным при удаленной работе. Проект «Код

будущего» предоставляет обучающимся по программе среднего общего образования возможность бесплатно освоить языки программирования – базу для многих IT-профессий, реализуемых дистанционно. Согласно данным hh.ru, за 2023-2025 гг. доля вакансий с удаленным форматом работы стабилизировалась на уровне 12-15% от общего числа предложений, а в сферах IT, маркетинга и дизайна достигает 30-40%. Эксперты АНО «Национальные приоритеты» прогнозируют дальнейший рост гибких форм занятости, что делает подготовку к ним одной из ключевых задач профориентации в школе. Таким образом, актуальность исследования диктуется не только педагогической логикой, но и реальным запросом экономики и государства.<sup>2,3</sup>

Система общего образования, ориентированная преимущественно на подготовку к государственной итоговой аттестации и трансляцию академических знаний, не в полной мере отвечает на этот запрос. Возникает противоречие: одиннадцатиклассники, стоящие на пороге профессионального самоопределения, не получают целенаправленной подготовки к реалиям современного рынка труда, где дистанционные форматы играют все более значимую роль. Урочная деятельность, ограниченная временными рамками и необходимостью освоения предметного содержания, не всегда позволяет в полном объеме развивать практические навыки, необходимые для удаленной работы. В этой ситуации особый потенциал приобретает внеурочная деятельность, которая, согласно Федеральному государственному образовательному стандарту среднего общего образования (ФГОС СОО), является неотъемлемой частью образовательного процесса и предоставляет широкие возможности для практико-ориентированного, проектного и межпредметного обучения. Именно во внеурочной деятельности возможно создать условия, максимально приближенные к реальным ситуациям дистанционной работы: организовать проектную команду, использующую цифровые инструменты для совместной работы; смоделировать процесс взаимодействия заказчика и

исполнителя; разработать и реализовать проект в условиях, имитирующих удаленную занятость.<sup>4</sup>

Таким образом, актуальность настоящего исследования обусловлена необходимостью разрешения противоречия между потребностью обучающихся 11-х классов в подготовке к эффективной деятельности в условиях дистанционной занятости и недостаточной разработанностью методического обеспечения для реализации этой подготовки в рамках внеурочной деятельности.

Проблема исследования заключается в необходимости теоретического обоснования и практической разработки содержания, форм и методов внеурочного мероприятия, направленного на формирование у обучающихся по программе среднего общего образования ключевых компетенций для дистанционной занятости.

Объект исследования: развитие компетенций для дистанционной занятости у обучающихся 11-х классов в ходе реализации разработанного комплекса внеурочных мероприятий.

Предмет исследования: комплекс внеурочных мероприятий по развитию компетенций для дистанционной занятости у обучающихся старших классов.

Цель исследования: теоретически обосновать, разработать и апробировать внеурочное мероприятие для развития компетенций для дистанционной занятости у обучающихся одиннадцатых классов.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

1. Проведён анализ научной литературы и нормативно-правовых актов (ФГОС СОО) для определения сущности дистанционной занятости и структуры ключевых компетенций, необходимых для работы в удалённом формате.
2. Выявлен потенциал внеурочной деятельности в развитии компетенций для дистанционной занятости у обучающихся 11-х классов.

3. Разработан комплекс внеурочных мероприятий, включающий диагностический, обучающий и контрольный этапы, направленный на развитие регулятивных и коммуникативно-цифровых компетенций.

4. Создано методическое обеспечение для проведения разработанного комплекса мероприятий (сценарии, дидактические материалы, диагностический инструментарий).

5. Проведена опытно-экспериментальная проверка разработанного комплекса внеурочных мероприятий в условиях реального образовательного процесса.

Гипотеза исследования основана на предположении о том, что разработка и проведение специально организованного внеурочного мероприятия будет способствовать эффективному развитию ключевых компетенций для дистанционной занятости у обучающихся 11-х классов, если мероприятие построено на основе деятельностного и компетентностного подходов и моделирует реальные ситуации и виды деятельности, характерные для дистанционной работы (виртуальная коммуникация, распределение задач, создание цифрового продукта, презентация результатов заказчику), содержание мероприятия интегрирует знания из различных предметных областей (обществознание, экономика, право, информатика), обеспечивая их практическое применение, в ходе мероприятия создаются условия для активного использования цифровых инструментов совместной работы и коммуникации (онлайн-доски, мессенджеры, сервисы видеоконференцсвязи), предусмотрена рефлексивная деятельность участников, направленная на осознание формируемых компетенций и их значения для будущей профессиональной самореализации.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют: фундаментальные положения компетентностного подхода в образовании (В.И. Байденко, И.А. Зимняя, А.В. Хуторской), концепция развития универсальных учебных действий (А.Г. Асмолов, Г.В. Бурменская,

И.А.Володарская), теория и методика организации внеурочной деятельности в условиях реализации ФГОС (Д.В. Григорьев, П.В. Степанов), современные исследования в области цифровой педагогики и формирования навыков XXI века (soft skills, digital skills), труды, посвященные анализу рынка труда и дистанционной занятости (В.Е. Гимпельсон, Р.И. Капелюшников).<sup>5</sup>

Для решения поставленных задач и проверки выдвинутой гипотезы используется комплекс теоретических и эмпирических методов:

- Теоретические: анализ научной литературы и нормативно-правовых документов (ФГОС СОО, примерные программы воспитания); систематизация и обобщение педагогического опыта; моделирование; сравнительный анализ;

- Эмпирические: педагогическое наблюдение; анкетирование и тестирование обучающихся; анализ продуктов деятельности участников внеурочного мероприятия; метод экспертных оценок; педагогический эксперимент (констатирующий, формирующий и контрольный этапы);

- Методы математической статистики: количественная и качественная обработка полученных данных, их графическая интерпретация.

Экспериментальная база исследования: исследование проводится на базе МАОУ СОШ №149 в 11-х классах. В эксперименте принимают участие 50 обучающихся 11-х классов (25 – экспериментальная группа, 25 – контрольная группа).

Практическая значимость исследования определяется тем, что разработанный сценарий и учебно-методическое обеспечение внеурочного мероприятия могут быть непосредственно использованы учителями обществознания, классными руководителями, педагогами дополнительного образования в практической работе, предложенные диагностические материалы позволяют оценивать уровень готовности одиннадцатиклассников к дистанционным формам занятости.

Таким образом, в представленном введении обоснована актуальность исследования, обусловленная кардинальными изменениями на рынке труда и

необходимостью подготовки обучающихся 11-х классов к эффективной деятельности в условиях дистанционной занятости. Выявлено противоречие между потребностью общества в выпускниках, обладающих соответствующими компетенциями, и недостаточной ориентированностью традиционной урочной системы на их формирование. В качестве возможного пути разрешения этого противоречия предложено использование потенциала внеурочной деятельности.

Структура выпускной квалификационной работы соответствует логике исследования и включает введение, две главы, заключение, список литературы и приложения. В первой главе рассматриваются теоретические аспекты дистанционной занятости и возможности внеурочной деятельности. Вторая глава содержит описание разработанного комплекса мероприятий и результаты их апробации.

---

**Примечания:**

<sup>1</sup> World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025. Geneva, 2025. URL: <https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-report-2025/>. P. 31.

<sup>2</sup> Служба исследований hh.ru. Обзор рынка удаленных вакансий в России 2023–2025 гг.: аналит. отчет. М., 2025. URL: <https://hh.ru/article/>.

<sup>3</sup> Федеральный проект «Содействие занятости» (национальный проект «Демография»): офиц. сайт. М., 2025. URL: <https://trudvsem.ru/>; Федеральный проект «Код будущего»: офиц. сайт. М., 2025. URL: <https://www.gosuslugi.ru/future-code>.

<sup>4</sup> Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования: утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 17.05.2012 № 413: ред. от 12.08.2022. М.: Просвещение, 2023. С. 12.

<sup>5</sup> Байденко, В.И. Компетенции в профессиональном образовании: к освоению компетентностного подхода. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2020. С. 18; Зимняя, И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования. М., 2020. С. 7.

# ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ СТАРШЕЙ ШКОЛЫ

## 1.1. Дистанционная занятость как социально-экономический феномен: понятие, формы и требования к работнику

Современный этап развития общества характеризуется глубинной трансформацией социально-трудовых отношений, вызванной стремительным развитием цифровых технологий и их проникновением во все сферы жизнедеятельности человека. Одним из наиболее значимых проявлений этой трансформации стала дистанционная занятость, которая из периферийного явления превратилась в массовый и устойчивый сегмент рынка труда. Цифровая революция XXI века привела к появлению новых форм занятости на глобальном уровне, общей характеристикой которых является обеспечение более гибких условий труда по сравнению с традиционными трудовыми отношениями. Эти новые формы отличаются различными договорными отношениями, изменением правил относительно того, где, как и когда выполняется работа, а также расширенным использованием информационно-коммуникационных технологий.

В современном научном дискурсе и нормативно-правовых актах понятия «дистанционная работа» и «дистанционная занятость» часто используются как взаимозаменяемые. Согласно позиции доктора экономических наук Е.В. Касаткиной (журнал «Экономика труда», №4, 2022), «дистанционная занятость является более широкой социально-экономической категорией, включающей в себя различные формы удаленного труда, в то время как дистанционная работа – это конкретная форма реализации трудовых отношений, закрепленная в Трудовом кодексе РФ». В рамках данного исследования, учитывая его педагогическую

направленность, эти термины будут использоваться как синонимы, обозначающие выполнение трудовых функций вне офиса с использованием ИКТ.<sup>1</sup>

Для понимания сущности дистанционной занятости как социально-экономического феномена необходимо обратиться к анализу ее понятийно-категориального аппарата. В российском законодательстве легальное определение дистанционной работы закреплено в статье 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно данному определению, дистанционной (удаленной) работой признается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет».<sup>2</sup>

Эволюционный анализ понятия дистанционной работы, проведенный исследователями (Закалюжная Н.В., Кудряшова С.Н., Бабкина И.Н.), показывает, что основой всех определений являются форма проведения и средство осуществления трудовой деятельности. Отличия могут составлять такие характеристики, как удаленность от работодателя, пространственная децентрализация, способы взаимодействия субъектов социально-трудовых отношений, форма договорных отношений, тип рабочего места, содержание выполняемой работы, временная или постоянная основа труда, методы обработки информации. При этом важно разграничивать дистанционную и удаленную работу при обосновании возможности существования смешанных форм.<sup>3</sup>

В международной практике подходы к определению дистанционной работы могут различаться. Например, в законодательстве Великобритании

дистанционная работа не имеет единого законодательного определения, а рассматривается как практическая рабочая договоренность, регулируемая комбинацией договорных принципов, установленных законом трудовых прав и обязательств по охране труда. Однако независимо от национальных особенностей правового регулирования, сущностной характеристикой дистанционной занятости остается выполнение трудовых обязанностей вне традиционного офисного пространства с использованием цифровых технологий для коммуникации и координации.

Ключевым фактором, обеспечившим массовое распространение дистанционной занятости, стала пандемия COVID-19, которая выступила катализатором процессов цифровой трансформации рынка труда. Российский законодатель достаточно быстро отреагировал на вызовы пандемии в сфере трудовых отношений, приняв Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ, который усилил гибкость в регулировании трудовых отношений и разрешил временную дистанционную работу. Это позволило легализовать уже сложившиеся на практике модели взаимодействия работников и работодателей в условиях вынужденных ограничений.

Многообразие форм дистанционной занятости требует их систематизации и классификации. В современной научной литературе и практической деятельности выделяются следующие основные формы:<sup>4</sup>

Во-первых, дистанционная работа по найму, которая может осуществляться на постоянной основе (в течение всего срока действия трудового договора), временно (непрерывно в течение определенного срока, не превышающего шести месяцев) либо периодически (при чередовании периодов дистанционной работы и работы на стационарном рабочем месте). Такая форма предполагает сохранение трудовых отношений с работодателем, распространение на работника действия трудового законодательства с учетом особенностей, установленных для дистанционных работников.<sup>5</sup>

Во-вторых, платформенная занятость (platform work) – относительно новая форма трудовых отношений, основанная на сопоставлении спроса и

предложения оплачиваемого труда через онлайн-платформу. Исполнитель работы связывается платформой, предлагающей услуги, со стороной, которая использует услугу, то есть с покупателем. Платформенная занятость получила широкое распространение в таких сферах, как доставка еды, таксомоторные перевозки, выполнение разовых цифровых задач. Ключевой проблемой данной формы занятости является квалификация правовых отношений: подавляющее большинство платформенных работников оформлены как самозанятые, даже несмотря на то, что платформы обладают обширными полномочиями по инструктированию, контролю и дисциплинарному воздействию. В результате они не получают широкого спектра гарантий, связанных с трудовыми правами.

В-третьих, фриланс и работа через онлайн-площадки (gig economy). По оценкам исследователей, более 160 миллионов работников по всему миру зарегистрированы на платформах онлайн-экономики временных работ, хотя только небольшая их часть работает в каждый конкретный момент времени. Фриланс предполагает выполнение проектных работ на заказ, часто для нескольких клиентов одновременно, с использованием цифровых платформ для поиска заказов и взаимодействия. Исследование К. Томас и К. Стэнтон, основанное на анализе миллионов вакансий и заявок с крупной онлайн-платформы для краткосрочной удаленной работы, показало, что работники захватывают 46% общего рыночного избытка от работы в гиг-экономике. Этот избыток сохраняется, несмотря на большой пул соискателей, благодаря двум ключевым факторам: дифференциации работников (покупатели ценят конкретные навыки, опыт и репутацию) и поисковым трениям (покупатели обычно просматривают ограниченное количество кандидатов).<sup>6</sup>

В-четвертых, модель Employer of Record (EoR) – новая форма занятости, позволяющая компаниям выходить на рынки других стран без создания там бизнес-подразделения. Суть модели заключается в том, что компания, желающая выйти на новый рынок, заключает договор с компанией, предоставляющей услуги EoR. Провайдер EoR заключает

трудовые договоры с работниками, становясь их работодателем (принимая на себя все обязанности работодателя), в то время как эти работники выполняют свою деятельность от имени клиента.

Расширение дистанционной занятости стало возможным благодаря развитию цифровой инфраструктуры. По данным Всемирного банка, в странах с низким и средним уровнем дохода 84% взрослых имеют мобильные телефоны, причем три четверти из них – смартфоны. В этих странах 90% пользователей Интернета выходят в сеть с мобильных устройств, и смартфоны стали основным средством доступа к приносящим доход цифровым сервисам. При этом 6% взрослых в странах с низким и средним уровнем дохода уже зарабатывают деньги в Интернете, а в Восточной Азии и Тихоокеанском регионе (исключая Китай) этот показатель достигает 10%. Социальные медиа играют все более важную роль в этом переходе: почти половина взрослых в этих странах (80% пользователей Интернета) используют социальные платформы не только для общения, но и для неформальной электронной коммерции и цифрового маркетинга.<sup>7</sup>

Рынок фриланс-платформ демонстрирует устойчивый рост, который аналитики оценивают в 16,2%. Драйверами роста выступают распространение моделей гиг-экономики и растущее предпочтение гибких форм удаленной работы, стимулированное глобальной цифровой трансформацией. Предприятия все чаще обращаются к фриланс-платформам для доступа к разнообразным специализированным навыкам по требованию, избегая фиксированных затрат на постоянную занятость. Развитие искусственного интеллекта и машинного обучения оптимизирует процессы подбора талантов, улучшает вовлеченность и снижает административные издержки.<sup>8</sup>

Таким образом, дистанционная занятость представляет собой сложный и многогранный социально-экономический феномен, который трансформирует традиционные представления о труде, рабочем месте и трудовых отношениях. Многообразие форм дистанционной занятости (от

классической удаленной работы по найму до платформенной занятости и цифрового номадизма) требует дифференцированного подхода к их регулированию и пониманию специфических требований к работнику. Ключевыми компетенциями, необходимыми для успешной самореализации в условиях дистанционной занятости, выступают цифровая грамотность, навыки самоорганизации и тайм-менеджмента, развитые коммуникативные способности в цифровой среде, а также базовая правовая и финансовая грамотность. Формирование данных компетенций должно начинаться еще на этапе школьного обучения, что актуализирует проблему разработки соответствующих педагогических методик, в том числе в рамках внеурочной деятельности.<sup>9</sup>

## **1.2. Структура и содержание компетенций для дистанционной занятости в контексте требований ФГОС СОО**

Для разработки эффективной педагогической методики развития компетенций дистанционной занятости у обучающихся 11-х классов необходимо, прежде всего, четко определить понятийный аппарат и выявить структуру данных компетенций, а затем соотнести ее с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования (ФГОС СОО). Такой подход позволит обеспечить методологическую обоснованность исследования и практическую востребованность его результатов в реальном образовательном процессе.

В современной педагогической науке понятия «компетенция» и «компетентность» являются ключевыми, однако их трактовка отличается вариативностью. Проведенный теоретический анализ позволяет установить взаимосвязь между этими понятиями и обосновать их разграничение. Под «компетенцией» принято понимать заранее заданное требование (норму) к образовательной подготовке обучающегося, характеристику его будущей деятельности, совокупность знаний, умений и навыков, которые должны быть освоены. «Компетентность» же представляет собой уже состоявшееся

личностное качество (совокупность качеств) обучающегося и минимальный опыт деятельности в заданной сфере. Иными словами, компетенция – это цель образования, а компетентность – результат, измеряемый и наблюдаемый в деятельности.<sup>10</sup>

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (ФГОС СОО) оперирует категорией «результаты освоения основной образовательной программы», которые подразделяются на три группы: личностные, метапредметные и предметные. Метапредметные результаты, в свою очередь, включают освоенные обучающимися универсальные учебные действия (УУД) – познавательные, регулятивные и коммуникативные. Именно метапредметные результаты, наряду с личностными, в наибольшей степени коррелируют с понятием компетенций для дистанционной занятости, поскольку отражают способность обучающегося к самоорганизации, эффективной коммуникации, работе с информацией и решению практических задач в различных контекстах.<sup>11</sup>

Таким образом, в контексте нашего исследования «компетенции для дистанционной занятости» определяются как интегративная совокупность личностных качеств, метапредметных умений и предметных знаний, обеспечивающих готовность и способность обучающихся 11-х классов к эффективной трудовой деятельности в условиях удаленного формата с использованием цифровых технологий.

Анализ современных научных исследований и практических разработок позволяет выделить три основные области компетенций, необходимых для успешной дистанционной занятости. SHL, мировой лидер в области оценки персонала, на основе научных исследований разработал модель RemoteWork, которая включает девять компетенций, сгруппированных в три области.<sup>12</sup>

Первая область – отношения на работе. В условиях удаленной работы сотрудники часто испытывают чувство изоляции, что может привести к снижению трудовой мотивации. Поддержание информированности и

прочных рабочих отношений, ориентированных на сотрудничество, помогает преодолеть чувство социальной изоляции. К данной области относятся компетенции, связанные с поддержанием рабочих отношений, эффективной виртуальной коммуникацией и ориентацией на сотрудничество.

Вторая область – рабочие привычки. Многие сотрудники, работающие удаленно, даже более продуктивны, чем те, кто работает в офисах. Автономная работа, эффективное управление временем и сосредоточенность на задачах – это важнейшие навыки для сохранения продуктивности в условиях удаленной работы. Данная область включает компетенции самоорганизации, тайм-менеджмента и способности сохранять фокус на задачах без внешнего контроля.

Третья область – саморазвитие и благополучие. Вовлеченность повышается, когда сотрудники имеют возможность овладеть новыми навыками и использовать их для достижения сложных целей. Гибкость, готовность проявлять инициативу и поиск возможностей являются важными качествами для успешности в условиях удаленной работы. Данная область включает компетенции адаптивности, инициативности, стрессоустойчивости и заботы о собственном психологическом благополучии.

Отечественные исследователи также подчеркивают значимость социально-личностных аспектов компетентности работника, перешедшего на дистанционный формат работы. И. Волобоева, О. Кравчук и Е. Парашук разработали профиль социально-личностных компетентностей, выделив поведенческие индикаторы для ключевых компетенций и предложив универсальную модель с соответствующими весовыми коэффициентами на основе экспертного опроса.<sup>13</sup>

Обобщая различные подходы, можно представить структуру ключевых компетенций для дистанционной занятости в следующем виде:

1. Коммуникативные компетенции и навыки командной работы

Коммуникация в условиях удаленной работы имеет свою специфику, поскольку все взаимодействие происходит исключительно через

виртуальные каналы связи. Это подразумевает невозможность увидеть «живьем» реакцию собеседника или уточнить нюансы в ходе личной встречи. Даже сеансы видеосвязи не идентичны живому общению, поскольку сигнал идет с некоторым отставанием, и увиденная реакция собеседника может относиться к предыдущей фразе. Эти аспекты могут затруднить взаимопонимание, которое критически важно для слаженной работы команды.

Ключевыми элементами коммуникативных компетенций выступают: ясность и четкость формулировок в письменной и устной речи; эффективное использование различных средств коммуникации (электронная почта, видеоконференции, чаты, мессенджеры); внимательность к собеседникам, умение слушать и подтверждать понимание; способность управлять конфликтами в цифровой среде; четкая фиксация результатов коммуникаций

## 2. Компетенции самоорганизации и саморегуляции

Заинтересованность работодателей в специалистах, способных работать в удаленном режиме, определяет актуальность развития компетенции самоорганизации уже на этапе профессиональной подготовки. Исследователи выделяют следующие составляющие компетенции самоорганизации специалистов на этапах организации удаленной работы: целеполагание, планирование, самоконтроль, коррекция деятельности, рефлексия.<sup>14</sup>

В условиях дистанционной занятости особое значение приобретает способность работника: самостоятельно организовывать рабочее пространство и время; управлять своей продуктивностью без внешнего контроля; расставлять приоритеты в задачах; соблюдать баланс между работой и личной жизнью; поддерживать самодисциплину и мотивацию.

## 3. Цифровые и информационные компетенции

Цифровая грамотность является базовым условием для любой дистанционной занятости. Современный удаленный работник должен уверенно владеть: инструментами онлайн-коммуникации (платформы для

видеоконференций, мессенджеры); средствами совместной работы (облачные сервисы, онлайн-доски, системы совместного редактирования документов); системами управления проектами; инструментами для хранения и обмена данными.<sup>15</sup>

Кроме того, важны навыки работы с информацией: поиск, критическая оценка, анализ, синтез и структурирование информации из различных цифровых источников.

#### 4. Адаптивность и готовность к саморазвитию

Дистанционная работа требует от сотрудника способности быстро адаптироваться к изменяющимся условиям, новым цифровым инструментам и способам взаимодействия. Гибкость, готовность проявлять инициативу и постоянный поиск возможностей для развития являются важными качествами для успешности в условиях удаленной работы. Самообразование становится неотъемлемой частью профессиональной деятельности, поскольку технические и организационные аспекты дистанционной работы постоянно эволюционируют.

#### 5. Эмоциональный интеллект и стрессоустойчивость

Умение распознавать свои эмоции и управлять ими, понимать эмоциональное состояние собеседников по ограниченным цифровым каналам, справляться со стрессом изоляции и неопределенности – все это составляет важный компонент компетенций дистанционного работника. Умение взять под контроль эмоции и сохранять работоспособность в сложных ситуациях непосредственно влияет на эффективность удаленной работы.

Соотнесение компетенций дистанционной занятости с требованиями ФГОС СОО

Для интеграции процесса развития компетенций дистанционной занятости в образовательный процесс старшей школы необходимо установить их соответствие требованиям ФГОС СОО к результатам освоения основной образовательной программы. Такое соотнесение позволяет

обосновать правомерность и целесообразность педагогической работы в данном направлении.<sup>16</sup>

Личностные результаты ФГОС СОО включают:

- Сформированность основ саморазвития и самовоспитания (готовность и способность к самостоятельной, творческой и ответственной деятельности).

Данное требование непосредственно коррелирует с компетенциями самоорганизации, саморегуляции и готовности к саморазвитию;

- Сформированность навыков сотрудничества со сверстниками и взрослыми в образовательной, общественно полезной, учебно-исследовательской, проектной и других видах деятельности

Соотносится с коммуникативными компетенциями и навыками командной работы;

- Готовность и способность к образованию, в том числе самообразованию, на протяжении всей жизни

Соответствует компетенции непрерывного саморазвития;

- Осознанный выбор будущей профессии и возможностей реализации собственных жизненных планов

Включает готовность к современным формам занятости, включая дистанционные.

Метапредметные результаты (универсальные учебные действия) представляют собой наиболее прямую проекцию компетенций дистанционной занятости на образовательный процесс.

Регулятивные УУД включают:

- умение самостоятельно определять цели деятельности и составлять планы деятельности;

- умение самостоятельно осуществлять, контролировать и корректировать деятельность;

- способность выбирать успешные стратегии в различных ситуациях;

- владение навыками познавательной рефлексии как осознания совершаемых действий и мыслительных процессов.

Данные требования ФГОС практически полностью соответствуют компетенциям самоорганизации, тайм-менеджмента и самоконтроля, необходимым для дистанционной работы.

Познавательные УУД включают:

- владение навыками познавательной, учебно-исследовательской и проектной деятельности;
- умение использовать средства информационных и коммуникационных технологий;
- умение самостоятельно искать, анализировать, структурировать информацию;
- владение навыками работы с разными источниками информации.

Эти требования соотносятся с цифровыми и информационными компетенциями, а также с компетенцией самообразования.

Коммуникативные УУД включают:

- умение продуктивно общаться и взаимодействовать в процессе совместной деятельности;
- владение языковыми средствами;
- умение ясно, логично и точно излагать свою точку зрения;
- владение навыками эффективного использования различных коммуникативных средств.

Данные требования непосредственно соответствуют коммуникативным компетенциям и навыкам командной работы в виртуальной среде.

Предметные результаты по обществознанию (включая экономику) создают содержательную основу для развития компетенций дистанционной занятости:

- сформированность знаний об обществе как целостной развивающейся системе;
- владение базовым понятийным аппаратом социальных наук;

- владение умениями применять полученные знания в повседневной жизни;

- сформированность навыков оценивания социальной информации, умений поиска информации в источниках различного типа.

Разделы «Экономика» и «Право» курса обществознания содержат темы, непосредственно связанные с рынком труда, формами занятости, правовым регулированием трудовых отношений, предпринимательством, налогообложением, что создает возможность для интеграции заданий, моделирующих ситуации дистанционной занятости.

Для диагностики уровня сформированности компетенций дистанционной занятости у обучающихся по программе среднего общего образования необходимо определить критерии и показатели, позволяющие проводить оценку до и после педагогического воздействия.

На основе анализа структуры компетенций и требований ФГОС можно выделить следующие критерии:

Критерий самоорганизации:

- способность самостоятельно планировать последовательность выполнения заданий;
- умение распределять время и соблюдать сроки выполнения работы;
- способность контролировать качество выполнения заданий без внешней оценки;
- наличие рефлексивных навыков (анализ собственных действий и результатов).

Критерий цифровой грамотности:

- владение базовыми цифровыми инструментами (офисные пакеты, облачные сервисы);
- способность выбирать адекватные цифровые средства для решения конкретных задач;
- умение работать в системах совместного доступа к документам;

- навыки безопасного поведения в цифровой среде.

Критерий коммуникативной компетентности:

- способность ясно и структурированно излагать мысли в письменной форме;
- умение использовать различные каналы коммуникации в соответствии с ситуацией;
- владение нормами цифрового этикета;
- способность работать в виртуальной команде, распределять роли и координировать действия.

Критерий осведомленности о дистанционной занятости:

- знание основных форм дистанционной занятости (удаленная работа по найму, фриланс, самозанятость);
- понимание правовых аспектов дистанционной работы;
- представление о финансовых аспектах (налоги, расчет стоимости услуг);
- осознание преимуществ и рисков дистанционной занятости.

Каждый критерий может оцениваться по уровням (низкий, средний, высокий) на основе наблюдения, анализа продуктов деятельности, анкетирования и решения кейс-задач.<sup>17</sup>

### **1.3. Потенциал внеурочной деятельности в развитии компетенций для дистанционной занятости**

Развитие компетенций для дистанционной занятости у обучающихся по программе среднего общего образования требует выбора адекватных организационно-педагогических форм, позволяющих в полной мере реализовать практико-ориентированный, деятельностный и межпредметный характер образовательного процесса. В этом контексте особый интерес представляет внеурочная деятельность, которая, согласно Федеральному государственному образовательному стандарту среднего общего образования, является неотъемлемой частью основной образовательной

программы и обладает значительным, но недостаточно реализованным потенциалом для решения поставленных задач.

Внеурочная деятельность в контексте ФГОС СОО понимается как образовательная деятельность, осуществляемая в формах, отличных от классно-урочной, и направленная на достижение планируемых результатов освоения основной образовательной программы. Ключевая особенность внеурочной деятельности заключается в ее добровольности, свободном выборе обучающимися направлений и форм занятий, а также возможности более гибкого учета их индивидуальных интересов и потребностей.<sup>18</sup>

Как отмечается в учебном пособии В.И. Казаренкова, посвященном основам организации внеурочных занятий, специфика работы с обучающимися 11-х классов заключается в необходимости обеспечения их субъектной позиции, возможности проявления самостоятельности и инициативы. Внеурочная деятельность в старших классах должна создавать условия для социального самоопределения, профессиональной ориентации и формирования готовности к самостоятельной жизни в быстро меняющихся социально-экономических условиях.<sup>19</sup>

Анализ нормативных документов показывает, что внеурочная деятельность организуется по направлениям развития личности (спортивно-оздоровительное, духовно-нравственное, социальное, общеинтеллектуальное, общекультурное) и реализуется через такие формы, как экскурсии, кружки, секции, круглые столы, конференции, диспуты, школьные научные общества, олимпиады, соревнования, поисковые и научные исследования, общественно полезные практики и другие. Важно подчеркнуть, что данный перечень не является исчерпывающим и допускает широкую вариативность форм, что создает благоприятные возможности для педагогического творчества и разработки инновационных форматов работы.<sup>20</sup>

Особое значение для нашего исследования имеет положение ФГОС СОО о том, что внеурочная деятельность направлена на обеспечение индивидуальных потребностей обучающихся и формирование у них

личностных результатов, включая готовность и способность к саморазвитию и профессиональному самоопределению. Это напрямую коррелирует с задачами развития компетенций для дистанционной занятости, которые предполагают высокий уровень самоорганизации, осознанного выбора и ответственности за собственное развитие.

Преимущества внеурочной деятельности для развития компетенций дистанционной занятости.

Сравнительный анализ возможностей урочной и внеурочной деятельности позволяет выявить ряд существенных преимуществ последней в контексте развития компетенций для дистанционной занятости.

Во-первых, гибкость организационных форм и временных рамок. В отличие от урока, жестко ограниченного 40-45 минутами и необходимостью следования календарно-тематическому планированию, внеурочное занятие может быть более продолжительным (до 1,5-2 часов), что позволяет организовывать полноценную проектную деятельность, деловые игры, моделировать сложные ситуации профессионального взаимодействия. Это особенно важно при формировании компетенций дистанционной занятости, поскольку многие виды деятельности (работа над коллективным проектом, создание цифрового продукта, проведение онлайн-конференции) требуют более значительных временных затрат и не могут быть эффективно реализованы в рамках стандартного урока.

Во-вторых, практико-ориентированный характер и возможность моделирования реальных ситуаций. Внеурочная деятельность изначально ориентирована на получение практического опыта, а не только на освоение теоретических знаний. Это позволяет создавать учебные ситуации, максимально приближенные к реальным условиям дистанционной занятости.

В-третьих, возможность межпредметной интеграции. Развитие компетенций для дистанционной занятости требует комплексного подхода, объединяющего знания из различных предметных областей: обществознания (понимание рынка труда, форм занятости), экономики (финансовые аспекты,

налогообложение), права (правовое регулирование трудовых отношений), информатики (цифровые инструменты). В урочной системе такая интеграция затруднена из-за предметной разобщенности и жестких границ учебных программ. Внеурочная деятельность, напротив, позволяет свободно комбинировать содержание из разных дисциплин, создавая целостное образовательное пространство.

В-четвертых, добровольность участия и высокая мотивация. Участие во внеурочных мероприятиях осуществляется на добровольной основе, что обеспечивает более высокий уровень мотивации и заинтересованности обучающихся. Одиннадцатиклассники, выбирающие мероприятия, связанные с подготовкой к будущей профессиональной деятельности, уже имеют определенный уровень осознанности и готовности к активной работе. Это создает благоприятные условия для развития сложных компетенций, требующих личной включенности и ответственности.

В-пятых, возможность привлечения внешних ресурсов и экспертов. Внеурочная деятельность открывает широкие возможности для сотрудничества с социальными партнерами: представителями бизнеса, специалистами-практиками, работающими в дистанционном формате, сотрудниками центров занятости, самозанятыми и фрилансерами. Такое взаимодействие позволяет обеспечить аутентичность учебного опыта, познакомить школьников с реальными практиками дистанционной работы, получить обратную связь от профессионалов

Создание безопасной среды для проб и ошибок. Внеурочная деятельность, не будучи жестко привязанной к системе оценивания и аттестации, создает психологически комфортную среду, где обучающиеся могут экспериментировать, пробовать разные роли, совершать ошибки и извлекать из них уроки без страха получить негативную оценку. Это особенно важно при формировании таких сложных компетенций, как навыки виртуальной коммуникации, работа в команде, презентация результатов, где

требуется преодоление психологических барьеров и накопление позитивного опыта взаимодействия.

Анализ современных подходов к организации внеурочной деятельности позволяет выделить ряд форм, которые могут быть эффективно использованы для развития компетенций дистанционной занятости у обучающихся 11-х классов.

Проектная деятельность является одной из наиболее адекватных форм, поскольку позволяет моделировать полный цикл профессиональной деятельности: от постановки задачи и планирования до презентации готового продукта и рефлексии. В контексте подготовки к дистанционной занятости особую ценность представляют проекты, предполагающие использование цифровых инструментов для коллективной работы. Например, проект «Виртуальное предприятие», в рамках которого одиннадцатиклассники создают и развивают модель компании, распределяя роли и взаимодействуя исключительно в онлайн-среде. Такой проект позволяет формировать сразу несколько групп компетенций: цифровую грамотность (освоение инструментов), коммуникативные навыки (взаимодействие в чатах и видеоконференциях), самоорганизацию (планирование времени и задач).<sup>21</sup>

Деловые и имитационные игры создают условия для погружения в профессиональный контекст и отработки конкретных навыков в игровой форме. Например, игра «Фриланс-биржа» может моделировать процесс поиска заказчика, составления коммерческого предложения, выполнения проектного задания и сдачи результата. В ходе игры участники учатся презентовать свои услуги, договариваться о сроках и стоимости, работать с требованиями заказчика, что напрямую соответствует реальным ситуациям дистанционной занятости.

Дискуссионные формы (дискуссионные клубы, дебаты, круглые столы) позволяют развивать коммуникативные компетенции и критическое мышление. Темы для обсуждения могут быть непосредственно связаны с проблематикой дистанционной занятости: «Плюсы и минусы удаленной

работы», «Как защитить свои права фрилансеру», «Будущее рынка труда: исчезнут ли традиционные профессии?». Участие в дискуссиях формирует умение аргументировать свою позицию, слушать и слышать оппонентов, что необходимо для эффективной коммуникации в цифровой среде.

Встречи с профессионалами и экскурсии обеспечивают непосредственное знакомство с реальным опытом дистанционной занятости. Ценность таких встреч заключается в возможности задать вопросы практикующим специалистам, узнать о типичных трудностях и способах их преодоления, получить представление о реальных требованиях рынка труда. Экскурсии могут быть организованы как в традиционном формате (посещение компаний, использующих дистанционные формы работы), так и в виртуальном (онлайн-экскурсии, участие в открытых вебинарах профессионалов).

Тренинги и мастер-классы позволяют целенаправленно отрабатывать отдельные навыки: тайм-менеджмент, публичные выступления в онлайн-формате, составление резюме и портфолио, прохождение онлайн-собеседований. Краткосрочный и интенсивный характер этих форм делает их особенно эффективными для развития конкретных компетенций.

Разработка и реализация социальных и предпринимательских проектов создает условия для применения формируемых компетенций в реальной, а не только учебной деятельности. Например, обучающиеся 11-х классов могут организовать онлайн-школу для младших школьников, разработать и провести серию вебинаров, создать интернет-магазин изделий ручной работы. Такая деятельность требует использования всех групп компетенций дистанционной занятости и дает бесценный опыт практической деятельности.

Различные формы внеурочной деятельности обладают неодинаковым потенциалом для развития отдельных групп компетенций дистанционной занятости. Для эффективного проектирования педагогического процесса необходимо учитывать эту специфику.<sup>22</sup>

Для развития компетенций самоорганизации и саморегуляции наиболее адекватными являются формы, предполагающие длительную самостоятельную работу с четкими сроками и необходимостью самоконтроля: долгосрочные индивидуальные проекты, ведение дневников времени (тайм-логов), участие в конкурсах с жесткими дедлайнами. Важным элементом является обязательная рефлексия по итогам работы, позволяющая осознать собственные стратегии организации деятельности и их эффективность.

Для развития цифровых и информационных компетенций наиболее эффективны формы, требующие активного использования разнообразных цифровых инструментов: создание цифровых продуктов (сайтов, презентаций, видеороликов), работа в системах совместного доступа, участие в онлайн-конференциях и вебинарах, ведение профессиональных блогов или каналов. Важно, чтобы использование цифровых инструментов было не самоцелью, а средством решения конкретных практических задач.

Для развития коммуникативных компетенций особую ценность представляют формы, предполагающие интенсивное взаимодействие участников: дискуссии, дебаты, командные проекты, ролевые игры. При этом важно создавать ситуации, требующие использования разных каналов коммуникации (синхронной и асинхронной, письменной и устной) и разных стилей общения (официального и неформального).

Для развития правовой и финансовой грамотности эффективны кейс-методы, разбор реальных ситуаций, встречи со специалистами (юристами, бухгалтерами, самозанятыми), мини-исследования рынка труда и востребованных профессий. Особую ценность представляют задания, требующие практического применения знаний: составление договора, расчет налога, планирование личного бюджета фрилансера.

Анализ теоретических источников и передового педагогического опыта позволяет выделить ряд условий, обеспечивающих эффективность внеурочной деятельности в решении поставленных задач.

Первое условие – интеграция с урочной деятельностью. Внеурочная деятельность не должна существовать изолированно от учебного процесса. Необходимо обеспечить содержательную связь между темами, изучаемыми на уроках обществознания и экономики, и заданиями, выполняемыми во внеурочное время. Это создает эффект взаимного усиления: теоретические знания, полученные на уроках, находят практическое применение во внеурочной деятельности, а опыт, приобретенный во внеурочной деятельности, мотивирует к более глубокому изучению предметного содержания.

Второе условие – субъектная позиция обучающихся. Обучающиеся по программе среднего общего образования должны иметь возможность выбора направлений, форм и темпа внеурочной деятельности, а также участвовать в планировании и оценке ее результатов. Это соответствует возрастным особенностям старшего школьного возраста и одновременно формирует те самые компетенции самоорганизации и ответственности, которые необходимы для дистанционной занятости.

Третье условие – аутентичность деятельности. Задания и ситуации, моделируемые во внеурочной деятельности, должны быть максимально приближены к реальным условиям дистанционной занятости. Это касается как используемых инструментов (реальные цифровые платформы, а не их учебные имитации), так и характера задач (открытые, неоднозначные, требующие творческого подхода, а не алгоритмизированные упражнения).

Четвертое условие – привлечение внешних экспертов и партнеров. Сотрудничество с представителями бизнеса, самозанятыми, фрилансерами, сотрудниками центров занятости обогащает содержание внеурочной деятельности, обеспечивает доступ к актуальной информации о рынке труда и требованиях работодателей, создает возможности для получения обратной связи от профессионалов.

Пятое условие – рефлексивная деятельность. Важным компонентом внеурочной деятельности должна стать рефлексия, позволяющая

обучающимся осознавать, какие именно компетенции и каким образом они формируют, как приобретенный опыт связан с будущей профессиональной деятельностью, какие трудности возникали и как они были преодолены. Рефлексия может проводиться в различных формах: обсуждение в группе, ведение дневников, создание портфолио, самооценка по заданным критериям.

Шестое условие – преемственность и систематичность. Развитие сложных компетенций не может быть обеспечено разовыми мероприятиями. Необходима система внеурочной деятельности, предполагающая последовательное усложнение задач, накопление опыта, постепенное увеличение доли самостоятельности обучающихся. Оптимальной формой может стать модульная программа внеурочной деятельности, рассчитанная на учебный год или несколько лет.

Проведенный в первой главе настоящего исследования теоретический анализ позволил решить ряд важных задач, необходимых для достижения поставленной цели – обоснования и разработки комплекса внеурочных мероприятий, направленных на развитие у обучающихся 11-х классов ключевых компетенций для подготовки к дистанционной занятости. В рамках главы были последовательно рассмотрены три основных аспекта: во-первых, сущность дистанционной занятости как современного социально-экономического феномена, ее основные формы и требования, предъявляемые к работнику; во-вторых, структура и содержание компетенций, необходимых для успешной деятельности в удаленном формате, в их соотношении с требованиями ФГОС СОО; в-третьих, потенциал внеурочной деятельности как особой образовательной среды, обладающей значительными, но далеко не полностью реализованными возможностями для развития данных компетенций. На основе выполненного анализа можно сформулировать ряд обобщающих выводов, имеющих как теоретическое, так и практическое значение для дальнейшего исследования.<sup>23</sup>

Дистанционная занятость представляет собой устойчивый и динамично развивающийся сегмент современного рынка труда, что подтверждается как российским законодательством (ст. 312.1 ТК РФ), так и мировыми тенденциями. Многообразие форм дистанционной занятости (удаленная работа по найму, платформенная занятость, фриланс) предъявляет к работнику комплекс требований, ключевыми из которых являются: цифровая грамотность, навыки самоорганизации и тайм-менеджмента, развитые коммуникативные способности в виртуальной среде, а также базовая правовая и финансовую грамотность. Данные требования ложатся в основу модели компетенций, развиваемых в рамках внеурочной деятельности.

На основе обобщения зарубежных и отечественных исследований выделена структура компетенций для дистанционной занятости, включающая пять групп: коммуникативные компетенции (письменная виртуальная коммуникация, работа в команде); компетенции самоорганизации и саморегуляции (целеполагание, планирование, самоконтроль, рефлексия); цифровые и информационные компетенции; адаптивность и готовность к саморазвитию; эмоциональный интеллект и стрессоустойчивость. Установлено, что данные компетенции непосредственно коррелируют с требованиями ФГОС СОО к личностным и метапредметным результатам, в особенности к регулятивным и коммуникативным универсальным учебным действиям. Это означает, что их развитие органично вписывается в образовательный процесс и не требует дополнительных нормативных обоснований.

Внеурочная деятельность обладает значительным потенциалом для развития компетенций дистанционной занятости благодаря таким преимуществам, как гибкость организационных форм, практико-ориентированный характер, возможность межпредметной интеграции, добровольность участия, привлечение внешних экспертов и создание безопасной среды для проб и ошибок. Наиболее эффективными формами являются проектная деятельность, деловые и имитационные игры, тренинги,

дискуссии, встречи с профессионалами. При этом успешность внеурочной деятельности обеспечивается соблюдением ряда педагогических условий: интеграция с урочной деятельностью, субъектная позиция обучающихся, аутентичность заданий, рефлексия, систематичность и преемственность.

Таким образом, в первой главе решены поставленные теоретические задачи: раскрыта сущность дистанционной занятости, определена структура компетенций для подготовки к ней, обоснован потенциал внеурочной деятельности. Полученные выводы создают основу для практической разработки комплекса внеурочных мероприятий, направленных на диагностику и развитие у обучающихся 11-х классов регулятивных и коммуникативно-цифровых компетенций, что будет представлено во второй главе исследования.

---

#### **Примечания:**

<sup>1</sup> Касаткина, Е.В. Дистанционная занятость как социально-экономическая категория: понятие, виды, тенденции развития // Экономика труда. 2022. Т. 9, № 4. С. 623.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ: по состоянию на 28.12.2025. Ст. 312.1.

<sup>3</sup> Закалюжная, Н.В., Кудряшова, С.Н. Эволюция понятия «дистанционная работа» в российском трудовом праве // Актуальные проблемы российского права. 2022. № 5. С. 79.

<sup>4</sup> О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы: федер. закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ // Российская газета. 2020. 11 дек.

<sup>5</sup> Чесалина, О.В. Новеллы законодательства о дистанционной (удаленной) работе: сравнительно-правовой анализ // Актуальные проблемы российского права. 2021. № 9. С. 94.

<sup>6</sup> Thomas, K., Stanton, C. The Gig Economy and Remote Work: Evidence from a Large Online Platform // Journal of Labor Economics. 2023. Vol. 41, no. 2. P. 306.

<sup>7</sup> Всемирный банк. Цифровые дивиденды: доклад о мировом развитии 2021. Вашингтон, 2021. URL: <https://www.worldbank.org/>.

<sup>8</sup> Freelance Platforms Market Insights 2024–2030: Rise of Specialized Skill Demand Benefits the Evolution of Freelance Platforms // GlobeNewswire. 2024. 26 Aug. URL: <https://www.globenewswire.com/news-release/2024/08/26/2935406/28124/en/freelance-platforms-market-insights-2024-2030-rise-of-specialized-skill-demand-benefits-the-evolution-of-freelance-platforms.html>.

<sup>9</sup> World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025. Geneva, 2025. URL: <https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-report-2025/>. P. 88.

<sup>10</sup> Хуторской, А.В. Компетентностный подход в обучении: научно-методическое пособие. М.: Эйдос; Издательство Института образования человека, 2020. С. 11; Зимняя, И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования. М., 2020. С. 14.

<sup>11</sup> Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования: утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 17.05.2012 № 413: ред. от 12.08.2022. М.: Просвещение, 2023. С. 18.

- <sup>12</sup> SHL. RemoteWork: A Scientifically Validated Competency Model for Remote Working: Technical Report. London: SHL Group, 2022. P. 8.
- <sup>13</sup> Волобоева, И., Кравчук, О., Парашук, Е. Социально-личностные компетентности удаленного работника: модель и поведенческие индикаторы // Кадровик. 2022. № 4. С. 26.
- <sup>14</sup> SHL. RemoteWork: A Scientifically Validated Competency Model for Remote Working: Technical Report. London: SHL Group, 2022. P. 14.
- <sup>15</sup> Шаронов, М. «Простите, не тот чат»: цифровые навыки, без которых не состоится карьера // РБК. 2025. 29 окт. URL: <https://www.rbc.ru/education/29/10/2025/690060df9a794774a3743130>.
- <sup>16</sup> Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования: утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 17.05.2012 № 413: ред. от 12.08.2022. М.: Просвещение, 2023. С. 20.
- <sup>17</sup> Казаренков, В.И. Основы организации внеурочных занятий в школе: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2022. С. 91.
- <sup>18</sup> Григорьев, Д.В., Степанов, П.В. Внеурочная деятельность школьников: методический конструктор: пособие для учителя. М.: Просвещение, 2021. С. 15.
- <sup>19</sup> Казаренков, В.И. Основы организации внеурочных занятий в школе: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2022. С. 48.
- <sup>20</sup> Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ: ред. от 28.02.2026. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36698>.
- <sup>21</sup> Григорьев, Д.В., Степанов, П.В. Внеурочная деятельность школьников: методический конструктор: пособие для учителя. М.: Просвещение, 2021. С. 84.
- <sup>22</sup> Григорьев, Д.В., Степанов, П.В. Внеурочная деятельность школьников: методический конструктор: пособие для учителя. М.: Просвещение, 2021. С. 112.
- <sup>23</sup> Капелюшников, Р.И. Дистанционная занятость в России: масштабы, формы, перспективы // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2022. Т. 26, № 2. С. 241.

## **ГЛАВА 2. МЕТОДИКА РАЗВИТИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЛЯ ДИСТАНЦИОННОЙ ЗАНЯТОСТИ В СТАРШИХ КЛАССАХ**

### **2.1. Разработка комплекса внеурочных мероприятий для диагностики и развития компетенций дистанционной занятости**

Разработка методического комплекса внеурочных мероприятий осуществлялась на основе теоретических положений, обоснованных в Главе 1 настоящего исследования, а также в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования (ФГОС СОО).

Методологическая основа и принципы разработки

Методологической основой разработки послужили:

1. Компетентностный подход, предполагающий ориентацию образовательного процесса на формирование у обучающихся готовности решать практические задачи в профессиональной сфере (Хуторской, 2020; Зимняя, 2020).

2. Системно-деятельностный подход, который, согласно п. 4 ФГОС СОО, обеспечивает формирование готовности обучающихся к саморазвитию и непрерывному образованию, активную учебно-познавательную деятельность.

3. Принципы внеурочной деятельности: добровольность участия, практико-ориентированность, межпредметная интеграция, субъектная позиция обучающихся (Григорьев, Степанов, 2021).

Формат эксперимента: формирование экспериментальной и контрольной групп

Для обеспечения валидности результатов и исключения влияния факторов «тренировки» и естественного развития навыков был выбран

квазиэкспериментальный дизайн с неэквивалентными группами (Кэмпбелл, 2018). Были сформированы две группы обучающихся 11-х классов:

Экспериментальная группа (ЭГ): 25 человек (5 команд по 5 человек)

Полный цикл: констатирующая игра → обучающий интенсив → контрольная игра |

Контрольная группа (КГ): 25 человек (5 команд по 5 человек)

Только констатирующая и контрольная игры (без обучающего интенсива)

Такой формат позволяет:

- исключить влияние эффекта повторного тестирования (КГ показывает, как меняются результаты просто от повторного участия);
- доказать, что динамика в ЭГ обусловлена именно формирующим воздействием, а не другими факторами;
- получить статистически значимые выводы об эффективности разработанного комплекса.

Важное условие: на момент начала эксперимента обе группы имели сопоставимый исходный уровень сформированности компетенций, что подтверждено результатами констатирующего этапа.

Структура комплекса внеурочных мероприятий

Логика эксперимента включала три этапа, каждому из которых соответствовало отдельное внеурочное мероприятие. Контрольная и экспериментальная группы проходят констатирующий и контрольный этапы в идентичных условиях (одинаковое время, одинаковое количество заданий), что обеспечивает корректность сравнения.

Контрольная группа в период между играми занималась по стандартной программе (уроки обществознания, не связанные с темой дистанционной занятости), что исключает влияние внешних обучающих факторов.

Критерии и показатели оценки компетенций

На основе анализа требований ФГОС СОО к регулятивным и коммуникативным универсальным учебным действиям (п. 8.2, 8.3) и модели SHL RemoteWork были разработаны критерии оценки, которые представлены в таблице А.1 (приложение А). Данная таблица детализирует три ключевых критерия: регулятивную компетенцию, коммуникативно-цифровую компетенцию и осведомленность о рынке труда, а также методы сбора данных по каждому из них.<sup>1</sup>

Трехуровневая шкала анализа чатов (адаптировано из методики оценки виртуальной коммуникации В.И. Казаренкова, 2022). Полное описание шкалы с примерами сообщений для высокого, среднего и низкого уровней приведено в таблице А.2 (приложение А). Данная шкала использовалась для пост-анализа переписок команд на каждом этапе эксперимента.<sup>2</sup>

#### Материально-техническое обеспечение

Реализация комплекса мероприятий требовала следующего обеспечения:

- компьютерный класс с доступом в Интернет (не менее одного устройства на 2-3 человека);
- предустановленный мессенджер для организации виртуальной коммуникации (Мах – выбран в связи с его распространенностью среди обучающихся и наличием функций реакций);
- проектор и экран для демонстрации материалов и разбора чатов;
- раздаточные материалы: бланки входных и выходных анкет, карточки с описанием профессий (по материалам Атласа новых профессий Сколково), бланки кейсов, листы самооценки команд, памятки «5 правил виртуальной командной работы»;

## **2.2. Методика проведения внеурочных мероприятий**

В данном параграфе представлено подробное описание каждого из трех мероприятий, входящих в разработанный комплекс, с указанием целей, задач, временных рамок, сценария и диагностического инструментария.<sup>3</sup>

Констатирующий этап: деловая игра «Виртуальный офис: Запуск школьного подкаста»

Цель мероприятия: диагностировать исходный уровень сформированности регулятивной и коммуникативно-цифровой компетенций у обучающихся 11-х классов (как в ЭГ, так и в КГ).

Задачи:

1. Выявить уровень осведомленности о профессиях дистанционной занятости.
2. Зафиксировать характер самоорганизации в условиях виртуальной командной работы.
3. Оценить качество письменной коммуникации в цифровой среде.
4. Определить исходные показатели для последующего сравнения.

Продолжительность: 90 минут (2 академических часа).

Участники: 50 обучающихся 11-х классов (25 ЭГ + 25 КГ), разделенных на 10 команд по 5 человек (5 команд в ЭГ, 5 команд в КГ). Игра проводилась в двух параллельных сессиях для каждой группы отдельно, чтобы исключить взаимовлияние.

Ход мероприятия

Этап 1. Входная диагностика (10 минут)

Участники заполняли Яндекс.Форму, которая включала вопросы (приложение А). Бланк самооценки команды (приложение А) позволял зафиксировать субъективное восприятие участниками своей работы после завершения игры.

Этап 2. Мотивация и инструктаж (10 минут)

Учитель объяснял правила игры:

«Вы – сотрудники виртуального агентства. Ваш заказчик (администрация школы) находится в другом городе. Все общение – только письменное, в общем чате команды. Говорить вслух, перекрикиваться, показывать жестами – запрещено. У вас есть 35 минут на выполнение задания. Менеджера команды вы назначаете сами. Время пошло».

Учитель подчеркивал, что оценивается не только результат, но и процесс – как команда договаривается, соблюдает сроки, фиксирует решения.

### Этап 3. Деловая игра (35 минут)

Команды получали кейс-задание:

Кейс «Запуск школьного подкаста» (Приложение Б)

Заказчик: Администрация школы.

Задача: Привлечь внимание учеников 8 – 11 классов к новому школьному подкасту «Перемена: голос поколения».

Что нужно сделать за 35 минут:

1. Придумать название первого выпуска подкаста (5 – 8 слов).
2. Написать слоган подкаста (1 фраза, до 10 слов).
3. Создать пост для соцсети (Мах/VK) – до 150 слов, с призывом подписаться и предложить тему для следующего выпуска.
4. Сделать макет обложки для подкаста (изображение + название).

Результат сдачи: один файл (Яндекс.Документ / презентация / скриншот) + ссылка в общий чат до истечения времени.

Учитель выполнял роль наблюдателя, не вмешиваясь в процесс, но заполняя лист наблюдения (Приложение А, таблица А.3) для каждой команды.

### Этап 4. Презентация результатов и рефлексия (20 минут)

Учитель (в роли заказчика) комментировал проекты, указывая на сильные и слабые стороны (без оценок команд). Участники заполняли бланк самооценки команды (Приложение А):

Бланк самооценки команды

1. Все ли члены команды участвовали в работе? (Да, все / Не все)
2. Уложились ли в дедлайн? (Да / Нет, опоздали на \_\_\_ минут)
3. Что было самым сложным в виртуальном общении?
4. Как вы оцениваете свою организованность в этой игре? (1 – 5)

### Этап 5. Завершение (15 минут)

Учитель благодарил участников, объявлял, что через неделю состоится вторая игра, а для экспериментальной группы – дополнительный обучающий интенсив. Контрольная группа распускалась до следующей встречи.

Диагностический инструментарий констатирующего этапа

Для фиксации результатов использовались:

1. Лист наблюдения педагога (Приложение А, таблица А.3) – заполнялся на каждую команду, фиксировал:
2. Трехуровневая шкала анализа чатов (Приложение А, таблица А.2) – использовалась для пост-анализа переписок команд.
3. Бланки самооценки – позволяли зафиксировать субъективное восприятие участниками своей работы.

Формирующий этап: обучающий интенсив «Пять правил виртуальной командной работы»

Данный этап проводился только с экспериментальной группой (25 человек). Контрольная группа в это время занималась по стандартной программе (уроки обществознания, не связанная с дистанционной занятостью).

Цель мероприятия: целенаправленное формирование регулятивных и коммуникативно-цифровых компетенций, необходимых для эффективной виртуальной командной работы.

Продолжительность: 40 минут.

Структура интенсива:

Блок 1. Интерактивная мини-лекция «5 правил виртуальной командной работы» (10 минут)

Формат: учитель не просто рассказывает, а задает вопросы и вовлекает команды в анализ.

1.1. Разбор ошибок (3 минуты)

Учитель выводит на экран обезличенные фрагменты чатов из констатирующей игры (без указания команд):

Чат А:

- - «давайте сделаем круто»
- - «ну придумай что-нибудь»
- - «ага»
- - «СРОЧНО КАРТИНКУ»

Чат Б:

- - «Кто пишет текст?»
- - «Я»
- - «Ок»
- - «А кто картинку ищет?»
- - «Не знаю»

Вопросы к классу (команды совещаются 30 секунд и отвечают):

- «Что здесь пошло не так?»
- «Почему этим командам было сложно работать?»
- «Что они не сделали в начале?»

Диагностический смысл: участники сами формулируют проблемы – это создает «когнитивный конфликт» и повышает готовность слушать правила.

## 1.2. Презентация правил (5 минут)

Учитель последовательно представляет 5 правил, каждое с примером «как надо» и коротким заданием для зала.

Правило №1: План до старта

«Перед тем как начать, менеджер пишет в чат: "Кто за что отвечает? Менеджер – Иван, копирайтер – Мария, дизайнер – Петр, техспец – Ольга. Все поняли? Ставьте +"».

Задание залу: «Сколько времени должно занять это сообщение?» (Ответ: 2 минуты).

Правило №2: Фиксация решений

«После каждого обсуждения – итоговое сообщение: "Итак, решили: название – «...», слоган – «...». Никто не забудет, не нужно переспрашивать».

Задание залу: «Почему это важно при удаленной работе?» (Ответ: нет возможности «переспорить» в живом разговоре).

Правило №3: Реакции вместо слов

«Вместо «понял», «ок/да» – просто реакция «+». Вместо «не нравится» – реакция «-«. Экономит время».

Задание залу: «Какую реакцию поставить, чтобы сказать «нужно срочно исправить?»» (Ответ: красный флаг или восклицание).

Правило №4: Дедлайн – святое

«Менеджер напоминает о времени каждые 10 минут: «Осталось 20 минут», «Осталось 10 минут». Никто не провалит срок».

Задание залу: «Что делает менеджер за 5 минут до сдачи?» (Ответ: проверяет, все ли готово к отправке).

Правило №5: Вежливость и ясность

«Без капса, без «срочно!!!». Вместо «найди картинку» – «нужна картинка: микрофон + школьная доска, размер 1080×1080»».

Задание залу: (учитель показывает плохую фразу: «сделайте красиво»). «Как переформулировать по правилу №5?» (Ответ: указать конкретные параметры).

После разбора ошибок учитель последовательно представил 5 правил виртуальной командной работы, которые обобщены в таблице-памятке (Приложение Б, таблица Б.1).

### 1.3. Быстрая проверка (2 минуты)

Учитель раздает командам сигнальные карточки (красная – «не согласен», зеленая – «согласен») и зачитывает утверждения:

1. «Перед началом работы нужно написать план с распределением ролей» (зеленый)
2. «В чате можно писать капсом, чтобы привлечь внимание» (красный)
3. «Менеджер напоминает о времени раз в час» (красный – нужно каждые 10 минут)

#### 4. «Решения лучше фиксировать итоговым сообщением» (зеленый)

Диагностический смысл: учитель видит, какие правила усвоены сразу, какие требуют повторения.

Блок 2. Применение правил: работа с Атласом новых профессий (25 минут)

##### 2.1. Постановка задачи (3 минуты)

Учитель объясняет:

«Теперь вы примените правила на практике. Каждая команда получает карточку с описанием новой профессии из Атласа новых профессий. Ваша задача за 15 минут, работая только письменно в чате, соблюдая 5 правил:

1. Прочитать описание профессии.
2. Определить, можно ли работать в этой профессии удаленно (да/нет) и почему.
3. Назвать 2 – 3 навыка, которые нужны для этой профессии (из описания или ваших знаний).
4. Придумать, в какой школьный предмет эта профессия связана (профориентационная связка).
5. Оформить ответ в одном сообщении от команды.

У вас есть менеджер – он следит за временем и правилами. Напоминаю: никаких голосовых сообщений и разговоров вслух. Только чат.

##### 2.2. Карточки профессий

Каждая команда получала карточку с одной из профессий (на основе Атласа новых профессий Сколково, 2024). В ходе тренировочного задания «Работа с Атласом новых профессий» каждая команда получила карточку с описанием профессии (пример карточки представлен в таблице Б.2, Приложение Б).<sup>4</sup>

##### 2.3. Работа в чате с применением правил (15 минут)

Учитель запускал таймер на 15 минут и наблюдал, заполняя лист наблюдения для обучающего блока (отличается от констатирующего – фиксирует, как применяются правила):

#### 2.4. Презентация результатов (5 минут)

Учитель выводил на экран итоговые сообщения команд (без правок). Каждая команда по очереди (1 минута) зачитывала свой ответ.

#### 2.5. Выдача памяток (2 минуты)

Каждая команда получала ламинированную памятку «5 правил виртуальной командной работы» (Приложение Б, таблица Б.1) с напоминанием:

«Эти правила вы будете использовать на следующем занятии – там будет новый кейс. Памятки сохраните. А профессии из Атласа – это те, кто будут востребованы, когда вы будете выбирать карьеру».

Контрольный этап: деловая игра «Виртуальный офис: Реклама отчетного концерта»

Цель мероприятия: оценить динамику развития регулятивной и коммуникативно-цифровой компетенций после проведения обучающего интенсива и сравнить результаты ЭГ и КГ.

Продолжительность: 90 минут

Участники: 50 обучающихся 11-х классов (ЭГ + КГ), те же команды (составы сохранены).

Условия игры идентичны констатирующему этапу (время – 35 минут, количество заданий – 4). Изменено только содержание кейса, что исключает возможность простого воспроизведения готовых решений, но сохраняет трудоемкость.

Кейс контрольного этапа

Кейс «Реклама отчетного концерта «Поделись успехом»» (Приложение Б)

Заказчик: Администрация школы.

Контекст: В школе ежегодно проходит фестиваль «Поделись успехом», в рамках которого состоится отчетный концерт творческих коллективов. Нужно привлечь как можно больше зрителей – учеников, родителей, учителей.

Что нужно сделать за 35 минут:

1. Придумать название концерта (4 – 7 слов).
2. Разработать слоган (1 фраза, до 10 слов).
3. Написать пост для соцсети (Мих/VK) – до 150 слов, с призывом купить билет (условно, вход по пригласительным).
4. Создать макет афиши (изображение + заголовок + дата/время/место).

Результат сдачи: один файл (Яндекс.Документ / презентация / скриншот) + ссылка в общий чат до истечения времени.

Ход мероприятия

Этапы проведения повторяли структуру констатирующей игры, но с ключевыми отличиями:

- отсутствовал развернутый инструктаж по ролям (команды вспоминали правила самостоятельно);
- учитель не вмешивался в коммуникацию;
- после игры проводилось сравнение с чатами из констатирующей игры;
- выходная анкета включала дополнительные вопросы о применении правил и полезности занятий.

Выходная анкета (Приложение А)

### **2.3. Результаты апробации разработанного комплекса внеурочных мероприятий**

Опытно-экспериментальная работа проводилась на базе МАОУ СОШ №149 в марте-апреле 2026 года. В данном параграфе представлены результаты опытно-экспериментальной работы, включая сравнительный

анализ экспериментальной и контрольной групп, статистическую обработку данных, качественный анализ чатов, описание созданных продуктов деятельности, использование ИКТ, комментарии учителя и результаты индивидуального задания.

#### Сравнение исходного уровня компетенций (констатирующий этап)

На констатирующем этапе для проверки эквивалентности групп был проведен сравнительный анализ экспериментальной (ЭГ) и контрольной (КГ) групп. Статистически значимых различий между группами выявлено не было, что подтверждает корректность дальнейшего сравнения. Подробные результаты входной диагностики представлены в таблице В.1 (приложение В).

Как следует из данных таблицы В.1, среднее количество названных удаленных профессий в ЭГ составило 1,9, в КГ – 2,0 ( $p>0,05$ ). Доля участников, назвавших три и более профессии, в ЭГ – 24%, в КГ – 28% ( $p>0,05$ ). Наиболее часто упоминаемыми профессиями в обеих группах были программист, дизайнер и менеджер. Самооценка организованности в ЭГ составила 3,1 балла, в КГ – 3,0 балла ( $p>0,05$ ). Доля команд, распределивших роли до старта, в обеих группах – 40%. Доля команд, сдавших проект вовремя, – 60% в обеих группах. Доля команд с высоким уровнем виртуальной коммуникации – 20% в каждой группе. Эти данные подтвердили наличие дефицитов в сформированности компетенций у обучающихся 11-х классов и отсутствие исходных различий между группами.

#### Качественный анализ чатов констатирующего этапа

Анализ переписок команд (всего 10 чатов, по 5 в каждой группе) позволил выделить типичные проблемы, характерные для низкого и среднего уровней коммуникации. Классификация уровней (высокий, средний, низкий) с примерами сообщений приведена ранее в таблице А.2 (приложение А). Пример чата с низким уровнем (команда ЭГ-3, орфография сохранена):

[14:02] Анна: давайте сделаем что-то про музыку

[14:03] Денис: нет лучше про науку

[14:03] Анна: ну не знаю

[14:04] Кирилл: СРОЧНО КАРТИНКУ НАДО

[14:05] Анна: какую?

[14:05] Кирилл: ЛЮБУЮ

[14:06] Денис: я нашел микрофон

[14:07] Анна: а текст кто пишет?

[14:08] Денис: я не

[14:08] Кирилл: давайте уже сдавать время кончается

[14:10] – сдача проекта с опозданием на 4 минуты

Диагностированные проблемы:

- отсутствие распределения ролей (никто не назначен ответственным за текст, картинку, тайминг);
- хаотичная смена тем;
- использование капса (кричит) вместо конструктивного диалога;
- отсутствие фиксации решений;
- менеджер не назначен, контроль времени отсутствует.

Результаты обучающего интенсива (формирующий этап)

Обучающий интенсив был проведён только с ЭГ. Результаты тренировочного задания (работа с Атласом новых профессий) представлены в таблице В.2 (приложение В). Как видно из таблицы, все 5 команд ЭГ справились с заданием, продемонстрировав полное усвоение правил на уровне непосредственного воспроизведения: план до старта написали 100% команд, использовали реакции для подтверждения – 80%, фиксировали промежуточные решения – 80%, менеджер напоминал о времени – 100%, сдали ответ вовремя – 100%.

Сравнительный анализ результатов контрольного этапа

Контрольный этап проводился через 7 дней после формирующего. Результаты выходной диагностики и наблюдения за командной работой представлены в таблицах В.3, В.4 и В.5 (приложение В).

Анализ таблицы В.3 показывает, что осведомлённость о рынке труда в ЭГ выросла на 126% (с 1,9 до 4,3 профессий), в то время как в КГ рост составил только 10% (с 2,0 до 2,2). Различия высоко значимы ( $p < 0,01$ ).

Данные таблицы В.4 свидетельствуют о позитивной динамике регулятивных компетенций. Доля команд в ЭГ, распределивших роли до старта, улучшилась с 40% до 80% (рост на 40%), в КГ изменений не произошло (40%). Доля команд, сдавших проект вовремя, в ЭГ выросла с 60% до 80% (рост на 20%), в КГ осталась на уровне 60%.

Таблица В.5 фиксирует изменения в коммуникативно-цифровых компетенциях. Доля команд с высоким уровнем виртуальной коммуникации в ЭГ выросла с 20% до 60% (рост на 40%), в КГ – осталась на уровне 20%. Самооценка организованности в ЭГ выросла с 3,1 до 4,2 балла (+35%), в КГ – с 3,0 до 3,2 балла (+7%). 92% участников ЭГ высоко оценили полезность проведённых занятий.

Обобщающая динамика ключевых показателей ЭГ отражена в таблице В.5 (приложение В), где наглядно представлен прирост по всем критериям.

#### Качественный анализ продуктов деятельности участников

В ходе деловой игры «Виртуальный офис: Реклама отчетного концерта» командами экспериментальной группы были созданы следующие продукты.

Макеты афиш были выполнены с использованием онлайн-редакторов. Участники самостоятельно осуществляли поиск иллюстраций (по запросам «отчётный концерт школа», «сцена», «занавес»), подбор шрифтов и цветовой гаммы. В трёх командах были использованы инструменты совместного редактирования, что позволило дизайнеру и копирайтеру согласовывать расположение текста и изображения без голосового общения. Также отмечено, что команды, применявшие правило фиксации решений (№ 2), быстрее завершали вёрстку и избегали конфликтов по поводу дизайна.

Посты для соцсетей отличались структурированностью (призыв, описание концерта, хештеги). В двух командах были предложены варианты с QR-кодом на условную регистрацию, что свидетельствует о понимании специфики цифрового маркетинга. Один из постов был оформлен как диалог с подписчиками («Кто будет хлопать громче всех? Ставь +»), что демонстрирует сформированные навыки таргетинга.

Интерактивы для зрителей (дополнительное задание) включали: варианты онлайн-голосования за лучший номер в школьном канале Мах, конкурс сторис с музыкальными стикерами, розыгрыш пригласительных среди репостнувших афишу. Эти идеи были высоко оценены как соответствующие реальным практикам продвижения школьных мероприятий.

#### Использование ИКТ в ходе работы

Участники экспериментальной группы продемонстрировали уверенное владение следующим инструментарием:

- Совместная работа: Яндекс.Документы (одновременное редактирование текста поста несколькими участниками), онлайн-доска (фиксация идей для слогана).
- Графический дизайн: Canva (использование шаблонов, настройка размеров 1080×1080 для соцсетей).
- Коммуникация: мессенджер с функцией реакций (для оперативного взаимодействия), видеозвонок (для краткого обсуждения финальной версии, что не запрещалось инструкцией, но эффективно дополняло письменный чат).

По итогам контрольной игры были отмечены следующие позитивные изменения в работе ЭГ по сравнению с констатирующим этапом:

- «Команды стали использовать письменный чат как основной рабочий инструмент, а не как канал для паники. Сообщения структурированы, конкретны, нет капса и хаотичных смен темы».

- «Менеджеры активно напоминали о времени, фиксировали решения. Команда ЭГ-2, которая в первой игре опоздала на 4 минуты, сдала проект за 3 минуты до дедлайна с полным пакетом документов».

- «Качество цифровых продуктов заметно выросло: в первой игре обложки подкаста часто были просто «микрофон на белом фоне», теперь это полноценные афиши с продуманной композицией».

Индивидуальный формат (дополнительное задание для самостоятельной работы)

Для оценки готовности обучающихся к индивидуальной дистанционной занятости (фриланс) после завершения командных игр четырём участникам ЭГ (проявившим наибольший интерес) было предложено индивидуальное задание: в течение трёх дней самостоятельно разработать макет баннера для школьного сайта и написать текст объявления о наборе в кружок. Все четверо справились с заданием, используя для согласования с «заказчиком» (учителем) электронную почту и мессенджер. Был проявлен навык самоконтроля (соблюдение дедлайна) и инициативность (один участник предложил два варианта дизайна). Это подтверждает переносимость сформированных компетенций из командного контекста в индивидуальный.

Таким образом, опытно-экспериментальная работа показала, что у участников экспериментальной группы, прошедших формирующий этап, зафиксирован значительный рост регулятивных и коммуникативно-цифровых компетенций по сравнению с контрольной группой. Технологическая карта внеурочного занятия представлена в приложении Г.

---

**Примечания:**

<sup>1</sup> Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования: утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 17.05.2012 № 413: ред. от 12.08.2022. М.: Просвещение, 2023. С. 22; SHL. RemoteWork: A Scientifically Validated Competency Model for Remote Working: Technical Report. London: SHL Group, 2022. P. 9.

<sup>2</sup> Казаренков, В.И. Основы организации внеурочных занятий в школе: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2022. С. 97.

<sup>3</sup> Григорьев, Д.В., Степанов, П.В. Внеурочная деятельность школьников: методический конструктор: пособие для учителя. М.: Просвещение, 2021. С. 118.

<sup>4</sup> Атлас новых профессий 3.0 / Агентство стратегических инициатив; Московская школа управления СКОЛКОВО. URL: <https://atlas100.ru/>.

## Заключение

Выполненное исследование, посвящённое разработке и апробации комплекса внеурочных мероприятий, направленного на развитие компетенций у обучающихся по программе среднего общего образования для подготовки к дистанционной занятости, позволяет сформулировать ряд обобщающих выводов, имеющих как теоретическое, так и практическое значение.

Актуальность работы обусловлена объективными процессами цифровой трансформации рынка труда, в результате которых дистанционная занятость превратилась из временного явления в устойчивый и динамично развивающийся сегмент экономики. Как показал анализ статистических данных и нормативно-правовых актов, доля вакансий с удалённым форматом работы стабилизировалась на уровне 12 – 15% от общего числа предложений, а в отдельных отраслях (ИТ, маркетинг, дизайн) достигает 30 – 40%. При этом система общего образования, ориентированная преимущественно на подготовку к государственной итоговой аттестации, не в полной мере отвечает на запрос о формировании у школьников навыков самоорганизации, цифровой грамотности и виртуальной коммуникации, необходимых для эффективной удалённой работы. Разрешение выявленного противоречия было предложено через использование потенциала внеурочной деятельности, что определило логику и структуру настоящего исследования.

В первой главе работы были решены теоретические задачи.

1. На основе анализа научной литературы и нормативно-правовых актов (Трудового кодекса РФ, ст. 312.1 – 312.9, и ФГОС СОО) раскрыта сущность дистанционной занятости как социально-экономического феномена. Установлено, что дистанционная занятость существует в нескольких формах (удалённая работа по найму, платформенная занятость, фриланс), каждая из которых предъявляет специфические требования к работнику, но при этом существует инвариантное ядро компетенций.

2. На основе обобщения зарубежных и отечественных исследований (модель SHL RemoteWork, работы И. Волобоевой, О. Кравчук и Е. Паращук) разработана структура ключевых компетенций для дистанционной занятости, включающая пять групп: коммуникативные компетенции (письменная виртуальная коммуникация, работа в команде); компетенции самоорганизации и саморегуляции (целеполагание, планирование, самоконтроль, рефлексия); цифровые и информационные компетенции; адаптивность и готовность к саморазвитию; эмоциональный интеллект и стрессоустойчивость.

3. Проведено соотнесение выделенных компетенций с требованиями ФГОС СОО к личностным и метапредметным результатам. Доказано, что регулятивные универсальные учебные действия (самостоятельное определение целей, планирование, самоконтроль, рефлексия) практически полностью соответствуют компетенциям самоорганизации, а коммуникативные УУД (продуктивное взаимодействие, владение языковыми средствами, использование различных коммуникативных средств) – компетенциям виртуальной командной работы. Это обосновало правомерность и целесообразность педагогической работы по развитию данных компетенций в рамках образовательного процесса старшей школы.

4. Выявлен потенциал внеурочной деятельности по сравнению с урочной формой: гибкость организационных форм и временных рамок, практико-ориентированный характер, возможность межпредметной интеграции, добровольность участия, привлечение внешних экспертов, создание безопасной среды для проб и ошибок. Определены наиболее эффективные формы для развития компетенций дистанционной занятости – проектная деятельность, деловые и имитационные игры, тренинги, дискуссии, встречи с профессионалами. Сформулированы педагогические условия успешной реализации внеурочной деятельности в данном направлении: интеграция с урочной деятельностью, субъектная позиция

обучающихся, аутентичность заданий, рефлексия, систематичность и преемственность.

Во второй главе представлена практическая часть исследования.

1. Разработан комплекс из трёх внеурочных мероприятий, объединённых общей темой «Удалёнка без паники: пробуем профессии будущего на деле», включающий констатирующий, формирующий и контрольный этапы. Для каждого этапа созданы сценарии, дидактические материалы (кейсы, карточки профессий, бланки рефлексии), листы наблюдения педагога, входные и выходные анкеты, а также памятка для обучающихся «5 правил виртуальной командной работы».

2. Проведена апробация комплекса на базе МАОУ СОШ №149 в марте – апреле 2026 года с участием 50 обучающихся 11-х классов (25 – экспериментальная группа, 25 – контрольная группа).

3. Результаты констатирующего этапа показали отсутствие статистически значимых различий между группами: среднее количество названных удалённых профессий – 1,9 (ЭГ) и 2,0 (КГ); доля участников, назвавших три и более профессии, – 24% (ЭГ) и 28% (КГ); самооценка организованности – 3,1 и 3,0 балла соответственно; доля команд, распределивших роли до старта, – 40% в обеих группах; доля команд с высоким уровнем виртуальной коммуникации – 20% в каждой группе. Эти данные подтвердили наличие дефицитов в сформированности регулятивных и коммуникативно-цифровых компетенций у обучающихся 11-х классов.

4. Формирующий этап (обучающий интенсив «Пять правил виртуальной командной работы») был построен на основе анализа типичных ошибок, допущенных командами в первой игре. Участники ЭГ были ознакомлены с алгоритмом эффективной виртуальной коммуникации и самоорганизации, включающим пять правил: «План до старта», «Фиксация решений», «Использование реакций», «Контроль дедлайна», «Вежливость и ясность». Тренировочное задание показало, что все команды ЭГ смогли применить правила в практической ситуации: план до старта написали 100%

команд, использовали реакции – 80%, фиксировали промежуточные решения – 80%, менеджер напоминал о времени – 100%, сдали ответ вовремя – 100%.

5. Результаты контрольного этапа зафиксировали значительную положительную динамику в экспериментальной группе по сравнению с контрольной: среднее количество названных удалённых профессий выросло до 4,3 (+126%); доля участников, назвавших три и более профессии, увеличилась до 84% (+60%); доля команд, распределивших роли до старта, выросла до 80% (+40%); доля команд, сдавших проект вовремя, – до 80% (+20%); доля команд с высоким уровнем виртуальной коммуникации – до 60% (+40%); средняя самооценка организованности – до 4,2 балла (+35%).

В контрольной группе значимых изменений по большинству показателей не произошло (рост осведомлённости о профессиях составил лишь 10%, самооценка организованности выросла на 7%, остальные показатели остались на прежнем уровне).

6. Качественный анализ продуктов деятельности участников ЭГ показал, что школьники успешно использовали цифровые инструменты совместной работы (Яндекс.Документы, онлайн-доски, Canva, мессенджеры с функциями реакций), создавали полноценные макеты афиш, структурированные посты для соцсетей, предлагали интерактивы для зрителей. Был отмечен рост качества цифровых продуктов и уровня самоорганизации команд.

7. Индивидуальное задание (разработка баннера и текста объявления в формате фриланса) показало переносимость сформированных компетенций из командного контекста в индивидуальный: все четыре участника справились с заданием, соблюдая дедлайн и проявляя инициативность.

8. Девяносто два процента участников экспериментальной группы высоко оценили полезность проведённых занятий для подготовки к будущей профессиональной деятельности.

Таким образом, гипотеза исследования полностью подтвердилась. Разработанный комплекс внеурочных мероприятий, построенный на основе

деятельностного и компетентностного подходов, моделирующий реальные ситуации дистанционной работы, интегрирующий знания из различных предметных областей (обществознание, экономика, право, информатика), создающий условия для активного использования цифровых инструментов совместной работы и предусматривающий рефлексивную деятельность участников, доказал свою результативность. Полученные результаты позволяют утверждать, что целенаправленная педагогическая работа в рамках внеурочной деятельности способствует развитию ключевых компетенций для дистанционной занятости у обучающихся 11-х классов.

Перспективными направлениями дальнейшей работы могут стать:

- разработка модульной программы внеурочной деятельности, рассчитанной на учебный год или несколько лет, с постепенным усложнением задач;
- создание методических рекомендаций по интеграции развития компетенций дистанционной занятости в содержание урочных занятий по обществознанию и информатике;
- изучение возможности привлечения внешних экспертов (работодателей, фрилансеров) к проведению внеурочных мероприятий;

В целом результаты работы подтверждают, что школа может и должна готовить обучающихся по программе среднего общего образования к реалиям современного рынка труда, включая дистанционные формы занятости, и внеурочная деятельность является эффективной организационно-педагогической формой для решения этой задачи.

## Библиографический список

### I. Нормативно-правовые акты

1. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях: федер. закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ // Российская газета. 2020.

2. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ: ред. от 28.02.2026. – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36698>

3. Приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 № 413 (ред. от 12.08.2022) «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования». // ФГОС. – URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-soo/>

4. Трудовой кодекс Российской Федерации: [федер. закон: принят 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ: по состоянию на 28 дек. 2025 г.]. – М., 2026. – 320 с.

### II. Литература

5. Асмолов, А. Г. Формирование универсальных учебных действий в основной школе: от действия к мысли. 3-е изд. М.: Просвещение.

6. Байденко, В. И. Компетенции в профессиональном образовании: к освоению компетентностного подхода М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2021.

7. Григорьев, Д. В. Внеурочная деятельность школьников: методический конструктор: пособие для учителя. 2-е изд. М.: Просвещение, 2021.

8. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования. 2-е изд. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2022.

9. Казаренков, В. И. Основы организации внеурочных занятий в школе: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2022.

10. Хуторской, А. В. Компетентностный подход в обучении: научно-методическое пособие. М.: Эйдос; Издательство Института образования человека, 2020.
11. Хуторской, А. В. Дидактика: учебник для вузов. 2-е изд. Санкт-Петербург: 2021.
12. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. 2-е изд. М.: Когито-Центр, 2023.
13. Татур, Ю. Г. Компетентностный подход в описании результатов и проектировании стандартов высшего профессионального образования. 2-е изд. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2022.
14. Волобоева, И. Социально-личностные компетентности удаленного работника: модель и поведенческие индикаторы. 2022. № 4.
15. Гимпельсон, В. Е. Рынок труда под давлением дистанционной занятости: вызовы и адаптация // Вопросы экономики. 2021. № 3.
16. Закалюжная, Н. В. Эволюция понятия «дистанционная работа» в российском трудовом праве // Актуальные проблемы российского права. 2022. № 5.
17. Зеер, Э. Ф. Компетентностный подход в образовании: от идеи к образовательной практике // Образование и наука. 2021. № 3.
18. Капелюшников, Р. И. Дистанционная занятость в России: масштабы, формы, перспективы // Экономический журнал Высшей школы экономики. 2022. № 2.
19. Касаткина, Е. В. Дистанционная занятость как социально-экономическая категория: понятие, виды, тенденции развития // Экономика труда. 2022. № 4.
20. Чесалина, О. В. Новеллы законодательства о дистанционной (удаленной) работе: сравнительно-правовой анализ // Актуальные проблемы российского права. 2021. № 9.

21. Чесалина, О. В. Дистанционная работа в условиях пандемии: новые вызовы и решения // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. № 2.

### III. Интернет-ресурсы

22. Шаронов, М. «Простите, не тот чат»: цифровые навыки, без которых не состоится карьера. – URL: <https://www.rbc.ru/education/29/10/2025/690060df9a794774a3743130>.

23. Бабкина, И. Н. Трансформация трудовых отношений в условиях цифровой экономики // Цифровая экономика и право: сборник материалов международной научно-практической. – ISBN 978-5-93916-812-4.

24. Raven, J. The Competencies Required in Modern Society // The Journal of Competency-Based Education. – ISSN 2379-6154.

25. SHL. RemoteWork: A Scientifically Validated Competency Model for Remote Working: Technical Report / SHL. – London: SHL Group, 2022. – 34 p.

26. Thomas, K. The Gig Economy and Remote Work: Evidence from a Large Online Platform // Journal of Labor Economics. – ISSN 0734-306X.

27. World Economic Forum. The Future of Jobs Report 2025. – URL: <https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-report-2025/>.

28. Всемирный банк. Цифровые дивиденды: доклад о мировом развитии 2021: [пер. с англ.]. – URL: <https://www.worldbank.org/>.

29. КонсультантПлюс. Дистанционная работа: статья ТК РФ: подборка документов. – URL: [https://www.consultant.ru/law/podborki/distancionnaya\\_rabota\\_statya\\_tk\\_rf/](https://www.consultant.ru/law/podborki/distancionnaya_rabota_statya_tk_rf/).

30. КонсультантПлюс. Отличие дистанционного режима работы от удаленного: типовая ситуация. – URL: [https://www.consultant.ru/law/podborki/otlichie\\_distancionnogo\\_rezhima\\_raboty\\_ot\\_udalennogo/](https://www.consultant.ru/law/podborki/otlichie_distancionnogo_rezhima_raboty_ot_udalennogo/).

31. КонсультантПлюс. Процедура прекращения трудового договора с дистанционным работником: подборка документов. – URL: [https://www.consultant.ru/law/podborki/procedura\\_prekrascheniya\\_trudovogo\\_dogovora\\_s\\_distancionnym\\_rabotnikom/](https://www.consultant.ru/law/podborki/procedura_prekrascheniya_trudovogo_dogovora_s_distancionnym_rabotnikom/).

32. КонсультантПлюс. Дистанционный режим работы: оплата: подборка документов. – URL: [https://www.consultant.ru/law/podborki/distancionnyj\\_rezhim\\_raboty\\_oplata/](https://www.consultant.ru/law/podborki/distancionnyj_rezhim_raboty_oplata/).
33. КонсультантПлюс. Дистанционная работа сотрудника: обособленное подразделение: подборка документов. – URL: [https://www.consultant.ru/law/podborki/distancionnaya\\_rabota\\_sotrudnika\\_obosoblennoe\\_podrazdelenie/](https://www.consultant.ru/law/podborki/distancionnaya_rabota_sotrudnika_obosoblennoe_podrazdelenie/).
34. Служба исследований hh.ru. Обзор рынка удаленных вакансий в России 2023 – 2025 гг.: аналит. отчет. – URL: <https://hh.ru/article/>
35. АНО «Национальные приоритеты». Рынок труда 2030: гибкие формы занятости: аналит. записка. – URL: <https://национальныеприоритеты.рф/>.
36. Федеральный проект «Содействие занятости» (национальный проект «Демография»): офиц. сайт. – URL: <https://trudvsem.ru/>
37. Федеральный проект «Код будущего»: офиц. сайт. – URL: <https://www.gosuslugi.ru/future-code>.
38. Хуторской, А. В. Определение общепредметного содержания и ключевых компетенций как характеристика нового подхода к конструированию образовательных стандартов. – URL: <http://www.eidos.ru/journal/2021/0210-11.htm>.
39. Зимняя, И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентного подхода в образовании. – URL: <http://www.den-zadnem.ru/page.php?article=153>.
40. Finance.ua. Навыки будущего: что больше всего ценят работодатели: инфографика. – URL: <https://news.finance.ua/ru/navyki-budushhego-cto-bol-she-vsego-cenyat-rabotodateli-infografika>.
41. Naked Science. Самые важные профессиональные навыки в 2025 году: инфографика. – URL: <https://naked-science.ru/community/1097596>.

42. 4brain. Какие навыки востребованы в 2025 году: обзор обязательных компетенций. – URL: <https://4brain.ru/blog/kakie-navyki-vostrebovany-v-2025-godu-obzor-obyazatelnyh-kompetencyi/>.

43. ppt-online.org. Презентация к лекции: тренды рынка труда. – URL: <https://ppt-online.org/1635728>.

44. Атлас новых профессий 3.0 / Агентство стратегических инициатив; Московская школа управления СКОЛКОВО. – URL: <https://atlas100.ru/>.

45. Freelance Platforms Market Insights 2024–2030: Rise of Specialized Skill Demand Benefits the Evolution of Freelance Platforms // GlobeNewswire. 2024. 26 Aug. URL: <https://www.globenewswire.com/news-release/2024/08/26/2935406/28124/en/freelance-platforms-market-insights-2024-2030-rise-of-specialized-skill-demand-benefits-the-evolution-of-freelance-platforms.html> (дата обращения: 20.03.2026).

## Приложение

### Приложение А

Диагностический инструментарий исследования

Таблица А.1 – Критерии и показатели оценки компетенций для дистанционной занятости

Критерий	Показатели	Методы сбора данных
Регулятивная компетенция	1. Распределение ролей до старта (да/нет) 2. Соблюдение дедлайна (да/нет) 3. Самооценка организованности (1-5 баллов)	Лист наблюдения (табл. А.3), бланк самооценки команды (табл. А.5)
Коммуникативно-цифровая	1. Уровень структурированности чата (высокий/средний/низкий) 2. Использование реакций для подтверждения 3. Фиксация промежуточных решений	Анализ чатов по трехуровневой шкале (табл. А.2)
Осведомленность о рынке труда	1. Количество названных удаленных профессий 2. Разнообразие профессий (не только IT)	Входная и выходная анкеты (табл. А.4, А.6)

Таблица А.2 – Трехуровневая шкала анализа чатов (адаптировано из методики В.И. Казаренкова, 2022)

Уровень	Характеристика	Пример сообщений
Высокий	Сообщения структурированы, задачи четко закреплены, используются реакции, есть фиксация решений	«План: 15:00-15:10 — копирайтер пишет слоганы. Все поняли? Ставьте +»
Средний	Задачи поставлены, но хаотично, требуются уточнения, реакции используются несистемно	«Кто будет писать текст?» / «Я» / «Ок, пиши»
Низкий	Беспорядочные сообщения, дублирование задач, капс, обрывочные фразы, отсутствие обратной связи	«давайте уже круто сделаем» / «СРОЧНО КАРТИНКУ»

Источник: Казаренков В.И. Модернизация образования: проблемы общего, среднего профессионального и высшего образования. 2022. С. 264-265

Таблица А.3 – Форма листа наблюдения педагога (заполняется на каждую команду)

Команда	Роли распределены до старта (да/нет)	Сдали вовремя (да/нет)	Активность в чате (выс/ср/низ)	Характер коммуникации (структур./хаотич.)	Примечания
1					
2					
...					

Бланк входной анкеты (деловая игра «Запуск школьного подкаста»)

Инструкция: Пожалуйста, ответьте на вопросы. Анонимность гарантируется.

1. Назовите 2-3 профессии, где можно работать удаленно:

\_\_\_\_\_

2. Что, по вашему мнению, самое сложное в удаленной работе? (можно выбрать не более 2 вариантов)

Самому себя заставлять работать

Договариваться с коллегами онлайн

Технические проблемы

Трудно отделить работу от отдыха

Свой вариант: \_\_\_\_\_

3. Приходилось ли вам работать в команде, общаясь только письменно (в чате)?  Да  Нет

4. Оцените свою способность организовать себя без контроля со стороны (1 – очень плохо, 5 – отлично): 1  2  3  4  5

Бланк самооценки команды

Команда № \_\_\_\_\_ Мероприятие: \_\_\_\_\_

1. Все ли члены команды участвовали в работе?  Да, все  Не все (кто именно? \_\_\_\_\_)

2. Уложились ли в дедлайн?  Да  Нет (опоздали на \_\_\_\_\_ минут)

3. Что было самым сложным в виртуальном общении?

\_\_\_\_\_

4. Как вы оцениваете свою организованность в этой игре? (1-5): 1  2  3  4  5

Бланк выходной анкеты (деловая игра «Реклама отчетного концерта»)

1. Назовите 3-5 профессий, где можно работать удаленно:

\_\_\_\_\_

2. Что, по вашему мнению, самое сложное в удаленной работе?

\_\_\_\_\_

3. Оцените свою способность организовать себя без контроля со стороны после двух игр (1-5): 1  2  3  4  5

4. Что вам дало сегодняшнее занятие?

---

5. Какие из 5 правил виртуальной работы вам помогли больше всего?

---

6. Считаете ли вы такие занятия полезными для подготовки к будущей работе? [ ] Да [ ]  
Скорее да [ ] Нет

Дидактические материалы для внеурочных мероприятий

Таблица Б.1 – Памятка «5 правил виртуальной командной работы»

Правило	Суть правила	Пример формулировки в чате
№ 1. План до старта	За 2-3 минуты назначить роли	«Менеджер — Иван, копирайтер — Мария, дизайнер — Петр. Все поняли? +»
№ 2. Фиксация решений	После обсуждения — итоговое сообщение	«Итак, решили: название — "...", слоган — "...»
№ 3. Использование реакций	Экономия времени на «понял», «ок»	Вместо слов — реакция «+» (согласен) или «-» (не нравится)
№ 4. Контроль дедлайна	Напоминания менеджера каждые 10 минут	«Осталось 20 минут», «Осталось 10 минут»
№ 5. Вежливость и ясность	Конкретные ТЗ, без капса	Вместо «найди картинку» — «нужна картинка: микрофон + доска, 1080×1080»

Таблица Б.2 – Пример карточки профессии (по материалам Атласа новых профессий Сколково)

Название профессии	Сфера	Ключевые задачи	Можно ли удаленно?
Менеджер краудфандинговых проектов	Финансы, маркетинг	Запуск и сопровождение кампаний по сбору средств на онлайн-платформах	Да (100% цифровая коммуникация)

Кейс «Запуск школьного подкаста» (констатирующий этап)

Заказчик: Администрация школы.

Задача: Привлечь внимание учеников 8-11 классов к подкасту «Перемена: голос поколения».

Задания (35 минут):

1. Название первого выпуска (5-8 слов).
2. Слоган подкаста (до 10 слов).
3. Пост в соцсеть (до 150 слов) с призывом подписаться.
4. Макет обложки (изображение + название).

Результат: Один файл + ссылка в общий чат.

Кейс «Реклама отчетного концерта» (контрольный этап)

Заказчик: Администрация школы.

Контекст: Отчетный концерт творческих коллективов «Поделись успехом».

Задания (35 минут):

1. Название концерта (4-7 слов).
2. Слоган (до 10 слов).
3. Пост в соцсеть (до 150 слов) с призывом купить билет.
4. Макет афиши (изображение + заголовок + дата/время/место).
5. Доп. задание: 2-3 интерактива для зрителей.

Результат: Один файл + ссылка в общий чат.

Результаты опытно-экспериментальной работы

Таблица В.1 – Результаты входной диагностики (констатирующий этап), n=25 в каждой группе

Показатель	ЭГ (n=25)	КГ (n=25)	Уровень значимости (p)
Среднее количество названных удаленных профессий	1,9	2,0	p>0,05 (не значимо)
Доля участников, назвавших ≥3 профессии	24% (6 чел.)	28% (7 чел.)	p>0,05
Наиболее частые профессии	программист (19), дизайнер (15), менеджер (8)	программист (18), дизайнер (14), менеджер (9)	—
Средняя самооценка организованности (1-5)	3,1	3,0	p>0,05
Доля команд, распределивших роли до старта	40% (2 из 5)	40% (2 из 5)	p>0,05
Доля команд, сдавших проект вовремя	60% (3 из 5)	60% (3 из 5)	p>0,05
Доля команд с высоким уровнем коммуникации	20% (1 из 5)	20% (1 из 5)	p>0,05
Доля команд со средним уровнем	40% (2 из 5)	40% (2 из 5)	p>0,05
Доля команд с низким уровнем	40% (2 из 5)	40% (2 из 5)	p>0,05

Таблица В.2 – Результаты обучающего интенсива в ЭГ (тренировочное задание)

Показатель (соблюдение правил на этапе выполнения)	ЭГ (5 команд)	Доля, %
«План до старта» (назначили роли в начале)	5	100%
Использовали реакции («+», «-») для подтверждения	4	80%
Фиксировали промежуточные решения итоговым сообщением	4	80%
Менеджер напоминал о времени (правило №4)	5	100%
Сдали ответ вовремя	5	100%

Таблица В.3 – Результаты выходной диагностики (контрольный этап), n=25

Показатель	ЭГ (n=25)	КГ (n=25)	Уровень значимости (p)
Среднее количество названных удаленных профессий	4,3	2,2	p<0,01
Доля участников, назвавших ≥3 профессии	84% (21 чел.)	32% (8 чел.)	p<0,01
Появившиеся профессии (новые)	копирайтер, таргетолог, SMM-менеджер, менеджер краудфандинга, трейд-маркетолог	единичные упоминания (копирайтер — 2 чел.)	—
Средняя самооценка организованности (1-5)	4,2	3,2	p<0,01
Доля участников, считающих занятия полезными	92% (23 чел.)	—	—

Таблица В.4 – Результаты наблюдения за командной работой на контрольном этапе

Показатель	ЭГ (5 команд)	КГ (5 команд)	Уровень значимости (p)
Доля команд, распределивших роли до старта	80% (4 из 5)	40% (2 из 5)	p<0,05
Доля команд, сдавших проект вовремя	80% (4 из 5)	60% (3 из 5)	p>0,05
Доля команд с высоким уровнем коммуникации	60% (3 из 5)	20% (1 из 5)	p<0,05
Доля команд со средним уровнем	20% (1 из 5)	40% (2 из 5)	p>0,05
Доля команд с низким уровнем	20% (1 из 5)	40% (2 из 5)	p<0,05
Конфликты, связанные с коммуникацией	не зафиксировано	зафиксированы в 2 командах	—

Таблица В.5 – Динамика ключевых показателей в экспериментальной группе (ЭГ)

Показатель	Констатирующий этап	Контрольный этап	Абсолютная динамика	Относительная динамика
Доля команд с высоким уровнем виртуальной коммуникации	20% (1 из 5)	60% (3 из 5)	+40%	+200%
Доля команд, распределивших роли до старта	40% (2 из 5)	80% (4 из 5)	+40%	+100%
Доля команд, сдавших проект вовремя	60% (3 из 5)	80% (4 из 5)	+20%	+33%
Средняя самооценка организованности (по 5-балльной шкале)	3,1	4,2	+1,1	+35%
Среднее количество названных удаленных профессий (на одного участника)	1,9	4,3	+2,4	+126%
Доля участников, назвавших ≥3 профессий	24% (6 чел.)	84% (21 чел.)	+60%	+250%

Таблица В.6 – Структура комплекса внеурочных мероприятий

Этап	Мероприятие	ЭГ	КГ	Цель
<b>Констатирующий</b>	Деловая игра «Виртуальный офис: Запуск школьного подкаста»	+	+	Диагностика исходного уровня компетенций
<b>Формирующий</b>	Обучающий интенсив «5 правил виртуальной командной работы»	+	—	Целенаправленное формирование компетенций
<b>Контрольный</b>	Деловая игра «Виртуальный офис: Реклама отчетного концерта»	+	+	Оценка динамики и сравнение групп

Иллюстративные материалы

Таблица Г.1 – Технологическая карта внеурочного занятия (формирующий этап)

<b>Ф.И.О.</b>	<b>Михненко Мария Евгеньевна</b>
<b>Класс</b>	11
<b>Программа / Направление</b>	Внеурочная деятельность (социальное направление, профориентация)
<b>Тема занятия</b>	Пять правил виртуальной командной работы (в рамках комплекса «Удалёнка без паники: пробуем профессии будущего на деле»)
<b>Тип занятия</b>	Комбинированный (интерактивная мини-лекция + практический тренинг). 40 минут.
<b>Цель занятия</b>	Сформировать у обучающихся регулятивные и коммуникативно-цифровые компетенции, необходимые для эффективной работы в виртуальной команде, через освоение алгоритма «5 правил».

Планируемые результаты

<b>Предметные (осведомлённость)</b>	<b>Метапредметные (регулятивные и коммуникативные УУД)</b>	<b>Личностные</b>
-------------------------------------	--	-------------------

Предметные (осведомлённость)	Метапредметные (регулятивные и коммуникативные УУД)	Личностные
<p>1. Знают понятия «виртуальная команда», «дедлайн», «цифровой этикет».</p> <p>2. Называют 3-5 профессий из «Атласа новых профессий», доступных для удалённой работы (менеджер краудфандинга, SMM-менеджер, таргетолог и др.).</p> <p>3. Воспроизводят 5 правил виртуальной командной работы.</p>	<p>1. <b>Регулятивные:</b> умеют распределять роли в команде до старта работы; соблюдают временные рамки (дедлайн); осуществляют самоконтроль через фиксацию решений.</p> <p>2. <b>Коммуникативные:</b> используют письменный чат как основной рабочий инструмент; применяют цифровые реакции («+», «-») для обратной связи; формулируют конкретные ТЗ («Вежливость и ясность»).</p> <p>3. <b>Познавательные:</b> анализируют описание новой профессии и соотносят её со школьными предметами.</p>	<p>1. Проявляют осознанное отношение к выбору будущей профессии в условиях цифровой экономики.</p> <p>2. Понимают ценность самоорганизации и ответственности за общий результат в удалённой работе.</p> <p>3. Принимают правила цифрового этикета и конструктивного взаимодействия.</p>

Образовательные ресурсы:

- Компьютерный класс с доступом в Интернет (1 устройство на 2-3 чел.).
- Мессенджер (Max/Telegram) с функциями реакций.
- Проектор и экран для демонстрации фрагментов чатов.

- Раздаточный материал: карточки с описанием профессий (по «Атласу новых профессий» Сколково), ламинированные памятки «5 правил виртуальной командной работы».

- Лист наблюдения педагога для фиксации применения правил.

Ход занятия

Этапы занятия	Задача этапа	Действия учителя	Действия учащихся	Анализ взаимодействия (формируемые компетенции)
<b>I. Организационно-мотивационный (3 мин)</b>	Создать «когнитивный конфликт» и мотивировать на освоение правил.	Приветствует. Делит класс на 5 команд (по 5 чел). Выводит на экран обезличенные фрагменты чатов из первой деловой игры (констатирующий этап). <i>Вопрос: «Что здесь пошло не так? Почему этим командам было сложно?»</i>	Смотрят на экран, анализируют хаотичные сообщения (капс, смену тем, отсутствие ролей). Высказывают предположения о причинах провала.	<b>Регулятивные:</b> осознание проблемы в собственной деятельности прошлого опыта. <b>Коммуникативные:</b> инициирование обсуждения.
<b>II. Интерактивная мини-лекция «5 правил» (10 мин)</b>	Познакомить с алгоритмом эффективной виртуальной коммуникации.	Последовательно представляет 5 правил (по слайдам), каждое с примером «как надо» и коротким заданием для зала: 1. <i>План до старта</i> (роли за 2 мин). 2. <i>Фиксация решений</i> (итоговое сообщение). 3. <i>Реакции вместо слов</i> («+», «-»); 4. <i>Дедлайн — святое</i> (напоминания каждые 10 мин). 5. <i>Вежливость и ясность</i> (без капса, конкретные ТЗ).	Участвуют в диалоге. Переформулируют плохие фразы («сделайте красиво» → «нужна картинка: микрофон + доска, 1080×1080»). Поднимают сигнальные карточки (красный/зелёный) в ответ на утверждения учителя.	<b>Познавательные:</b> усвоение алгоритма через разбор типичных ошибок. <b>Личностные:</b> принятие норм цифрового этикета.
<b>III. Практический тренинг: «Работа с Атласом новых профессий» (20 мин)</b>	Отработать применение правил в практической ситуации (формирующий этап).	1. <i>Инструктаж (3 мин):</i> «Каждая команда получает карточку с новой профессией. За 15 минут в	Работают в командах, общаясь только письменно в чате мессенджера. Назначают менеджера.	<b>Регулятивные:</b> распределение ролей, соблюдение дедлайна, самоконтроль.

Этапы занятия	Задача этапа	Действия учителя	Действия учащихся	Анализ взаимодействия (формируемые компетенции)
мин)		<p>письменном чате нужно: определить удалённость, назвать навыки, привязать к школьному предмету».</p> <p>2. <i>Наблюдение (15 мин):</i> запускает таймер, не вмешивается, заполняет лист наблюдения (фиксирует: назначили ли роли, напоминают ли о времени).</p> <p>3. <i>Презентация (2 мин):</i> выводит итоговые сообщения команд на экран.</p>	<p>Менеджер напоминает о времени каждые 5 мин. Копирайтер оформляет итоговое сообщение. Сдают готовый ответ в установленный срок.</p>	<p><b>Коммуникативные:</b> использование реакций, фиксация решений, конкретные формулировки.</p> <p><b>Предметные:</b> знакомство с новыми профессиями.</p>
<b>IV. Рефлексия и выдача памяток (7 мин)</b>	Осознать ценность освоенных правил и закрепить результат.	<p>1. <i>Анализ (5 мин):</i> «Давайте посмотрим на чаты. Какие правила вы применили? Кто был менеджером? Сработало ли правило №4?»</p> <p>2. <i>Выдача памяток (2 мин):</i> раздаёт ламинированные карточки «5 правил виртуальной командной работы». «Эти правила вы будете использовать на следующем занятии — контрольной игре. Сохраните их».</p>	<p>Анализируют свою переписку, называют применённые правила. Делают вывод, что работа стала организованнее. Получают памятки. Заполняют бланк самооценки команды (по желанию).</p>	<p><b>Регулятивные:</b> рефлексия собственной деятельности (осознание, что делал и как).</p> <p><b>Личностные:</b> формирование готовности к самостоятельной организации труда.</p>

Рисунок 1 – Динамика осведомлённости о рынке труда и самооценки организованности

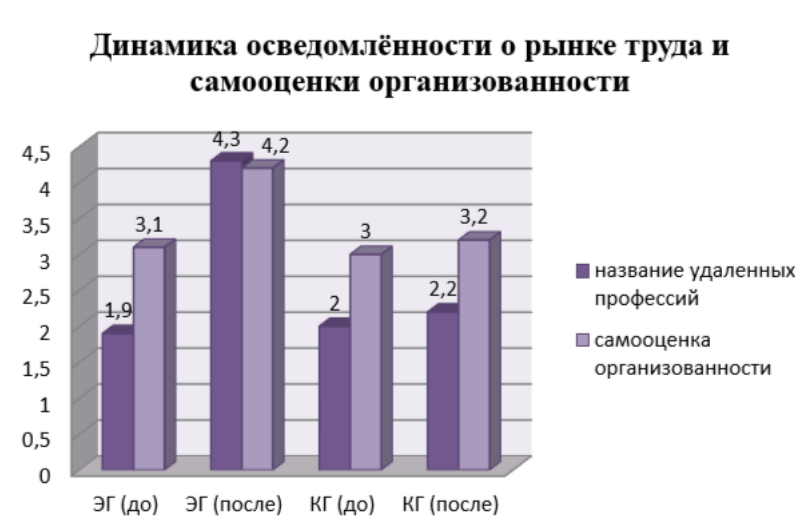


Рисунок 2 – Динамика сформированности регулятивных и коммуникативно-цифровых компетенций

