

 <https://doi.org/10.31651/2524-2660-2023-3-94-101>

 <https://orcid.org/0000-0001-6191-6264>


СИНЕКОП Оксана Степанівна

докторка педагогічних наук, доцентка,
доцентка катедри англійської мови технічного спрямування №2,
Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут
імені Ігоря Сікорського»
e-mail: oksana.synekop@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-7306-7594>


МАТВІЄНКО Ольга Василівна

докторка педагогічних наук, професорка,
професорка катедри педагогіки та методики навчання іноземних мов,
Київський національний лінгвістичний університет
e-mail: maomart53@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-3401-8754>

КОВАЛЬ Тамара Іванівна

докторка педагогічних наук, професорка,
професорка катедри педагогіки та методики навчання іноземних мов,
Київський національний лінгвістичний університет
e-mail: tikoval11@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-0273-1494>

ЗЕНЯ Любов Яківна

докторка педагогічних наук, доцентка,
професорка катедри педагогіки та методики навчання іноземних мов
Київський національний лінгвістичний університет
e-mail: liubovzenia@gmail.com

УДК 371.214.114:378.124.8+004(045)

**ПРОФЕСІЙНО ОРІЄНТОВАНЕ АНГЛОМОВНЕ ІНТЕРВ'Ю ЯК МЕТОД ОЦІНЮВАННЯ
МАЙБУТНІХ ІТ ФАХІВЦІВ НА РІВНІ УНІВЕРСИТЕТУ**

Серед функціональних типів діалогу, необхідних для оволодіння професійно орієнтованим англійським спілкуванням майбутніми ІТ фахівцями, є діалог-розпитування, до якого належить й інтерв'ю при працевлаштуванні. У процесі інтерв'ювання, обираючи відповідні ролі, ІТ студенти не тільки набувають необхідних професійно орієнтованих англійських навичок і вмінь, а й вчаться оцінювати діяльність інших комунікантів.

Метою статті є висвітлення специфіки індивідуального, групового та панельного інтерв'ю; визначення етапів інтерв'ю; розгляд інтерв'ю як методу оцінювання у навчанні професійно орієнтованого англійського спілкування; розгляд засобів контролю; окреслення шляхів реалізації самооцінювання, взаємооцінювання й групового оцінювання у згаданих типах інтерв'ю. У дослідженні було використано такі методи: аналіз наукової літератури, узагальнення та систематизація досвіду науковців. У ході дослідження визначено інтерв'ю як інструмент і метод оцінювання.

Проаналізовано специфіку індивідуального, панельного і групового інтерв'ю. Самооцінювання характерно для всіх типів інтерв'ю. Взаємооцінювання є домінуючим для індивідуального інтерв'ю. Групове оцінювання характерне для панельного й групового інтерв'ю. Окреслено основні вміння для оцінки кандидата в інтерв'ю, зокрема: м'які вміння / «soft» skills (професійно орієнтовані англійські вміння спілкування; вміння вирішувати проблему; вміння

адаптуватися; вміння командної роботи; лідерські вміння; вміння вчитися впродовж життя; вміння бути відповідальним; креативні вміння), професійні вміння / «hard» skills (здатність оперувати фаховими знаннями, застосовувати професійні навички та вміння на практиці). Використано засоби контролю (контрольний лист, бальна шкала та критерії оцінювання).

Визначено критерії оцінювання діяльності інтерв'юера, зокрема, його комунікативність, об'єктивність, гнучкість, професіоналізм та досвід, повага до співрозмовника. Наприкінці кожного інтерв'ю рекомендовано організувати дебрифінг, у ході якого порівнюються результати, звертається увага на слабкі і сильні сторони учасників інтерв'ю.

У висновках зазначено, що в контексті професійно орієнтованого іноземного навчання інтерв'ю – це не тільки типовий діалог, який ІТ студенти повинні опанувати, але й інструмент / метод оцінювання, за допомогою якого вони набувають досвід самооцінювання, взаємооцінювання та групового оцінювання.

Ключові слова: іноземна мова; індивідуальне, панельне і групове інтерв'ю; самооцінювання, взаємооцінювання та групове оцінювання; ІТ студенти; професійно орієнтоване англійське спілкування; діалог-розпитування; контрольний лист, бальна шкала та критерії оцінювання; засоби контролю; вміння оцінювати.

Постановка проблеми. Швидкі темпи розвитку інформаційних технологій (ІТ) актуалізували вимоги до працівників в ІТ індустрії. У зв'язку з цим основною і єдиною стратегією закладів вищої освіти є якісна підготовка майбутніх ІТ фахівців, яка орієнтована на здобуття фахових й іншомовних знань, навичок і вмінь з максимальним урахуванням їхніх індивідуальних особливостей та потреб.

З метою досягнення позитивних результатів у навчанні іноземної мови професійного спрямування викладачі орієнтовані на створення освітнього середовища максимально наближеного до умов виробничої діяльності майбутніх ІТ фахівців. За допомогою професійно орієнтованих англomовних ситуацій викладачі моделюють віртуальні фахові реалії сфери ІТ, які є своєрідною платформою як для отримання певного професійного досвіду, так і набуття відповідних практичних знань, навичок і вмінь фахового англomовного спілкування ІТ студентами. Серед функціональних типів діалогу, необхідних для оволодіння професійно орієнтованим англomовним спілкуванням майбутніми ІТ фахівцями, є діалог-розпитування, до якого належить й інтерв'ю при працевлаштуванні. У процесі інтерв'ювання, обираючи відповідні ролі, ІТ студенти не тільки розвивають професійно орієнтовану англomовну компетентність, а й вчаться оцінювати власну діяльність та діяльність інших комунікантів.

Традиційно, домінуючим видом оцінювання у навчанні іноземної мови у немовних закладах вищої освіти є гетерооцінювання, тобто оцінювання викладачем. Самооцінювання, взаємооцінювання і групове оцінювання є допоміжними та здійснюються студентами. Своєю чергою допоміжні види оцінювання є необхідними і водночас складними для реалізації в освітньому процесі. Основні труднощі їх упровадження пов'язані з тим, що під час взаємооцінювання чи групового оцінювання студенти можуть бути надто суб'єктивними чи об'єктивними, надто поблажливими чи жорсткими, недостатньо компетентними для оцінювання іншомовного спілкування чи фахового контенту тощо.

Здебільшого в освітньому процесі задля організації самооцінювання, взаємооцінювання чи групового оцінювання викладачі пропонують оцінити текст після того, як його створили. Інтерв'ю при працевлаштуванні за своїм форматом є власне процедурою оцінювання.

Отже, зважаючи на зазначене вище, актуальним для цього дослідження є вивчен-

ня специфіки оцінювання професійно орієнтованого англomовного інтерв'ювання майбутніх ІТ фахівців.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показує неабиякий інтерес до впровадження групового оцінювання, взаємооцінювання і самооцінювання в освітньому процесі та використання інтерв'ю у навчанні іноземної мови.

Насамперед проаналізуємо внесок науковців щодо групового оцінювання. Науковцями зроблена спроба окреслити низку ключових питань, на які викладачі повинні відповісти перед організацією групового оцінювання, зокрема:

1. Чи слід виставляти студентам однакову оцінку чи оцінку на основі внеску кожної особи у продуктивність групи?

2. Якщо ви оцінюєте внесок кожного студента, як ви дізнаєтеся, який внесок зробив кожен?

3. Яка частка оцінки студента за курс має бути розподілена на групову роботу?

4. Чи доцільно включити положення про «відмову» для студентів, які не хочуть працювати у такий спосіб?

5. Як діяти, якщо член групи виходить, залишаючи групу з розривом у розподілі обов'язків між учасниками?

6. Що ви робите, якщо група розпадається або якщо хтось із учасників не виконує своїх обов'язків? [5, с. 12].

Також Forsell, Forslund Frykedal, Hammar Chiriac [1] наголошують на необхідності звертати увагу на (а) мету оцінювання групової роботи, (b) те, що оцінюється в груповій роботі, (c) методи оцінки групової роботи, (d) ефекти та наслідки оцінки групової роботи та (e) оцінку якості в груповій роботі. Отримані результати показують, що дослідження групового оцінювання зосереджено на соціальних навичках і процесах у групах.

Своєю чергою важливу роль у груповому оцінюванні відіграє і взаємооцінювання. Такої думки дотримуються Forsell, Forslund Frykedal, Hammar Chiriac [1]. У процесі взаємооцінювання студенти за своєю критерії та коригують цілі й стратегії у спілкуванні й оцінювальній поведінці; активно взаємодіють один з одним в процесі оцінювання; беруть на себе відповідальність [2, с. 12]. Baker [3] додає, що взаємооцінювання сприяє активному залученню студентів до процесу оцінювання, розвитку їхніх умінь самооцінювання. Підтвердження цьому факту знаходимо у праці з суміжної галузі [4], присвяченій розробці та імплементації автентичного групово-

го перекладацького проєкту з субтитрування, оцінювання результатів якого передбачало послідовне здійснення студентами самоконтролю, взаємоконтролю й міжгрупового контролю якості виконання перекладу промов TED Talks, що цілком логічно завершувалося аналізом та остаточним оцінюванням з боку викладача.

Самооцінювання передбачає участь студентів у виробленні суджень про власне навчання, зокрема про свої досягнення та результати навчання [5]. До того ж самооцінювання – це спосіб підвищення ролі студентів як активних учасників власного навчання [6] та переважно використовується для практикування рефлексивного оцінювання як перебігу навчання, так і його результатів. Отже, досвід науковців показує позитивний вплив провадження самооцінювання, взаємооцінювання і групового оцінювання в освітній процес.

Далі звернімося до здобутків дослідників, які фокусуються на вивченні інтерв'ю як методу оцінювання. Зокрема, безвідносно до використання інтерв'ю у викладанні іноземної мови, Wiersma [7] описує етапи інтерв'ю, а саме: початкове враження; налагодження взаєморозуміння; основна частина співбесіди, в якій оцінюються професійні вміння; завершальна частина інтерв'ю. На думку Opatha [8], інтерв'ю може розглядатись як універсальний інструмент і метод оцінювання. Fuller [9] пропонує три різні методи оцінювання інтерв'ю: змішаний сценарій (Mixed Scenario), імітація переговорів (Simulated Negotiation) та коучинг (Coaching).

З огляду на досліджене є очевидним те, що згадані розвідки ґрунтовні й багатоаспектні. Водночас залишається відкритою для вивчення проблема самооцінювання, взаємооцінювання і групового оцінювання в індивідуальному, груповому та панельному інтерв'ю в процесі опанування професійно орієнтованого англomовного спілкування ІТ студентами у закладах вищої освіти.

Таким чином, **метою статті** є висвітлення специфіки індивідуального, групового та панельного інтерв'ю; визначення етапів інтерв'ю; розгляд індивідуального, групового й панельного інтерв'ю як методу оцінювання у навчанні професійно орієнтованого англomовного спілкування майбутніх ІТ фахівців; розгляд засобів контролю; окреслення шляхів реалізації самооцінювання, взаємооцінювання і групового оцінювання у згаданих типах інтерв'ю.

Виклад основного матеріалу дослідження. Насамперед розглянемо ряд термінів, пов'язаних з нашим дослідженням. Інтерв'ю за своєю сутністю є взаємодією між інтерв'юером та кандидатом, яка супроводжується низкою питань та відповідей. Під час інтерв'ю оцінюються здібності кандидата та його відповідність вимогам компанії. Завданням інтерв'юера є визначити наскільки добре працюватиме претендент на робоче місце, якщо йому запропонують робоче місце в компанії.

Як вже зазначалось раніше, інтерв'ю при працевлаштуванні (діалог-розпитування) використовується в межах навчання майбутніх ІТ фахівців професійно орієнтованого англomовного спілкування. Зпоміж існуючих типів інтерв'ю за критерієм «кількість учасників у ньому» в полі зору нашого дослідження є індивідуальне, панельне і групове інтерв'ю. Наразі вони є актуальними для ІТ індустрії.

Розглянемо специфіку кожного типу інтерв'ю. Так, індивідуальне інтерв'ю передбачає співбесіду між кандидатом та представником компанії один на один. Таке інтерв'ю дозволяє реалізувати комфортну персоналізовану взаємодію між комунікантами. Інтерв'юер адаптує свої запитання з фокусом на досвід, знання, навички і вміння кандидата, що дозволяє більш цілеспрямовано й глибоко оцінити його кваліфікацію та його відповідність певній посаді. Водночас лише один представник компанії оцінює кандидата, думка якого може бути упередженою чи суб'єктивною. До того ж у такому інтерв'ю інтерв'юєру важко оцінити вміння ІТ студента-претендента працювати в команді в реальній ситуації.

За своїм форматом панельне інтерв'ю передбачає інтерв'ювання одного ІТ студента-кандидата двома і більше ІТ студентами-представниками ІТ компанії одночасно в діалозі. Серед учасників оцінювальної комісії можуть бути менеджери, представники різних структурних підрозділів ІТ компанії, HR спеціалісти та інші особи, які приймають рішення в ІТ компанії. Такий тип інтерв'ю має низку переваг. По-перше, дозволяє поставити широкий спектр запитань з боку представників компанії, по-друге, дає можливість побачити, як кандидат спілкується з працівниками компанії. Проте панельне інтерв'ю має певні недоліки, зокрема: стресова ситуація для кандидата та можлива відсутність повної однастайності представників ІТ компанії щодо вибору кандидата.

Специфікою групового інтерв'ю є те, що ІТ студенти-кандидати проходять спільну співбесіду, як правило, під час групового обговорення або командної діяльності. Перевагами групового інтерв'ю є такі: можливість здійснювати групову діяльність, у процесі якої команда вирішує проблему; учасники інтерв'ю відчувають менший індивідуальний тиск. Своєю чергою під час такого інтерв'ю важко координувати дії комунікантів. По-друге, студенти-інтроверти будуть мати складнощі в спілкуванні, оскільки здебільшого орієнтовані на індивідуальну роботу.

Узагальнюючи інформацію про різновиди інтерв'ювання за критерієм «кількість учасників у інтерв'ю» та їх специфіку, зазначимо, що для участі у будь-якому згаданому інтерв'ю ІТ студентам необхідно отримати певний практичний досвід спочатку у освітньому середовищі. Також для участі у інтерв'ю у ІТ студентів повинна бути розвинена професійно орієнтована англійська мовна компетентність у діалогічному мовленні (вміння ставити запитання та давати вичерпні відповіді; починати і закінчувати інтерв'ю; інформувати про свій фаховий досвід і освіту; розказувати про себе, про специфіку професійної діяльності, уважно слухати; взаємодіяти в іншомовному спілкуванні тощо) на достатньому рівні, щоб уміти проходити співбесіду у різних її форматах.

Водночас в контексті професійно орієнтованого іншомовного навчання інтерв'ю – це не тільки типовий діалог усного мовлення, який ІТ студенти повинні опанувати, але й інструмент / метод оцінювання. Відтак вартою уваги є низка вмінь, які знаходяться в полі зору учасників діалогу-інтерв'ю та їх оцінювання (“soft” та “hard” skills):

М'які вміння (“soft” skills)

– професійно орієнтовані англійські вміння спілкування (здатність ІТ студента-претендента на робоче місце чітко формулювати свої думки, активно слухати та брати участь у змістовній розмові);

– вміння вирішувати проблему (здатність аналізувати, узагальнювати, синтезувати інформацію; критично мислити; знаходити неординарні рішення; використовувати набутий досвід);

– вміння адаптуватися (здатність бути гнучким);

– вміння командної роботи (здатність ефективно співпрацювати з іншими членами команди);

– лідерські вміння (здатність мотивувати, делегувати повноваження виконувати певне завдання);

– вміння вчитися впродовж життя;

– вміння бути відповідальним;

– креативність.

Професійні вміння (“hard” skills) включають здатність оперувати фаховими знаннями, застосовувати професійні навички й уміння на практиці.

Наступним нашим кроком буде опис того, як безпосередньо організувати процес оцінювання в різних типах інтерв'ю. Для цього визначимо етапи проходження інтерв'ю, зокрема: інтродуктивний етап інтерв'ю, власне етап проходження інтерв'ю та завершальний етап. На першому етапі ІТ студент визначає наскільки його вибір певної посади в ІТ компанії відповідає його досвіду, фаху, індивідуальних характеристик тощо. Домінуючим засобом контролю на цьому етапі є контрольний лист для самооцінювання. На другому етапі відбувається власне інтерв'ювання, яке супроводжується взаємооцінюванням та груповим оцінюванням. Превалюючим засобом контролю є бальна шкала та критерії оцінювання для взаємооцінювання. На завершальному етапі інтерв'ю реалізується самооцінювання та групове оцінювання, де засобом контролю виступає контрольний лист для самооцінювання і групового оцінювання.

Далі розглянемо детальніше специфіку оцінювання у різних типах інтерв'ю, яка узагальнено представлена у таблиці 1.

Спільним для всіх типів інтерв'ю на інтродуктивному етапі є самооцінювання власних знань, навичок і вмінь щодо їх відповідності обраній посаді в компанії. Задля цього ІТ студентам пропонується такий засіб контролю, як контрольний лист для самооцінювання, який, до прикладу, може включати такі питання:

1. Я можу розказати про себе.

2. Моя кваліфікація відповідає обраній посаді.

3. Я володію необхідною фаховою компетентністю.

4. У мене є досвід роботи.

5. Я володію іноземною мовою на достатньому рівні.

6. Я усвідомлюю мої слабкі і сильні сторони.

7. Я можу працювати як самостійно, так і в команді.

8. Я можу пояснити чому я обрав цю компанію.

9. Я знаю основні напрямки розвитку компанії.

Таблиця 1.

Види оцінювання та засоби контролю
у різних типах інтерв'ю та етапах інтерв'ю

	Інтродуктивний етап інтерв'ю	Етап проходження інтерв'ю	Завершальний етап інтерв'ю
Вид оцінювання та засіб контролю	Самооцінювання характерне для індивідуального, панельного та групового інтерв'ю. Засіб контролю – контрольний лист для самооцінювання.	Взаємооцінювання характерне для індивідуального інтерв'ю. Засіб контролю – бальна шкала та критерії оцінювання для взаємооцінювання. Групове оцінювання характерне для панельного інтерв'ю. Засіб контролю – бальна шкала та критерії оцінювання для взаємооцінювання.	Самооцінювання характерне для індивідуального, панельного та групового інтерв'ю для всіх учасників інтерв'ю. Засіб контролю – контрольний лист для самооцінювання. Групове оцінювання характерне для панельного та групового інтерв'ю під час дебрифінгу (оцінюється робота кожної команди). Засіб контролю – контрольний лист для групового оцінювання.

Індивідуальне інтерв'ю передбачає взаємооцінювання, коли інтерв'юер оцінює ІТ студента-кандидата за бальною шкалою: 5 – відмінно, 4 – добре, 3 – задовільно, 2 – незадовільно. Перелік умінь включає:

Soft skills:

- Communication skills
- Problem-solving skills
- Flexibility
- Teamwork
- Learning ability
- Responsibility
- Leadership ability
- Creativity

Hard skills: knowing programming languages, etc.

У межах *панельного інтерв'ю* домінуючим видом оцінювання є групове, коли декілька інтерв'юерів оцінюють кандидата і визначають чи може він займати відповідну посаду. Для цього інтерв'юери розділяють між собою сфери оцінювання. До прикладу, за бальною шкалою (5 – відмінно, 4 – добре, 3 – задовільно, 2 – незадовільно) перший інтерв'юер оцінює наскільки освіта і досвід кандидата будуть відповідати вимогам компанії; другий – оцінює, так звані, «м'які вміння» (“soft” skills); третій – оцінює професійні вміння (“hard” skills).

Групове інтерв'ю орієнтоване на групове оцінювання, під час якого оцінювання групи кандидатів здійснюється двома інтерв'юерами. Викладач пропонує ситуацію, у яку залучаються ІТ студенти-кандидати для вирішення проблеми спільними зусиллями. Під час такого інтерв'ю за бальною шкалою (5 – відмінно, 4 – добре, 3 – задовільно, 2 – незадовільно) інтерв'юери оцінюють “soft” та “hard” skills кожного претендента.

Наведемо приклад комунікативної ситуації-інтерв'ю:

Role play a dialogue. You are invited to a panel interview in the IT company. The members of Microsoft Inc. have to select one candidate for the vacant post of a tester from those who sent application letters. Use the criteria for selection. Ask questions and evaluate the skills of three applicants and rank them according to their suitability.

Student 1: You are an HR-manager – ask about education and experience, communication skills.

Student 2: You are a Manager – ask about teamwork, problem-solving skills, flexibility, responsibility, leadership ability.

Student 3: You are a Software developer – ask about programming languages.

Student 4: You are a Testing Engineer – ask about the specifics of Manual QA, Automation QA.

Student 5, 6, 7: You are candidates of a panel interview – answer the questions and ask about possibility of promotion, training opportunities, the directions of company development.

Задля оцінювання професійно орієнтованого англійського спілкування ІТ студенти використовують критерії оцінювання, що створені викладачами. Учасники оцінювання фокусуються на таких критеріях, як: релевантність висловлювання, чіткість висловлювання, відносна лексико-граматична коректність висловлювання, вільність мовлення та інтерактивність.

Релевантність висловлювання

- 5 – вся інформація релевантна;
- 4 – інформація в основному релевантна;
- 3 – інформація частково релевантна;
- 2 – інформація мінімально релевантна.

Чіткість висловлювання

- 5 – висловлювання максимально чітко і зрозуміле;
- 4 – висловлювання переважно чітко і зрозуміле;

3 – висловлювання недостатньо чітко і зрозуміле;

2 – висловлювання переважно нечітко і незрозуміле.

Відносна лексико-граматична коректність висловлювання

5 – лексико-граматичне оформлення висловлювання є коректним;

4 – лексико-граматичне оформлення висловлювання є в основному коректним;

3 – лексико-граматичне оформлення висловлювання є частково коректним;

2 – лексико-граматичне оформлення висловлювання є мінімально коректним.

Вільність мовлення

5 – мовлення є вільним;

4 – мовлення є в основному вільним;

3 – мовлення є частково вільним;

2 – мовлення є повільним.

Інтерактивність

5 – учасник інтерв'ю активно взаємодіє у спілкуванні;

4 – учасник інтерв'ю переважно взаємодіє у спілкуванні;

3 – учасник інтерв'ю частково взаємодіє у спілкуванні;

2 – учасник інтерв'ю практично не взаємодіє у спілкуванні.

З метою групового оцінювання у згаданих типах інтерв'ю викладач може призначити двох студентів для оцінювання діяльності інтерв'юера та кандидата. Ці два студенти оцінюють діяльність інтерв'юера за бальною шкалою (від 5 до 2), зокрема, його комунікативність (ефективне спілкування з кандидатом, релевантні і правильно побудовані питання), об'єктивність (здатність залишатися неупередженим), гнучкість, професіоналізм та досвід (знання предмету розмови та досвід), повага до співрозмовника. Кандидата(ів) оцінюють за тією ж самою шкалою, яку використовували інтерв'юери.

Наприкінці кожного інтерв'ю необхідно організувати дебрифінг, який за своєю сутністю, представляє рефлексивне оцінювання, у ході якого порівнюються результати, звертається увага на слабкі і сильні сторони учасників інтерв'ю, виробляються перспективи. На цьому етапі дебрифінг починається з самооцінювання усіх учасників співбесіди за допомогою контрольних листів.

Так, контрольний лист для кандидата на посаду в компанії включає ряд питань:

1. Яке питання було для мене найлегшим?

2. Яке питання було для мене найважчим?

3. Відповідь на яке питання була найкращою?

4. Чи було іншомовне спілкування ефективним (чітким, правильним, повним, лаконічним)?

5. Що б я хотів змінити?

6. Які вміння я хотів би продовжувати вдосконалювати?

Оцініть свою участь в інтерв'ю за шкалою від 1 до 5. Поясніть чому Ви оцінили себе так.

Я оцінюю свою участь в інтерв'ю як _____, тому що _____.

Контрольний лист інтерв'юера охоплює такий перелік питань для самооцінювання:

1. Чи був я об'єктивним?

2. Чи всі мої питання були релевантними і коректними?

3. Чи всі питання були доцільними?

5. Яке питання допомогло краще побачити характеристики кандидата на посаду?

6. Які вміння я хотів би продовжувати вдосконалювати?

Оцініть свою участь в інтерв'ю за шкалою від 1 до 5. Поясніть чому Ви оцінили себе так.

Я оцінюю свою участь в інтерв'ю як _____, тому що _____.

Крім самооцінювання, інтерв'юери в панельному інтерв'ю також оцінюють роботу своєї команди, тобто здійснюють групове оцінювання. Наведемо приклад питань контрольних листів для групового оцінювання.

1. Чи всі учасники панельного інтерв'ю взяли активну участь у інтерв'ю?

2. Що було найскладнішим?

3. Що було найлегшим?

4. Чи зробили Ви правильний вибір кандидата?

5. Чи були Ви всі об'єктивними?

6. Щоб Ви змінили, як би довелось брати участь у справжньому панельному інтерв'ю?

Оцініть участь в інтерв'ю Вашої групи за шкалою від 1 до 5. Поясніть чому Ви оцінили Вашу роботу так.

Ми оцінюємо нашу участь в інтерв'ю як _____, тому що _____.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Отже, інтерв'ю може розглядатись не тільки як діалог-розпитування для оволодіння необхідними навичками і вміннями професійно орієнтованого англомовного спілкування, а й як інструмент / метод оцінювання, який опановують ІТ студенти. У такий спосіб вони отримують досвід самооцінювання, взаємооцінювання і групового оцінювання; вчать, оцінюючи себе й інших; тренуються використовувати різні засоби контролю; вдосконалюють професійно орієнтоване англомовне спілкування; беруть на себе відповідальність; приймають рішення; вчать бути автономними. Це, з одного боку, активізує і мотивує процес оволодіння професійно орієнтованою англійською мовою ІТ студентами, а з іншого – готує майбутніх ІТ фахівців до участі в різноформатних інтерв'ю, вчить їх бути об'єктивними та толерантними в оці-

нці іншомовного спілкування та фахової компетентності інших студентів.

Подальші дослідження будуть присвячені вивченню особливостей оцінювання професійно орієнтованих англomовних дискусій майбутніх ІТ фахівців.

Список бібліографічних посилань

1. Forsell J., Forslund F.K., Hammar Ch.E. Group Work Assessment: Assessing Social Skills at Group Level. *Small Group Research*, 2019. No 51(1), P. 87–124. <https://doi.org/10.1177/1046496419878269>
2. Yin S., Chen F., Chang H. Assessment as Learning: How Does Peer Assessment Function in Students' Learning? *Front Psychol*, 2022. No 13:912568. P. 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.912568>.
3. Baker K.M. Peer review as a strategy for improving students' writing process. *Active Learning in Higher Education*, 2016. No 17(3). С. 179–192. <https://doi.org/10.1177/1469787416654794>
4. Король Т.Г. Переклад промов TED TALKS як автентичний груповий проєкт: із досвіду реалізації та оцінювання. *Іноземні мови*, 2020. №4. С. 17–25. URL: <http://fl.knlu.edu.ua/article/view/219330/219083>
5. Boud D., Falchikov N. Quantitative Studies of Self-Assessment in Higher Education: a Critical Analysis of Findings. *Higher Education*, 1989. No 18(5). P. 529–549.
6. Boud D. Enhancing Learning through Self-Assessment. 1995. Kogan Page. London: Philadelphia.
7. Wiersma U.J. The four stages of the employment interview. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 2016. No 4(3). P. 232–239. <https://doi.org/10.1108/ebhrm-11-2015-0045>
8. Opatha Henarath H.D.N. Interview as a Method of Assessment. *Management Review*, 1994. No 1(1). P. 28–31. URL: https://www.researchgate.net/publication/281901600_Interview_as_a_Method_of_Assessment
9. Fuller B. Interviews as an Assessment Tool. Assessing Our Students, Assessing Ourselves: Volume 3 in the Rethinking Negotiation Teaching Series. In Honeyman, Ch.; Coben, J.; Ebner, N. *DRI Press*, 2012. Book 4. URL: http://digitalcommons.hamline.edu/dri_press/4
10. CAD Guidelines. Improving Learning and Teaching. Group Work and Group Assessment. 2023. URL: <https://www.wgtn.ac.nz/learning-teaching/support/approach/guides/group-work-and-assessment/group-work-assessment.pdf>

References

1. Forsell, J., Forslund, F.K., Hammar, Ch.E. (2019). Group Work Assessment: Assessing Social Skills at Group Level. *Small Group Research*, 51(1): 87–124. <https://doi.org/10.1177/1046496419878269>
2. Yin, S., Chen, F., Chang, H. (2022). Assessment as Learning: How Does Peer Assessment Function in Students' Learning? *Front Psychol*, 13:912568: 1–14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.912568>.
3. Baker, K.M. (2016). Peer review as a strategy for improving students' writing process. *Active Learning in Higher Education*, 17(3): 179–192. <https://doi.org/10.1177/1469787416654794>
4. Korol, T.H. (2020). Translating TED TALKS as an Authentic Group Project: From Implementation and Evaluation Experience. *Foreign languages*, 4: 17–25. Retrieved from <http://fl.knlu.edu.ua/article/view/219330/219083> [in Ukr.].
5. Boud, D., Falchikov N. (1989). Quantitative Studies of Self-Assessment in Higher Education: a Critical Analysis of Findings. *Higher Education*, 18(5): 529–549.
6. Boud, D. Enhancing Learning through Self-Assessment. 1995. Kogan Page. London: Philadelphia.
7. Wiersma, U.J. (2016). The four stages of the employment interview. *Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*, 4(3): 232–239. <https://doi.org/10.1108/ebhrm-11-2015-0045>
8. Opatha Henarath, H.D.N. (1994). Interview as a Method of Assessment. *Management Review*, 1(1): 28–31. URL: https://www.researchgate.net/publication/281901600_Interview_as_a_Method_of_Assessment
9. Fuller, B. (2012). Interviews as an Assessment Tool. Assessing Our Students, Assessing Ourselves: Volume 3 in the Rethinking Negotiation Teaching Series. In Honeyman, Ch.; Coben, J.; Ebner, N. *DRI Press*, Book 4. URL: http://digitalcommons.hamline.edu/dri_press/4
10. CAD Guidelines (2023). Improving Learning and Teaching. Group Work and Group Assessment. URL: <https://www.wgtn.ac.nz/learning-teaching/support/approach/guides/group-work-and-assessment/group-work-assessment.pdf>

SYNEKOP Oksana

Doctor Sciences of Pedagogy, Associate Professor, Associate Professor of the Department of English for Engineering №2 National Technical University of Ukraine "Igor Sikorsky Kyiv Polytechnic Institute"

MATVIENKO Olha

Doctor Sciences of Pedagogy, Professor, Professor of the Department of Pedagogy and Methods of Teaching Foreign Languages
Kyiv National Linguistic University

KOVAL Tamara

Doctor Sciences of Pedagogy, Professor, Professor of the Department of Pedagogy and Methods of Teaching Foreign Languages
Kyiv National Linguistic University

ZENIA Liubov

Doctor Sciences of Pedagogy, Associate Professor, Professor of the Department of Pedagogy and Methods of Teaching Foreign Languages
Kyiv National Linguistic University

PROFESSIONALLY ORIENTED ENGLISH LANGUAGE INTERVIEW OF PROSPECTIVE IT PROFESSIONALS AS THE ASSESSMENT METHOD AT UNIVERSITY LEVEL

Summary. Among the functional types of dialogue necessary for mastering professionally oriented English communication by prospective IT professionals is dialogue-interrogation, which includes interviews for a job. In the process of interviewing, choosing appropriate roles, IT students not only acquire the necessary professionally oriented English skills and abilities, but also learn to evaluate the activities of other communicators.

Thus, the purpose of the article is to highlight the specifics of individual, group and panel interviews; to define the stages of interview; to consider interviews as

an assessment method in teaching English for specific purposes communication; to analyze assessment tools; to outline the ways of implementing self-assessment, peer-assessment and group assessment in the mentioned types of interviews.

The following methods were used in the study: analysis of scientific literature, generalization and systematization of the experience of scientists.

Results. In the study, the interview was defined as an assessment tool and method in ESP learning. The specifics of individual, panel and group interviews were analyzed. Self-assessment is typical for all types of inter-

views. Peer-assessment is dominant for the individual interview. Group assessment is typical for panel and group interviews. The main skills for evaluating a candidate in an interview are outlined, in particular: “soft” skills (ESP communication skills; problem-solving skills; adaptability skills; teamwork skills; leadership skills; lifelong learning skills; the ability to be responsible; creativity), professional skills / “hard” skills (ability to operate professional knowledge, apply professional skills and abilities in practice). The assessment tools (self- and peer-assessment checklist, scoring scale and evaluation criteria) were used. The criteria for evaluating the interviewer’s performance are defined, in particular, his / her communicativeness, objectivity, flexibility, professionalism and experience, respect for the interlocutor. At the end of each interview, it is recommended to organize a debriefing, during which the results are compared,

attention is drawn to the weaknesses and strengths of the interviewees.

The conclusions indicate that in the context of ESP learning, the interview is not only a typical dialogue that IT students master, but also an assessment tool/method through which they gain experience in self-, peer- and group assessment.

Keywords: foreign language; individual, panel and group interview; self-assessment, peer-assessment and group assessment; IT students; professionally oriented English communication; dialogue-interrogation; self- and peer-assessment checklist, scoring scale and evaluation criteria; assessment tools; assessment skills.

Одержано редакцією 07.08.2023
Прийнято до публікації 26.08.2023