Ссылка для цитирования этой статьи:

Пеша А.В., Шавровская М.Н. Фокус-групповые интервью в анализе мнений работодателей о востребованных надпрофессиональных компетенциях молодых специалистов // Human Progress. 2022. Том 8, Вып. 4. С. 20. URL: http://progress-human.com/images/2022/Tom8_4/Pesha.pdf. DOI 10.34709/IM.184.20. EDN DCKQNG.

УДК 334

ФОКУС-ГРУППОВЫЕ ИНТЕРВЬЮ В АНАЛИЗЕ МНЕНИЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ О ВОСТРЕБОВАННЫХ НАДПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЯХ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Пеша Анастасия Владимировна
кандидат экономических наук, доцент
доцент кафедры Экономики труда и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

myrabota2011@gmail.com
62, ул. 8 Марта,
г. Екатеринбург, Россия, 620144
+7 (343) 283-11-57

Шавровская Марина Николаевна
кандидат экономических наук, доцент
доцент кафедры Экономики труда и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

marina_bel@list.ru
62, ул. 8 Марта,
г. Екатеринбург, Россия, 620144
+7 (343) 283-11-57

Аннотация. В контексте мировых событий и трансформационных изменений, происходящих в системе образования, проблематика формирования надпрофессиональных компетенций не теряет своей актуальности, напротив, набирает обороты. В статье с позиции усиления внимания в высшем образовании к формированию надпрофессиональных (универсальных) компетенций проводятся результаты фокус-групповых интервью с представителями работодателей с точки зрения проблематики возможностей и важности развития данной группы компетенций у студентов. В работе представлены итоги 4 сфокусированных групповых интервью, в которых приняло участие 33 руководителя и специалиста по управлению персоналом из различных регионов России. В процессе исследования выявлялось,

какие надпрофессиональные компетенции работодатели считают наиболее важными, имеется ли разрыв между развиваемыми и имеющимися компетенциями студентов, требуется ли расширение практики использования реальных кейсов работодателей в образовательном процессе. В результате авторы делают выводы о подтверждении или частичном подтверждении ряда выдвинутых гипотез исследования. Проведенная авторами работа открывает перспективы дальнейших изысканий по вопросам корреляции развития надпрофессиональных компетенций и успеха профессиональной деятельности и реализации индивидуальных траекторий развития выпускников высших учебных заведений.

Ключевые слова: высшее образование; надпрофессиональные компетенции; рынок труда; молодой специалист; студент; фокус-группа.

JEL коды: D22; D23; J24.

Введение

В настоящее время мы находимся в ситуации, когда большинство испытывают не просто неуверенность, а очень сильно встревожены тем, что происходит вокруг, когда сложно предсказать, что будет в ближайшее время. Это требует от специалистов навыков и компетенций, которые будут обеспечивать устойчивое развитие страны в хрупком и непредсказуемом мире. В своем исследовании придерживаемся позиции усиления внимания высшего образования к развитию надпрофессиональных компетенций (в ФГОС 3++ они названы «универсальными», их специфика отражена нами в более ранней работе [1]), это развитие должно реализовываться с участием всех стейкхолдеров процесса. Кроме того, переход в 2020 г. на образование в формате онлайн показал необходимость изменений как в организации учебного процесса, так и в методах преподавания, а также распределении внимания к развитию профессиональных и надпрофессиональных компетенций студентов. На решение данной задачи и направлено исследование, частью которого стала серия реализованных в 2021 г. фокус-групп. Метод помогает получить качественные данные для реализации целей исследования. Всего была проведена серия из 26 фокус-групповых интервью, среди них 3 с педагогами вузов, 4 с представителями работодателей и 19 со студентами различных направлений подготовки, форм обучения в вузах различных регионов России.

В данной статье анализируются результаты фокус-групп, проведенных с руководителями и специалистами по управлению персоналом, направленные на исследование важности и возможностей формирования надпрофессиональных компетенций студентов университетов.

Фокус-группы впервые начал проводить Ф. Мертон в середине 1940-х годов, называя их

как «фокусированные интервью», в которых «все интервьюируемые побывали в определенной ситуации: просмотрели фильм, прослушали радиопрограмму, прочитали брошюру, статью или книгу, участвовали в психологическом эксперименте или неконтролируемой, но наблюдаемой социальной ситуации» [2]. Авторы статьи придерживаются того, что фокус-группа – это форма группового интервью, использующая общение между участниками исследования для получения данных [3], в котором важно управлять групповой динамикой, создавать максимальную атмосферу открытия и принятия, а ведущему фокус-группы воздерживаться от высказывания своих идей, поддерживая интерес к обсуждаемому вопросу. Фокус-группа представляет собой метод качественного исследования, для реализации которого по определенным критериям формируется группа, и с ней проводится сфокусированная беседа по определенному вопросу [4], она позволяет получить более глубокие данные по сравнению с индивидуальными интервью [5]. В нашем случае нам важно было создать списки на основе свободного высказывания мнений участников.

Отдельно стоит остановится на фокус-группах онлайн. Несмотря на то, что некоторые авторы называют результаты онлайн фокус-групп достаточно поверхностными [6], мы придерживаемся мнения Стюарт Д.У. и Шамдасани П., что различия между исследованиями в онлайн фокус-группах и исследованиями в очной фокус-группе в отношении группового взаимодействия и способности получать информацию стираются, так как технологии предоставляют больше возможностей для создания социального присутствия в онлайн-среде [7]. Вне зависимости от формата проведения, в структуру фокус-групп входят: цель и задачи, определение объекта и предмета исследования, гайд, отбор участников, дискуссия, анализ результатов и подготовка отчета [8].

Опыт применения фокус-групповых интервью для определения пула и важности надпрофессиональных компетенций, возможностей их развития в вузах существует как в России, так и за рубежом [9; 10; 3]. Так, в статье Daneva M. и его коллег предлагается ранжированный список надпрофессиональных компетенций, полученный благодаря проведению двух фокус-групп о важности надпрофессиональных компетенций у инженеров [11]. В работе Jo Hyunmyung проведены фокус-групповые интервью со студентами, которые приняли участие в курсе развития ключевых компетенций через совместный опыт [12]. Онлайн фокус-групповые интервью как этап проекта, имеющий цель внедрения в обучение модели развития коммуникативных компетенций раскрыт в работе Yulianti T., Sulistyawati A. [13].

В настоящее время взаимодействие стейкхолдеров образовательного процесса в вузе не позволяет в достаточной степени удовлетворять спрос на надпрофессиональные компетенции выпускников, а студенты практически не решают конкретные кейсы организаций и не

работают над актуальными проектами. Поэтому авторами была поставлена следующая цель исследования – определить возможности повышения вовлеченности компаний в образовательную деятельность вузов. Для достижения её были определены следующие задачи:

1. Конкретизировать запрос на надпрофессиональные компетенции специалистов на рынке труда и его понимание студентами.
2. Выявить перечень проблем и сложностей формирования надпрофессиональных компетенций студентов вузов.
3. Сформулировать перечень мероприятий/активностей, реализуемых и возможных для развития надпрофессиональных компетенций студентов университетов.

В ходе исследования проверялись следующие гипотезы:

1. Отсутствие четких требований к уровню развития надпрофессиональных компетенций приводит к разрыву между компетенциями, которые развивают у студентов в вузах, и теми, которые требуются на рынке труда.
2. Удовлетворению спроса на конкурентоспособных и всесторонне развитых специалистов (выпускников вузов) препятствует слабая распространенность практики решения реальных кейсов работодателей в образовательном процессе.
3. Для повышения эффективности развития надпрофессиональных компетенций студентов важно изменить подходы в работе с работодателями по формированию карьерной осознанности студентов.

1. Материалы и методы

Проведение исследования базируется на применении системного подхода к научному познанию, с применением инструментов систематизации, контент-анализа, обобщения.

Количество фокус-групп, необходимых для получения качественного результата, в каждом конкретном случае подбирается индивидуально. Например, исследование Г.Гэст, Е.Нэмей и др. по материалам 40 фокус-групп, посвященных поведению афроамериканских мужчин, стремящихся к здоровью, показало, что более 80 % всех тем можно было обнаружить в рамках двух-трех фокус-групп, а 90 % – в рамках трех – шести фокус-групп [14]. Авторами проведено 4 фокус-группы (33 человека: n_1=10 человек, n_2=7, n_3=8 и n_4=8 человек) с руководителями и специалистами по управлению персоналом (города проживания и занятости: Ангарск, Волжск, Екатеринбург, Каменск-Уральский, Краснодар, Москва, Нижний Новгород, Орск, Первоуральск, Полевской, Таганрог, Тюмень, Челябинск).

Кроме того, мы поддерживаем мнение Е. В. Дмитриевой, которая утверждает, что «если

обсуждаемые вопросы не повлияют на характер взаимоотношений между людьми, то в дискуссии могут быть знакомые друг с другом участники, а используя мастерство модератора и возможности метода, можно снизить влияние „знакомства“ на процесс сбора информации» [15, с. 135]. Большая часть участников фокус-групп была знакома друг с другом, это было поверхностное знакомство, так как руководители и специалисты по управлению персоналом работали в одном холдинге, но в разных городах, встречались на различных мероприятиях в профессиональных сообществах.

Для привлечения к участию в фокус-группах отправлялись приглашения на электронную почту и мессенджеры (WhatsApp, Telegram). Продолжительность каждой была примерно 2 часа. Две группы экспертов проведены в онлайн-формате, две собраны для очного обсуждения вопросов. В *онлайн-формате* авторами использовались Zoom и Jamboard, а также ассоциативные метафорические карты и артефакты (предметы) для включения правого полушария мозга, в оффлайн – метафорические карты, стикеры, маркеры, артефакты, флипчарты. Ряд дискуссий проводилось в малых группах по 3-4 человека (в онлайн-формате использовались сессионные залы).

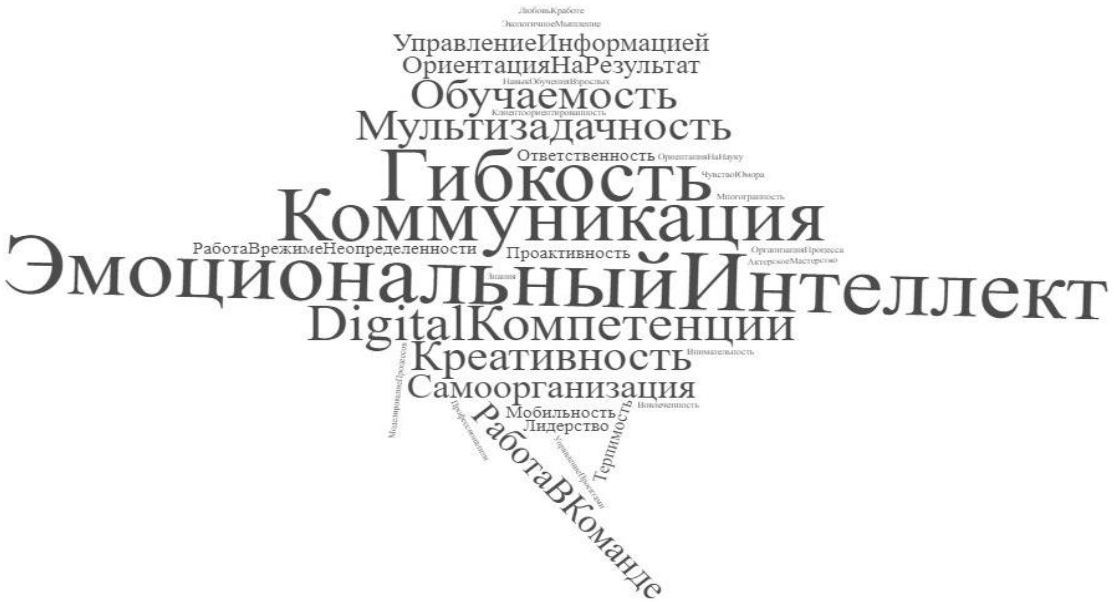
2. Результаты исследования

На первом этапе мы исследовали ответ на вопрос: «Какие надпрофессиональные компетенции Вы считаете наиболее важными для современного специалиста на рынке труда?»

Для того чтобы раскрыть экспертов сначала им предлагалось через ассоциацию с выбранным предметом (среди которых были магнит, скакалка, авоська, карты и др.) рассказать, каким должен быть специалист по управлению персоналом. Раскрытие метафоры позволило выделить ключевые смыслообразующие слова, которые определяют данного специалиста: развитие, привлечение, сохранение, безопасность, комфорт, компетентность, подбор, «видеть то, что не видят другие», решение проблем, разжигание энергии, тепло в коллективе, многогранность и разносторонность, притяжение, раскрытие, стабильность, решение проблем, вовлечение, свет.

Далее участникам был задан вопрос: «*Какие надпрофессиональные компетенции Вы считаете наиболее важными для современного специалиста на рынке труда?».* Анализ ответов (рис. 1) показывает, что самые часто называемые компетенции, а, следовательно, и самые важные, касаются эмоционального интеллекта (13 упоминаний), коммуникаций (11), гибкости и адаптивности в быстро изменяющейся реальности (9), цифровых компетенций (6), многозадачности (5), обучаемости (5), креативности (5).

Рис. 1: Облако тэгов: надпрофессиональные компетенции современного специалиста[1]



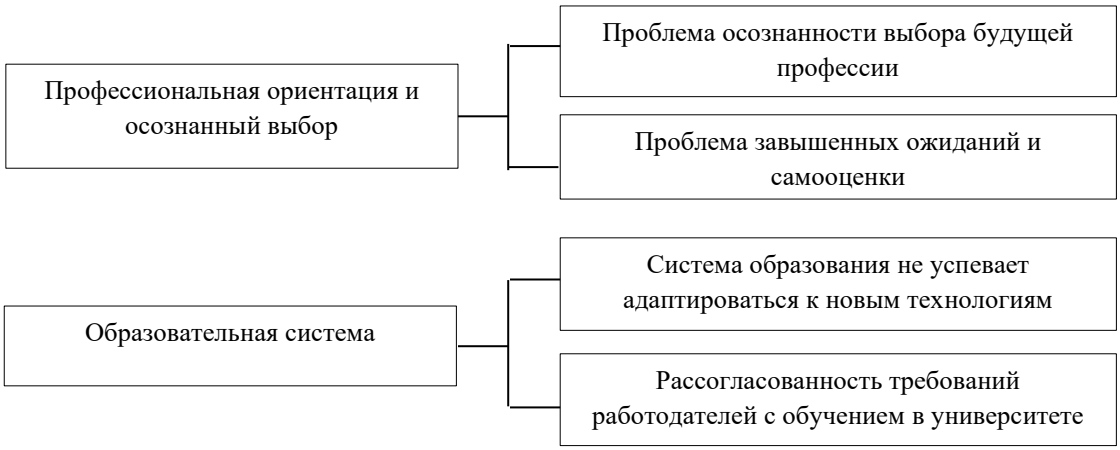
В среднем соответствие уровня развития надпрофессиональных компетенций сегодняшних выпускников университетов требуемому уровню специалисты по управлению персоналом и руководители оценивают на 56,5%. Т.е. их уровень развития непрофессиональных компетенций немного больше, чем на половину соответствует существующему запросу. Эксперты в комментариях указывали на недостаточный уровень развития именно тех компетенций, которые были выделены ими как самые важные, а именно эмоционального интеллекта, коммуникаций, гибкость и адаптивность в быстро изменяющейся реальности и др.

На втором этапе авторам важно было понять, какие проблемы, по мнению специалистов по управлению персоналом и руководителей, возникают при формировании и развитии непрофессиональных компетенций. Две группы проблем представлены на рисунке 2.

Говоря о проблемах осознанности выбора, а также профориентации эксперты отмечают, что осознанное обучение на будущую профессию способствует тому, что студенты вкладывают силы в развитие себя, более мотивированы на реализацию и повышение уровня всех важных компетенций. Кроме этого, студенты не всегда адекватно оценивают свои возможности, считая, что они могут генерировать идеи и принимать профессиональные решения, что по факту не соответствует действительности.

[1] Составлено авторами по результатам авторского исследования

Рис. 2: Проблемы при формировании и развитии непрофессиональных компетенций[2]



Что касается системы образования, то участники фокус-групп отмечают, что университеты работают по устаревшим образовательным программам, которые не соответствуют требованиям рынка. В качестве примера приводят специалистов по управлению персоналом, которые должны владеть современными цифровыми технологиями, внедряемыми при автоматизации различных процессов управления персоналом, продвинутым уровнем цифровых компетенций, а этому не обучают в высших учебных заведениях. Важно отметить и то, что работодателям важны компетенции в области эмоционального интеллекта, деловых коммуникаций, креативности, уровень которых у выпускников находится на достаточно низком уровне.

Третий этап фокус-группы предполагал обсуждение с экспертами того, как развивать надпрофессиональные компетенции студентов во время обучения в университете. Направления развития, которые были предложены специалистами по управлению персоналом и руководителями, представлены в таблице 1.

Табл. 1: Направления развития надпрофессиональных компетенций студентов[3]

Направление развития	Возможные действия
Проявление самостоятельной активности студентов	разностороннее развитие через хобби, изучение иностранных языков, тренажеры на смартфоне, чтение специальной литературы, просмотр развивающих программ по выбранной тематике, работу над собой, развитие стрессо-устойчивости (самопознание, спорт, медитация, музыка), путешествия, игры
	участие в спортивных мероприятиях, просмотр фильмов и обсуждение, встречи и обсуждения со знакомыми, мозгобойня (квизы), квесты
	включение в социально-ориентированную деятельность: волонтерство, поисковые отряды
	конкурсная, творческая и научная активность: конференции, конкурсы, КВН, тематические балы, участие в хакатонах, нетворкинг
	образовательная активность: тренинги, вебинары, участие в марафоне, обучение через моделирование ситуаций

[2] Составлено авторами по результатам авторского исследования
[3] Составлено авторами по результатам авторского исследования

Направление развития	Возможные действия
Менторство, наставничество, коучинг	коучинговая поддержка студентов
	помощь студентам с самоактуализацией (коучинг, психологическое консультирование)
	менторинг от работодателей/ профессиональных сообществ
	организация стажировок, обучение на опыте других людей
Привлечение профессиональных сообществ и работодателей	информирование, проведение вебинаров на актуальные темы, продвижение интересных развивающих проектов
	создание виртуальной среды для взаимодействия со студентами в социальных сетях
	внедрение интересных форм взаимодействия со студентами в сообществе (например, Квизы)
	конкурсы для студентов – олимпиады, КВН, День самоуправления "день стажера"
	профессиональные уроки для школьников 9-11 классов
	клубы для проведения мастер-классов по личностному развитию (в том числе, по управлению временем, публичным выступлениям и др.)
	карты развития сотрудника при трудоустройстве
Вовлечение работодателей	практика решения реальных кейсов, решение практических задач, передача знаний через опытного наставника
	ежегодная практика студентов на разных предприятиях, при целевом подборе предприятий-мест практики
	разработка совместных курсов (университеты и предприятие)
	целевое обучение
	участие представителей работодателей в студенческих в конференциях, а студентов в научно-практических конференциях предприятий
	профориентационные мероприятия от представителей предприятий в университетах
Программы обучения университетов	развитие профессиональных и надпрофессиональных компетенций при реализации основных образовательных программ дисциплин

Достаточно большую роль в развитии надпрофессиональных компетенций, по мнению экспертов, играет личная активность студентов. Также особое внимание стоит уделять наставничеству, менторству и коучингу, так как эти технологии позволяют развивать надпрофессиональные компетенции, в том числе способствуя появлению образцового поведения.

Выводы и заключение

Проверяя первую гипотезу относительно разрыва между компетенциями, которые развивают у студентов в вузах, и теми, которые требуются на рынке труда, мы констатируем ее частичное подтверждение. Работодатели обозначают, какие гипотезы важны, но подчёркивают, что при отборе, в первую очередь, они обращают внимание на уровень развития профессиональных компетенций. Эксперты отмечают низкий уровень развития компетенций, связанных с управлением эмоциями, выстраиванием коммуникаций, а также креативностью и инновативностью.

Вторая гипотеза о низкой распространенности практики решения реальных кейсов работодателей в образовательном процессе подтвердилась полностью. Для решения данного

вопроса важна системная работа по налаживанию взаимодействия работодателей и образовательных учреждений.

Третье предположение касалось оптимизации работы стейкхолдеров по формированию карьерной осознанности студентов. Оно также подтвердилось. Так, включение в образовательный процесс всех заинтересованных лиц позволит повысить у студентов уровень профессиональной осознанности, изменить в лучшую сторону общий уровень готовности выпускников к устойчивой реализации на рынке труда. Эксперты, с одной стороны, отмечали важность реализации партнерских проектов университетов с предприятиями и поддержки индивидуальных траекторий развития студентов на протяжении всего обучения, но, с другой стороны, отметили неготовность предоставлять возможность реализовывать реальные проекта с ними.

Проведенная работа, представленная в статье, ляжет в основу разработки методического материала и методологического обоснования деятельности цифровой платформы надпрофессиональных компетенций, а также дальнейшего изучения роли надпрофессиональных компетенций в профессиональной эффективности молодых специалистов.

Финансирование

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 19-29-07435.

Литература

1. Развитие и оценка надпрофессиональных компетенций студентов университетов: теоретико-методологические основы / А.В., Пеша; М.Н., Шавровская; М.А. Николаева [и др.]; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации Уральский государственный экономический университет. Казань: Общество с ограниченной ответственностью "Бук". 2020. 248 с. ISBN 978-5-00118-592-5. EDN SXXAPY.

2. Merton, R.; Fiske, M.; Kendall, P.M. The focused interview: A Manual of Problems and Procedures. Лондон: Free Press; 2-е издание. 1990. 200 с. ISBN-10:9780029209868.

3. Kitzinger, J. Qualitative research: introducing focus groups // Bmj. 1995. 311(7000). С.: 299-302. DOI: 10.1136/bmj.311.7000.299.

4. Krueger, R.; Casey, M.A. Focus Groups. A practical guide for applied research 5th Edition. Лондон: SAGE Publications Inc. 2014. 280 с. ISBN 1483365247.

5. Tuttas, C.A. Lessons learned using web conference technology for online focus group interviews // Qualitative Health Research. 2015. 25 (1). С.: 122-133. DOI: 10.1177/1049732314549602.

6. Brüggen, E.; Willems, P. A critical comparison of offline focus groups, online focus groups and e-

Delphi // International Journal of Market Research. 2009. Том 51 (3). С.: 1-15. DOI: 10.1177/147078530905100301.

7. Stewart, D.W.; Shamdasani, P. Online focus groups // Journal of Advertising. 2017. № 46 (1). С.: 48-60. DOI: 10.1080/00913367.2016.1252288.

8. Лебедев, П.А. Метод онлайновых фокус-групп как исследовательский инструмент // Социология: методология, методы, математическое моделирование. 2010. № 31. С.: 92-114.

9. Весманов, С.В.; Жадько, Н.В.; Весманов, Д.С.; Акопян, Г.А. Исследование методом фокус-группы содержания формируемых в школе и востребованных рынком труда метапредметных компетенций // Вестник МГПУ. Серия: Педагогика и психология. 2022. Том 16. № 3. С.: 32-49. DOI 10.25688/2076-9121.2022.16.3.02. EDN ZKDZNA.

10. Collins-Pisano, C.; Johnson, M.; Mois, G.; Brooks, J.; Myers, A.; Muralidharan, A.; Fortuna, K. Core Competencies to Promote Consistency and Standardization of Best Practices for Digital Peer Support: Focus Group Study // JMIR Mental Health. 2021. Том 8 (12). № статьи: e30221.

11. Daneva, M.; Herrmann, A.; Condori-Fernandez, N.; Wang, C. Understanding the most in-demand soft skills in requirements engineering practice: Insights from two focus groups. In Proceedings of the Evaluation and Assessment on Software Engineering. 2019. С.: 284-290. DOI: 10.1145/3319008.3319352.

12. Hyunmyung, Jo. Study of the experience of cooperation among undergraduate students from the perspective of the cultivation of key competencies-A focus group interview with high-performers in general education courses based on the POD class model // Korean Journal of General Education. 2021. Том 15 (6). С.: 37-56.

13. Yulianti, T.; Sulistyawati, A. Online Focus Group Discussion (OFGD) Model Design in Learning. In proceedings of the 2nd International Conference on Progressive Education. ICOPE 2020. 16-17 October 2020. Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia. 2021. С.: 226-232. DOI: 10.4108/eai.16-10-2020.2305199.

14. Guest, G.; Namey, E.; McKenna, K. How many focus groups are enough? Building an ev-idence base for nonprobability sample sizes // Field methods. 2017. Том 29 (1). С.: 3-22. DOI: 10.1177/1525822X16639015.

15. Дмитриева, Е.В. Метод фокус-групп: проблемы подготовки, проведения, анализа // Социологические исследования. 1999. № 8. С.: 133-138. EDN JZLXHK.

FOCUS GROUP INTERVIEWS IN THE EMPLOYERS' OPINIONS ANALYSIS ON THE SOUGHT-AFTER PROFESSIONAL COMPETENCIES OF YOUNG PROFESSIONALS

Anastasia Pesha

Candidate of Economics, Associate Professor of the Labor Economics and HR Management Department in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Marina Shavrovskaya

Candidate of Economics, Associate Professor of the Labor Economics and HR Management Department in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Abstract. In the world events context and transformational changes taking place in the education system, the problem of the supra-professional competencies formation does not lose its relevance, on the contrary, it is gaining momentum. In this article, from the position of increasing attention in higher education to the supra-professional (universal) competencies formation, the focus group interviews results with employers' representatives are conducted from the point of view of this students' competencies development opportunities and the importance. The paper presents the results of 4 focused group interviews, in which 33 managers and HR specialists from various Russian regions took part. It was revealed in the study which supra-professional competencies employers consider the most important, whether there is a gap between the developed and existing students' competencies, whether it is necessary to expand the practice of using real employers' cases in the educational process. As a result, the authors draw conclusions about the confirmation or partial confirmation of the hypotheses put forward by the study. The work carried out by the authors opens up prospects for further research on the correlation of the supra-professional competencies' development and the professional activity success; and also the implementation of the individual development trajectories of higher educational institutions graduates.

Key words: higher education; supra-professional competencies; labor market; young specialist; student; focus group.

Key words: D22; D23; J24.

Acknowledgment

The research was carried out with the financial support of the RFBR as part of the scientific project No. 19-29-07435

References

1. Development and assessment of supra-professional competencies of university students: theoretical and methodological foundations / A.V. Pesha; M.N. Shavrovskaya; M.A. Nikolaev; et al. (2020) Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation Ural State University of Economics. Kazan: Limited Liability Company "Book". 248 p. ISBN 978-5-00118-592-5. EDN SXXAPY.

2. Merton, R.; Fiske, M.; Kendall, P.M. (1990) The focused interview: A Manual of Problems and Procedures. London: Free Press; 2nd edition. 200 p. ISBN-10:9780029209868.

3. Kitzinger, J. (1995) Qualitative research: introducing focus groups // Bmj. 311(7000). P.: 299-302. DOI: 10.1136/bmj.311.7000.299.

4. Krueger, R.; Casey, M.A. (2014) Focus groups. A practical guide for applied research 5th Edition. London: SAGE Publications. Inc. 280 p. ISBN 1483365247.

5. Tuttas, C.A. (2015) Lessons learned using web conference technology for online focus group interviews // Qualitative Health Research. 25(1). P.: 122-133. DOI: 10.1177/1049732314549602.

6. Brüggen, E.; Willems, P. (2009) A critical comparison of offline focus groups, online focus groups and e-Delphi // International Journal of Market Research. Vol. 51(3). P.: 1-15. DOI: 10.1177/147078530905100301.

7. Stewart, D. W.; Shamdasani, P. (2017) Online focus groups // Journal of Advertising. No. 46 (1). P.: 48-60. DOI: 10.1080/00913367.2016.1252288.

8. Lebedev, P.A. (2010) The method of online focus groups as a research tool // Sociology: methodology, methods, mathematical modeling. No. 31. P.: 92-114.

9. Vesmanov, S.V.; Zhadko, N.V.; Vesmanov, D.S.; Akopyan, G.A. (2022) Focus group study of the content of meta-subject competencies formed at school and in demand by the labor market // Bulletin of the Moscow State Pedagogical University. Series: Pedagogy and psychology. Vol. 16. No. 3. P.: 32-49. DOI 10.25688/2076-9121.2022.16.3.02. EDN ZKDZNA.

10. Collins-Pisano, C.; Johnson, M.; Mois, G.; Brooks, J.; Myers, A.; Muralidharan, A.; Fortuna, K. (2021) Core Competencies to Promote Consistency and Standardization of Best Practices for Digital Peer Support: Focus Group Study // JMIR Mental Health. Vol 8(12). e30221.

11. Daneva, M.; Hermann, A.; Condori-Fernandez, N.; Wang, C. (2019) Understanding the most in-demand soft skills in requirements engineering practice: Insights from two focus groups. In

Proceedings of the Evaluation and Assessment on Software Engineering. P.: 284-290. DOI: 10.1145/3319008.3319352.

12. Hyunmyung, Jo. (2021) Study of the experience of cooperation among undergraduate students from the perspective of the cultivation of key competencies-A focus group interview with high-performers in general education courses based on the POD class model // Korean Journal of General Education. Vol. 15(6). P.: 37-56.

13. Yulianti, T.; Sulistyawati, A. (2021) Online Focus Group Discussion (OFGD) Model Design in Learning. In proceedings of the 2nd International Conference on Progressive Education. ICOPE 2020. 16-17 October 2020. Universitas Lampung, Bandar Lampung, Indonesia. P.: 226-232. DOI: 10.4108/eai.16-10-2020.2305199.

14 Guest, G.; Namey, E.; McKenna, K. (2017) How many focus groups are enough? Building an evidence base for nonprobability sample sizes // Field methods. Vol. 29(1). R.: 3-22. DOI: 10.1177/1525822X16639015.

15. Dmitrieva, E.V. (1999) Focus group method: problems of preparation, implementation, analysis // Sociological research. No. 8. P.: 133-138. EDN JZLXHK.

Contact

Anastasia Pesha
Ural State University of Economics
62, 8 Marta str., 620144, Yekaterinburg, Russia
myrabota2011@gmail.com

Marina Shavrovskaya
Ural State University of Economics
62, 8 Marta str., 620144, Yekaterinburg, Russia
marina_bel@list.ru