

SOFT-КОМПЕТЕНЦИИ КАК РЕЗУЛЬТАТ ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



Антон Александрович Шаров

старший преподаватель

asharoff@yandex.ru

*Российский государственный
профессионально-педагогический университет,
Екатеринбург, Россия*



Дмитрий Павлович Заводчиков

*кандидат педагогических наук,
заведующий кафедрой психологии образования
и профессионального развития*

zavodchikov_d@mail.ru

*Российский государственный
профессионально-педагогический университет,
Екатеринбург, Россия*



Ирина Васильевна Осипова

кандидат педагогических наук, профессор

irina.osipova@rsvpu.ru

*Российский государственный
профессионально-педагогический университет,
Екатеринбург, Россия*

Аннотация. Анализируются понятия «компетенция», «soft skills». Представлен анализ соотнесения данных понятий в психолого-педагогической литературе и нормативных документах. Предложена расширенная трактовка понятия soft-компетенции как универсальной компетенции ФГОСЗ++. Рассмотрена возможность применения данного подхода для оценки подготовки педагогов профессионального образования.

Ключевые слова: компетенция, soft skills, универсальные компетенции, soft-компетенции.

SOFT-COMPETENCIES AS A RESULT OF VOCATIONAL TEACHERS TRAINING

A. A. Sharov

Senior Lecturer

*Russian State Vocational Pedagogical University,
Ekaterinburg, Russia*

D. P. Zavodchikov

*Candidate of Sciences in Pedagogy,
Head of the Department of Educational Psychology
and Professional Development*

*Russian State Vocational Pedagogical University,
Ekaterinburg, Russia*

I. V. Osipova

Candidate of Sciences in Pedagogy, Professor

*Russian State Vocational Pedagogical University,
Ekaterinburg, Russia*

Abstract. The article analyzes the concepts of “competence”, “soft skills” and presents the comparative analysis of these concepts in the psychological and pedagogical literature and regulatory documents. An expanded interpretation of the concept of soft-competence – as a universal competence of the Federal State Educational Standard of Higher Education (3++) is proposed. The possibility of using this approach to evaluate the training of vocational education teachers is considered.

Keywords: competency, soft skills, universal competencies, Soft-competencies.

Исторически складывающееся разделение труда привело к выделению непосредственно профессионального знания, его усложнению и накоплению. Вместе с изменением способов производства процесс профессионализации в соответствии с принципами разделения труда шел по пути усложнения и более глубокой специализации умений и навыков. Сложившиеся в конце XIV – начале XX вв. классические школы научного управления (М. Вебер, Ф. Тейлор, А. Файоль) и психотехники (А. К. Гастев, Г. Мюнстерберг) в своих трудах отдавали ведущую роль развитию узкоспециализированных навыков и умений. Таким образом начинала складываться система профессионального образования, но поскольку производственные технологии менялись достаточно медленно,

то и профессиональное знание обновлялось постепенно и было востребовано в течение жизни нескольких поколений.

Наращение скорости технических и технологических изменений, обновления профессионально значимых информации и знаний в середине XX в. изменило требования к персоналу организаций и предприятий в плане развития, изменения и повышения квалификации. Теперь «узкая» специализация не всегда успевала реагировать на изменения требований рынка труда. В настоящее время глобальные изменения общемировой ситуации заставляют пересматривать квалификационные требования к большинству профессий и закладывают новые тренды в системе среднего профессионального образования (СПО). Сама подготовка педагогов профессионального образования также требует переосмысления. В Стратегии развития среднего профобразования до 2030 г. (<https://edu.gov.ru/press/3058/minprosvescheniya-rossii-predstavilo-strategiyu-razvitiya-srednego-profobrazovaniya-do-2030-goda/>) заявлено, что ключевым направлением повышения квалификации работников системы СПО станет формирование нового набора компетенций педагогов. Изменение требований к квалификационным характеристикам касаются не только профессиональных компетенций, привязанных к технологиям, но и так называемых гибких навыков [6]. Гибкие навыки или мягкие навыки (англ. *soft skills*) – комплекс неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в профессиональной деятельности, высокую эффективность труда и являются сквозными, т. е. не связаны с конкретной специализированной, профессиональной областью [10].

Гибкие навыки, в отличие от профессиональных навыков в традиционном понимании (рассматриваемых в этом дискурсе как «жесткие» (от англ. *hard skills*)), не зависят от специфики конкретной деятельности, тесно связаны с личностными качествами и установками (ответственность, дисциплина, самоменеджмент), а также социальными навыками (скорость адаптации, коммуникация, в частности, слушание; работа в команде, эмоциональный интеллект) и менеджерскими способностями (управление временем, лидерство, решение проблем, критическое мышление) [11].

Сегодня в научных источниках нет единой классификации гибких навыков, как и не определено точное количество качеств и умений, подходящее под определение гибких навыков. Так, перечисленные выше навыки дополняются особенностями когнитивной сферы (скорость, креативность, гибкость и системность) [3].

Навыки данного класса сложно отслеживать, измерять в связи со значительной гуманитарной составляющей, не поддающейся простым четким определениям и метрикам [8]. Однако, на сегодняшний день существуют тесты и методики проведения собеседований, помогающие оценить уровень развития данной группы навыков [7].

История возникновения понятия «soft skills» дает представление о сущности гибких навыков и возможности соотнести их с современной концепцией профессиональной подготовки педагогов профессионального образования. «Зарождению» понятия способствовали исследования, связанные с реформой системы подготовки личного состава Армии США в период 1959–1972 гг., а также исследования компетенций под руководством Д. К. МакКлеелланда в ходе подбора сотрудников дипломатической информационной службы Госдепартамента США в период 1971–1991 гг. Все эти исследования и привели к возникновению понятий не только soft skills, но и компетенций и методик оценки компетенций [9].

Д. К. МакКлеелланд называет компетенцией базовое качество индивидуума, имеющее причинное отношение к эффективному и (или) наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях [9]. К базовым качествам автор относит мотивы, психофизиологические особенности или свойства, Я-концепцию, знания, навыки. По его мнению, компетенция имеет отношение к глубокой и устойчивой части личности и потому может предопределять поведение человека во многих ситуациях. Таким образом, компетентностный подход зарождался и осмысливался не внутри сферы образования, а был ответом на конкретный заказ профессиональной сферы [9].

Можно сказать, что *изначально компетенции стали противопоставляться специальным профессиональным навыкам*, т. е. начали рассматриваться как самостоятельные универсальные составляющие *любой* успешной профессиональной деятельности. Следовательно, компетенции в своем историческом контексте являлись гибкими на-

выками. Однако сейчас понятие «компетенция» понимается гораздо шире, поскольку определение термина «skill» шире, чем привычное нам значение слова «навык», оно приближается к значению слова «компетенция» [3].

По мнению Э. Ф. Зеера, компетенции – это *обобщенные* способы действий, обеспечивающих продуктивное выполнение профессиональной деятельности, способности человека реализовать на практике свою компетентность. Ядром компетенции являются деятельностные способности – совокупность способов действий в определенных условиях, без которых компетенции не могут быть реализованы [1]. В данном определении уже можно проследить не только универсальность в любой профессии (soft), но и специализированность (hard).

Устоявшегося определения для содержания понятия «компетенция» или «ключевая компетенция» до сих пор нет [5]. Не существует и единой, принятой всеми классификации компетенций. Тем не менее большинство авторов связывают компетентность с эффективным выполнением какой-либо деятельности или действия [4]. Именно потому, что для успешности деятельности необходимо две стороны – профессиональные и надпрофессиональные качества, было принято разделять hard и soft-навыки и компетенции.

В Глоссарии терминов Европейского фонда образования (ЕФО, 1997) компетенция определяется как [1]:

1. Способность делать что-либо хорошо или эффективно.
2. Соответствие требованиям, предъявляемым при устройстве на работу.
3. Способность выполнять особые трудовые функции.

М. Стобарт, заместитель директора Департамента образования, культуры и спорта Совета Европы выделяет следующие компетенции профессиональной деятельности [10]:

1. Политические и социальные компетенции (способность брать на себя ответственность, участвовать в совместном принятии решений, регулировать конфликты ненасильственным путем, участвовать в функционировании и в улучшении демократических институтов).
2. Компетенции, касающиеся жизни в многокультурном обществе (понимание различий, уважение друг друга, способность жить с людьми других культур, языков, религий).

3. Компетенции, касающиеся владения устным и письменным общением (владение несколькими языками, принимающее все возрастающее значение).

4. Компетенции, связанные с возникновением общества информации (владение новыми технологиями, понимание их применения, их силы и слабости, способность критического отношения к распространяемой по каналам СМИ информации и рекламе).

5. Способность учиться всю жизнь как основа непрерывной подготовки в профессиональном плане, а также в личной и общественной жизни.

Таким образом, компетенция – это характеристика, даваемая человеку в результате оценки эффективности (результативности) его действий, направленных на разрешение определенного круга значимых для данного сообщества задач (проблем). Знания, навыки, способности, мотивы, ценности и убеждения рассматриваются как возможные составляющие компетентности, но сами по себе еще не делают человека компетентным.

Понятие soft-компетенции дает определение тому, какие требования ФГОС в части результатов образования можно рассматривать как мягкие компетенции, необходимые педагогу профессиональной школы для успешного выполнения профессиональной деятельности. Анализ перечня универсальных компетенций, предусмотренных Федеральным государственным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям), позволяет говорить, что большинство из них можно отнести к тем самым гибким навыкам. Фактически, можно утверждать, что универсальные компетенции ФГОС 3++ являются классическими soft-компетенциями. Приведем некоторые из них:

- системное и критическое мышление – УК-1 (способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач);

- разработка и реализация проектов УК-2 (способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений);

- командная работа и лидерство УК-3 (способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде);
- коммуникация УК-4 (способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах));
- межкультурное взаимодействие УК-5 (способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах);
- самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение) УК-6 (способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни).

Можно говорить о том, что компетентностный подход возник в ответ на изменения требований к квалификационным характеристикам специалистов, обеспечивающих их профессиональную успешность и продуктивность в условиях динамично меняющейся организационно-производственной среды. Проблематика компетенций касается напрямую и образования и занимает в нем одно из ведущих мест, в том числе по отношению к самому педагогу. Естественно, возникает вопрос: как нужно формировать и оценивать компетенции в образовании, когда они возникли как вариант оценки компетентности человека, выполняющего профессиональную деятельность? Формулировка «способен и готов», заложенная в Федеральный государственный образовательный стандарт, частично дает ответ на этот вопрос.

Однако, на наш взгляд, в современных понятиях компетенций в образовании отходит на второй план такой важный фактор, как индикаторы на уровне наблюдаемого поведения. Отметим, что поведенческие индикаторы – это стандарты поведения, которые наблюдаются в действиях человека, обладающего конкретной компетенцией. Предметом наблюдения избирается проявление высокой компетенции. Проявления слабой, неэффективной («отрицательной») компетенции тоже могут стать предметом наблюдения и изучения, но это происходит редко. Такой подход к индикаторам позволяет более эффективно оценивать и диагностировать компетенции и сблизить образовательный подход (с точки зрения готовности к деятельности) и бизнеса (с точки зрения успешности деятельности).

В заключение отметим, что требования к личности педагога, в том числе профессионального образования, достаточно давно являются предметом рассмотрения в психолого-педагогических исследованиях, однако крайне редко получали инструментальное воплощение, позволяющее вписать их в требования к результатам профессиональной подготовки. Совпадение смыслового и содержательного наполнения универсальных и soft-компетенций позволяет перенести принципы и технологии диагностики, оценивания и развития soft-компетенций как более разработанного в прикладном аспекте подхода в профессионально-образовательный процесс подготовки педагогов профессионального образования.

Список литературы

1. Зеер, Э. Ф. Психология профессионального образования / Э. Ф. Зеер. Москва: Юрайт, 2019. 395 с. Текст: непосредственный.
2. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата современного образования / И. А. Зимняя. Текст: непосредственный // Компетенции в образовании: опыт проектирования: сборник научных трудов / под ред. А. В. Хуторского. Москва: ИНЭК, 2007. С. 33–45.
3. Лошкарева, Е. Навыки будущего. Что нужно знать и уметь в новом сложном мире: доклад на конференции всемирной ассоциации WorldSkills / Е. Лошкарева. Абу-Даби, 2017. URL: http://arzmanyan.com.ru/files/2017/wsdoklad_12_okt_rus.pdf. Текст: электронный.
4. Лыжин, А. И. Компетентностный портрет современного исследователя в VUCA-мире / А. И. Лыжин, А. А. Коновалов. Текст: непосредственный // Высшее образование сегодня. 2021. № 4. С. 14–19.
5. Миронова, П. В. Сущностно-содержательная характеристика понятия «надпрофессиональные навыки» / П. В. Миронова. Текст: непосредственный // Современные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей 14-й Международной научно-практической конференции. Пенза, 2020. С. 153–159.
6. Осипова, И. В. К вопросу о мониторинге soft-компетенций педагогов профессиональной школы / И. В. Осипова, А. А. Шаров. Текст: непосредственный // Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы 25-й Международной

научно-практической конференции, Екатеринбург, 7–8 апр. 2020 г. / Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург, 2020. С. 102–105.

7. Пономарева, О. Я. Сформированность гибких навыков (soft skills) как условие адаптации современного поколения к рынку труда / О. Я. Пономарева. Текст: непосредственный // Актуальные проблемы социального профессионально-экономического вхождения молодежи в региональную общественно-производственную среду: материалы 2-й Международной научно-практической конференции / отв. за вып. Л. П. Пачикова, Т. В. Филипповская; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. Екатеринбург, 2018. С. 29–33.

8. Яркова, Т. А. Формирование гибких навыков у студентов в условиях реализации профессионального стандарта педагога / Т. А. Яркова, И. И. Черкасова. Текст: непосредственный // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. Humanitates. 2016. Т. 2, № 4. С. 222–234.

9. McClelland, D. C. Testing for competence rather than for intelligence / D. C. McClelland. Text: print // American Psychologist. 1973. № 28. P. 1–14.

10. Cross-country survey on soft skills. Mostly required by companies to Medium/high skilled migrants. Methodological approach for a common framework of Soft Skills at work / E. Dall'Amico, S. Verona. Text: electronic // Ceipiemonte S.c.p.a. 2015. URL: https://conseil-recherche-innovation.net/sites/default/files/public/articles/vhsm_determination_of_soft_skills.pdf.

11. Workforce connections: Key soft skills that foster youth workforce success / L. H. Lippman, R. Ryberg, R. Carney, K. A. Moore. Text: electronic // Child Trends. 2015. URL: <http://www.childtrends.org/wp-content/uploads/2015/06/2015-24WFCSoftSkills1.pdf>.

Для цитирования: Шаров, А. А. Soft-компетенции как результат подготовки педагогов профессионального образования / А. А. Шаров, Д. П. Заводчиков, И. В. Осипова. Текст: непосредственный // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2021. № 2 (5) С. 82–90. DOI: 10.17853/2686-8970-2021-2-82-90.