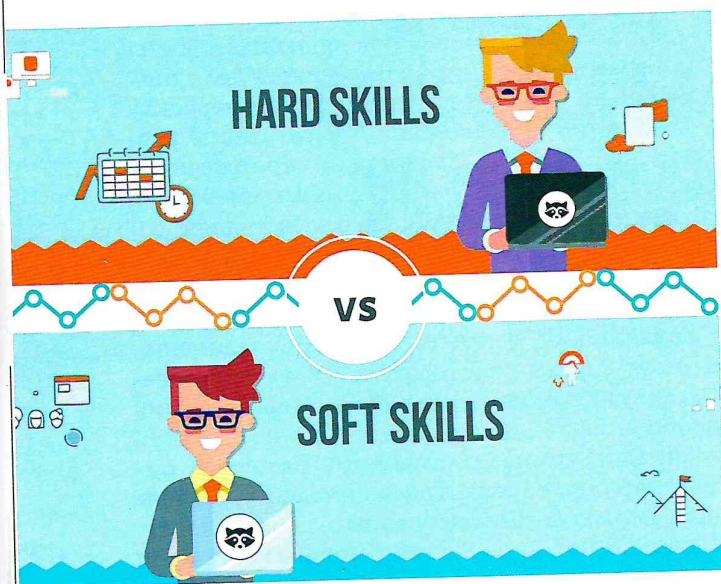


HARD VS SOFT SKILLS В СОВРЕМЕННОМ ОБРАЗОВАНИИ

Алексей АРТЮХОВ, методист отдела развития квалификаций регионального методического центра национальной системы квалификаций КГБОУ ДПО «Красноярский краевой центр профориентации и развития квалификаций»

Несмотря на то что термины hard и soft skills появились уже давно (в 1959 г. в США. — Прим. авт.), до сих пор встречаются люди, которые не знакомы с такими понятиями. Поэтому и предлагаем начать с того, что вообще такое hard и soft skills. Если hard (от англ. «жесткий») skills — это профессиональные компетенции, присущие тому или иному роду деятельности, то soft (от англ. «мягкий») skills — это компетенции общие, качества не профессии, но личности, что делает их более индивидуальными и неопределенными.



В России свое распространение они получили не так давно, но сразу обозначили свои претензии на массовость. На сегодняшний день так называемые харды и софты становятся неотъемлемой частью жизни, постепенно интегрируясь в нашу жизнь. Сам процесс интеграции идет медленно.

В июне 2021 года Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова совместно с порталом SuperJob провел исследование «Какие специалисты нужны работодателю сегодня? HARD vs SOFT». Так, по результатам исследования, проведенного в пяти различных сферах деятельности (математика и IT, экономика и финансы, менеджмент и маркетинг, обще-

ство и политика, индустрия гостеприимства и ресторанного бизнеса) был составлен перечень наиболее востребованных компетенций:

- умение работать с информацией (soft);
- стрессоустойчивость (soft);
- знание иностранного языка (hard);
- навыки самоорганизации (soft);
- навыки презентации и визуализации (soft);
- коммуникативные навыки (soft);
- лидерские качества (soft);
- креативные навыки (soft);
- знание нормативно-правовой базы (hard);
- навыки аналитики массивов данных (hard).

Глядя на выделенные компетенции, может показаться, что для того, чтобы стать успешным в своей профессии, достаточно плотно взяться за самообразование, развить свои общие компетенции по максимуму, и всё — ты в приоритете среди соискателей. Однако в статистике приведены лишь топовые компетенции, для конкретных областей показатели могут кардинально отличаться от приведенных выше (например, для разработчиков iOS работодатели выделяют в основном наличие hard skills). Не зря, надо сказать, выделяют. Ведь эта работа не отличается какими-то особыми требованиями по взаимодействию с другими людьми. Есть компьютер, пакет программ и задача, для решения которой нужны довольно специфические знания, навыки и умения. В целом же по исследованию в процентном соотношении выбор hard и soft skills среди работодателей выглядит как 63 % на 37 % соответственно.

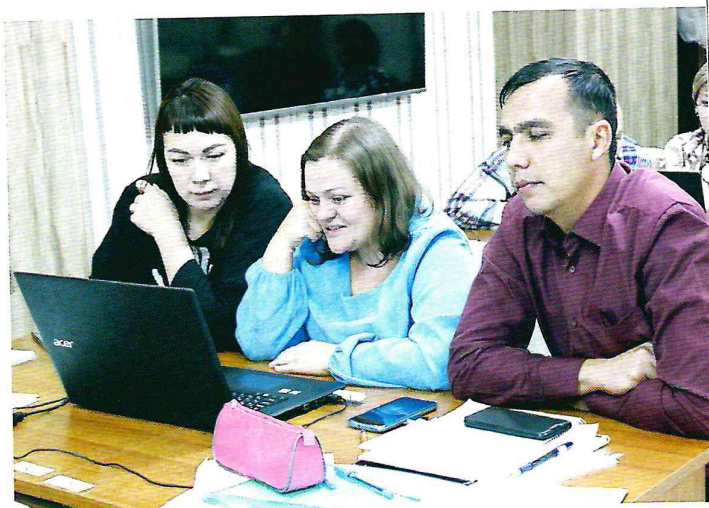
Но ответить однозначно на вопрос «Какие компетенции важнее?» практически невозможно. Обладание в должной степени развитыми профессиональными компетенциями — хорошо, а быть при этом еще и коммуникабельным, самостоятельным и в то же время командным сотрудником — еще лучше.

Особый интерес вызывают выводы при сопоставлении результатов исследования в сфере менеджмента и маркетинга, основную выборку по которой представляли такие профессии, как менеджеры по развитию, рекламе, продажам, персоналу и маркетинго-аналитик.

Ни для кого не секрет, какие требования обычно предъявляются к «управленцам» и «продажникам»: развитые коммуникативные навыки, креативность, работа в коллективе, лидерские качества и т. д., то есть в основном общие компетенции. Особенность данной ситуации заключается в том, что для перечисленных выше профессий общие компетенции, ввиду их постоянного применения, неизбежно трансформируются в профессиональные. Происходит это из-за специфики работы, завязанной на постоянном контакте с людьми. В итоге имеющиеся профессиональные компетенции (знание иностранного языка, разработка и реализация проектов, навыки планирования) фактически теряют свое значение, становясь вторичными.

Как было отмечено в эфире программы «Сервис для бизнеса» на канале Mediametrics заместителем генерального директора Национального агентства развития квалификаций (НАРК) Аллой Факторович, «общие компетенции потому и называются общими, что они носят универсальный, надпрофессиональный характер. Они нужны везде, и они любую деятельность делают более качественной, более эффективной. Это те компетенции, которые позволяют очень быстро адаптироваться ко всем изменениям... Работодатели хотели бы, чтобы у их работников были общие компетенции. По данным одного из последних опросов, проведенных Высшей школой экономики, даже премия за такие общие компетенции предполагается. То есть если в позиции указывается требование к общим компетенциям, то, как правило, эта позиция более высокооплачиваемая. Уже порядка 47 % вакансий разного уровня показывают востребованность общих компетенций».

Имея высокий запрос от работодателей на наличие у соискателей общих компетенций (далее — ОК), стоит обратить внимание на достижения системы образования в их формировании и развитии у молодых специалистов. ФГОС предполагает формирование ОК у студентов, однако их оценка в рамках про-



межуточной и итоговой аттестаций поверхностна и, как правило, включена в оценку hard skills факультативно.

В этой связи особого внимания заслуживает специально разработанная программа НАРК, предназначенная для повышения квалификации руководителей образовательных организаций и структурных образовательных подразделений предприятий, методистов, преподавателей, мастеров производственного обучения, наставников на производстве по вопросам оценки и развития ОК.

Данная программа призвана, помимо всего прочего, способствовать более активной разработке средств для оценки ОК, так как в настоящее время существует явный дефицит оценочных средств (далее — ОС). Такая целевая аудитория, состоящая из сотрудников образовательных организаций, выбрана не случайно. Вполне логично, что педагогам, взаимодействующим со студентами высшего и среднего профессионального образования, легче понять, какие изменения в существующие образовательные программы необходимо внести для более полного формирования ОК у студентов по результатам освоения основных и дополнительных профессиональных программ.



Алгоритм

РАЗРАБОТКИ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ ОК



В ноябре 2021 года в Красноярском крае впервые состоялось обучение педагогических работников по программе формирования и оценки ОК у студентов — «Развитие и оценка общих компетенций, востребованных в профессиональной деятельности». Активное участие преподавательского состава всех образовательных организаций могло бы оказать более благоприятное воздействие на развитие системы квалификаций. Ведь процесс развития общих компетенций непрерывен и должен иметь продолжение во всех образовательных программах, по которым проходят обучение школьники, а затем и студенты.

Однако выводы по проделанной работе сделать всё же можно. Касаться они будут, по определенным причинам, лишь образовательных организаций СПО. Несмотря на все усилия, прикладываемые участниками системы квалификаций для достижения поставленных целей, остается несколько насущных трудностей, разрешив или обойдя которые мы сможем получить куда более значимые результаты развития ОК, чем нынешние. Вот некоторые из тех, которые были отмечены как слушателями программы, так и нами:

- СПО не имеют возможности массово организовывать обучение своих специалистов без потери эффективности учебного процесса. Это связано в первую очередь с недостаточной укомплектованностью штата. Следовательно,

обучением студентов занимаются преподаватели, не прошедшие обучение по программе повышения квалификации.

- Некоторые работодатели идут на контакт неохотно. И это происходит по вполне резонным причинам. Как уже отмечалось представителями работодателя, в настоящее время невыгодно вкладывать средства в обучение студентов. Если говорить о мужской половине выпускников, то всё просто — после получения профессии выпускники зачастую идут в армию, а по возвращении уже не думают о продолжении карьеры профильного специалиста; либо поступают на службу в силовые структуры, где для приема достаточно военного билета и нет необходимости проходить независимую оценку квалификации. Девушки же уходят в декретный отпуск или делают карьеру в сфере красоты (например, мастер ногтевого сервиса), также не требующей подтверждения квалификации.

- Сотрудники СПО относятся с существенной долей скепсиса к перспективе адаптации своих годами проверенных программ под новые требования, назначения которых не все понимают. Возможно, это происходит потому, что им самим в бытность студентами не приходилось сталкиваться с чем-то, подобным нынешнему «развитию квалификаций». Да и зачем что-то менять, когда есть разработанный ФГОС, где всё прописано и не требуется никаких дополнений? Кто эти самые изменения, будь то описание оценочных средств или разработка дескрипторов, должен претворять в жизнь — преподаватели или методисты?

Но почему повышенная нагрузка ложится именно на плечи преподавательского состава организаций СПО? Ответ, как кажется, может заключаться в не всегда достаточном уровне подготовки выпускников школ. Причем это касается как уровня теоретических знаний, так и уровня развития ОК. Это является одной из причин, почему не все ученики школ принимают самостоятельное решение о поступлении в колледж или техникум после окончания 9-го класса. Кого-то в 10-й класс не переводят ввиду неудовлетворительной успеваемости, после чего выбора места дальнейшего обучения не остается. Кто-то мог просто не поступить в вуз и, тем самым, также лишился выбора. Да, это не повсеместно, да, есть множество исключений, но по факту — на сегодняшний день учиться в организациях СПО может практически любой.

В целях увеличения кадрового потенциала возможно изменить некоторые принципы обучения в школах страны. Например, начать можно было бы со снижения внеаудиторной нагрузки учителей. Этого можно достичь путем увеличения штата преподавателей

и сокращения числа обучающихся в классах для более полного погружения школьников в учебный процесс. Также важно организовывать и обеспечивать участие всех учеников в мероприятиях, способствующих развитию коммуникативных и презентационных навыков (конференции, круглые столы и т. д.).

Подводя промежуточный итог сказанному выше, можно утверждать, что на национальном уровне идет плановая работа по формированию и развитию ОК у молодых специалистов. Да, существуют определенные сложности и шероховатости в работе, но проанализировав опыт зарубежных коллег и, возможно, перенимая некоторые их наработки, удастся качественно улучшить показатели обучающихся образований СПО.

Отталкиваясь от вышеизложенного, предлагаем остановиться более подробно на опыте организации школьного обучения зарубежных стран, а именно тех, чей подход позволил качественно улучшить уровень образования.

В Канаде, например, финансирование образования всех учеников — обязанность государства. Государственные школы в Канаде признаны самыми технически оснащенными в мире, причем государство обеспечивает не только современное оборудование кабинетов и спортивных площадок, но и ноутбуки и планшеты для всех учеников. При этом в каждой из десяти провинций Канады своя система образования, и государство, которое тратит на среднее образование огромные суммы (порядка 7 % ВВП), не вмешивается в местные правила.

Пример Финляндии чем-то схож с канадским. Здесь также все затраты на обучение детей берет на себя государство. Причем полностью — от компьютерных залов и бассейнов до карандашей. Также одной из основных задач школы считается передача необходимых для жизни знаний и навыков. Говоря простым языком, в финских школах готовят к жизни, а не к экзаменам.

Говоря о Китае, важно подчеркнуть, что почти все ключевые реформы, связанные с образованием, до внедрения на уровне страны пилотировались в одной-двух провинциях (в отличие от аналогичной ситуации в РФ). Методики обучения по ключевым предметам меняются в сторону практически ориентированных, то есть китайская образовательная система преследует цель перейти от простого обучения к осмысленному.

Подводя итог, стоит отметить, что зарубежными коллегами особое внимание уделяется развитию квалификации педагогов, человека как личности, а также материально-техническому оснащению школ. Изменения в сфере образования наиболее успешно проводятся после тщательной проработки всех сопутствующих вопросов, начиная с обновления всей нормативной базы с последующим доведением до сведения населения и заканчивая количественным и качественным увеличением преподавательского состава.

В результате важно понимать, что изменения требуют существенных финансовых затрат со стороны государства, объем которых напрямую зависит от уровня экономического развития страны, который, в свою очередь, растет и крепнет силами квалифицированных кадров. Это обстоятельство объясняет актуальность разработанной Национальным агентством развития квалификаций программы, целью которой является подготовка именно таких кадров.

Работодателю нужны квалифицированные кадры. Поэтому саморазвитие, повышение профессионализма, «прокачка», наряду с профессиональными, своих общих компетенций — лишь небольшой перечень того, чем стоит заняться уже сейчас. Это современные реалии, от них не уйти. А навстречу грядущим изменениям нужно идти осознанно и целенаправленно. Ведь кто, если не мы, позаботится о своем будущем.

