

УДК 37.08

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ РЕСУРС – ТРАНСФОРМАЦИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГА

СТРЕЛЬЦОВА Анна Викторовна,
учитель начальных классов,
МБОУ «Лицей № 5», г. Воронеж;

ИВАНОВА Надежда Андреевна,
доцент кафедры педагогики и методики дошкольного и начального образования,
Воронежский государственный педагогический университет

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается вопрос о необходимости развития *soft skills* педагогов, проведен теоретический анализ исследований отечественных и зарубежных авторов, проведено эмпирическое исследование в образовательных организациях Воронежа среди учителей, студентов и преподавателей вуза. Результаты интенсива «Я – Учитель 2020» показали, что объективно существует потребность в целенаправленной работе по развитию *soft skills* педагогов. Авторы рекомендуют к использованию индивидуальную программу развития гибких навыков.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: *soft skills*, компетенция, HR-трансформация, учитель.

HUMAN RESOURCE AS TRANSFORMATION OF TEACHER'S COMPETENCIES

STRELTSOVA A. V.,
Primary School Teacher,
Lyceum No. 5, Voronezh;

IVANOVA N. A.,
Docent of the Department of Pedagogy and Methodology of Preschool and Primary Education,
Voronezh State Pedagogical University

ABSTRACT. The article discusses the need to develop *soft skills* of teachers. The theoretical analysis of research by domestic and foreign authors is carried out. An empirical study was conducted in Voronezh educational institutions among teachers, students and university teachers. The Results of the Intensive "I am a Teacher 2020" showed that objectively there is a need for purposeful work on the development of *soft skills* of teachers. The authors recommend using an individual program for developing flexible skills.

KEY WORDS: *soft skills*, competence, HR transformation, teacher.

Современное образование, направленное на формирование у детей компетенций XXI века, должно своевременно эволюционировать в соответствии с развитием общества. Методисты и психологи отмечают, что модель образования, в которой учащиеся ориентированы на запоминание объема знаний и правильных решений, устарела.

В августе 2019 года в Москве на V Международной конференции «Школьное образование XXI века: формирование и оценка гибких компетенций» Сергей Кравцов подчеркнул, что «классическим формам школьного образования предстоит серьезная трансформация, которая затронет всю Россию. Мы должны подготовиться к проблемам и вызовам, которых не было 10-20 лет назад» [8, с. 223].

Активно разрабатывается модель единой цифровой образовательной среды – платформы для получения каждым школьником качественного образования. В Москве успешно реализована попытка автоматизировать образовательный процесс средствами МЭШ (Московской электронной школы) и РЭШ (Российской электронной школы). Возникает вопрос: «Сможет ли электронная школа заменить учителя?».

Бесспорно, искусственный интеллект качественно справится с автоматизированной проверкой до-

машних заданий, подбором дифференцированных заданий к урокам, оценкой и подготовкой отчетов. Но как машина передаст эмоции от продукта творчества или неординарного решения, поделится личным накопленным жизненным опытом, спроектирует урок так, чтобы упорный труд чередовался с радостью от выполненной работы? «Чем технологичнее общество, тем выше ценится человечность. Человеческий фактор — это особый аспект нашей социальной действительности, это то, что делает нас обществом» [8, с. 223].

Сложная демографическая ситуация и ухудшающееся экономическое положение акцентируют внимание на наиболее конкурентоспособном ресурсе государства – человеческом ресурсе (от англ. «HR» – эйчар, аббревиатура «Human Resources» – человеческие ресурсы). В эйчар-сфере образования личностные качества являются основой профессионального соответствия.

«Профессиональный стандарт педагога 2019: компетенции учителей» базируется на восприятии учителя как ключевой фигуры в системе образования, что в условиях стремительно развивающегося общества и перехода на более высокую экономическую ступень обуславливает необходимость выделения комплекса новых компетенций.

«Разработчики международного проекта "Ключевые компетентности и новая грамотность" предлагают использовать термин "универсальные ком-

петентности», понимая компетентность, как «способность эффективно мобилизовать (выбирать и использовать наиболее подходящие) знания и умения для решения задач, в том числе в новых нестандартных ситуациях». При этом подчеркивается, что универсальность данных компетенций отражает как их массовый (необходимый для всех) характер, так и неограниченность их какой-либо конкретной сферой деятельности» [1].

Сегодня очевидна необходимость трансформации образования с учетом вызовов цифрового мира и новой технологической революции в пользу развития гибких навыков (soft skills), обеспечивающих кадровое лидерство в цифровом обществе. «Объясняется это тем, что в нынешний исторический момент создание новых технологий, товаров и услуг становится возможным лишь как результат кооперации специалистов из разных областей знаний. А им нужно уметь взаимодействовать» [7].

На международных форумах экономисты говорят о том, что благодаря развитию искусственного интеллекта, робототехники, нанотехнологий будет утеряно около 5 миллионов рабочих мест. Широко известны пугающие прогнозы аналитиков о вытеснении искусственным интеллектом таких профес-

сий как турагент, библиотекарь, риэлтор. Появятся новые рабочие места, которые будут требовать новых навыков и умений, к которым школы и ВУЗы пока не готовы. Поэтому правительства разных стран и бизнес в срочном порядке переобучают свои кадры путем тренингов, коучинга и конкурсов и мастер-классов. По прогнозам аналитиков Всемирного экономического форума в ближайшие годы изменятся 35% ключевых востребованных компетенций.

«В 2016 году на Мировом экономическом форуме в Давосе (Швейцария) были сформулированы основные soft skills (или "мягкие навыки"), необходимые человеку в XXI веке для успешной профессиональной деятельности и повседневной жизни. Они представляют собой комплекс навыков или компетенций, которые можно было бы назвать метапредметными или общими для различных видов деятельности, и включают в себя некоторые характерные черты когнитивной и в целом интеллектуальной деятельности, эмоционального интеллекта, управления собственной деятельностью и конструктивного взаимодействия с другими людьми» [7] (рис. 1).



Рис. 1 – Навыки будущего

Компетенции, отраженные в профессиональном стандарте, можно соотнести с двумя группами навыков: soft skills и hard skills. Ключом к успеху профессиональной деятельности является баланс этих навыков.

Hard skills («твердые» или «жесткие» навыки) – это компетентность. Это – профессионально обучаемые и поддающиеся количественной оценке навыки, базирующиеся на знании предметного содержания, подтвержденном дипломом, удостоверением или сертификатом; навыках, приобретенных в процессе профессионального развития; навыках работы с компьютером.

Soft skills («гибкие» или «мягкие» навыки) – это компетенции. Это – комплекс метапрофессиональных навыков, не связанных с какой-либо предметной областью и отвечающих за высокую производительность труда.

О.Л. Чуланова дала такую развернутую дефиницию мягким компетенциям: «Soft skills – это социально-трудовая характеристика совокупности знаний, умений, навыков и мотивационных характеристик работника в сфере взаимодействия между

людьми, умения грамотно управлять своим временем, умения убеждать, ведения переговоров, лидерства, эмоционального интеллекта, обладающих эмерджентностью, необходимых для успешного выполнения работы и соответствующих требованиям должности и стратегическим целям организации, это характеристика потенциального качества, позволяющего описать практически все элементы готовности персонала к эффективному труду в заданной ситуации на рабочем месте в трудовом коллективе» [3].

В.В. Путин, выступая на закрытии Всемирного фестиваля молодежи и студентов «Молодежь 2030. Образ будущего», сказал: «Сегодняшнее образование становится совершенно другим, как и технологии. Очевидно, что конкурентные преимущества получают те люди, которые не просто обладают набором интересных и важных знаний, а обладают тем, что сегодня называют soft skills, обладают и креативным, и плановым, и другими видами мышления, когда человек вырабатывает для себя целый маршрут по жизни приобретения новых и новых знаний. На первый план выходит умение коммуни-

цировать с другими людьми, управлять своими эмоциями, работать в команде».

В последнее время усиливается роль именно soft skills в процессе профессионального развития сотрудников всех организаций. «Гибкие навыки приобретают совершенно новое значение в контексте сегодняшнего дня, именно они будут на повестке обучения и оценки в будущем», – заявил Андреас Шляйхер, руководитель Департамента по образованию и ОЭСР (Организации экономического сотрудничества и развития). «Гибкие навыки – это то, что у нас привычно относят к «личным качествам», им нигде не учат, они не поддаются сертификации и количественному измерению» [6]. Soft skills позволяют эффективно общаться с людьми, вести дела, планировать время. Они не связаны с профессией, но помогают быть успешным в ней.

В России продвижением проектов по развитию гибких навыков занимается Агентство стратегических исследований. Исследователи Центра профтестирования и развития на базе факультета психологии МГУ отнесли к гибким навыкам 4 группы универсальных умений:

1. Социальные компетенции (успешное взаимодействие с людьми) – коммуникативность, ораторские способности, эмоциональный интеллект (умение различать эмоции и мотивы других людей), гибкость и принятие критики.

2. Интеллектуальные компетенции (постоянное профессиональное развитие) – аналитический склад ума, умение видеть и решать проблему, хорошая память, обучаемость, креативность.

3. Волевые компетенции (достижение целей в работе) – ориентирование на результат, тайм-менеджмент, стрессоустойчивость, упорство, готовность к рутинной работе.

4. Лидерские компетенции (успешное использование ресурсов для достижения общих целей) – умение принимать решения, ответственность, умение сформировать команду, наставничество, умение разрешать конфликты.

Мы полагаем, что вопросы развития гибких навыков у педагогов заслуживают особого внимания, так как именно на них лежит ответственность за формирование навыков будущего у школьников и студентов.

Определим содержание основных soft skills применительно к педагогу.

Навыки эффективного общения – умение слушать, убеждать и аргументировать, строить отношения с окружающими, базовые навыки самопрезентации, публичные выступления. Это то, что сейчас оценивается в профессиональных конкурсах.

Навыки self-менеджмента: эмоциональный интеллект, управление эмоциями и собственным развитием, тайм-менеджмент, рефлексия. Это – многоразовый процесс самоорганизации и самореализации личности педагога.

Навыки эффективного мышления – владение системным, креативным, структурным, логическим, проектным, тактическим и стратегическим мышлением. Это – владение когнитивной гибкостью, предполагающей оперативное переключение с одной мысли на другую, а также обдумывание нескольких идей и задач одновременно.

Усложнение процессов требует нестандартных решений. К сожалению, этому тоже не учат в современной школе и вузах. Критическое мышление как профессионально-ориентированный вид мышления предполагает сомнение в достоверности всей поступающей информации уже существующих правил и даже своих представлений о мире.

К сожалению, современная школа не лучший помощник в этом вопросе, т.к. зачастую превалирует технология единственного верного ответа в формате теста.

Управленческие навыки: лидерство, мотивирование, планирование, постановка задач, управление исполнением, контроль реализации задач, наставничество (рис. 2).



Рис. 2 – 10 гибких навыков, необходимых педагогу

Важность и необходимость владения soft skills педагогами пока не осознается в должной мере. Программы повышения квалификации для педагогических работников по-прежнему, в большей степени, направлены на развитие жестких навыков. Проанализировав практику ведения занятий в педагогическом университете, можно с сожалением констатировать, что развитию гибких навыков студентов также не уделяется должного внимания [3].

Эмпирическое исследование по выявлению уровня владения гибкими компетенциями мы провели в

образовательных организациях Воронежа среди учителей начальной школы (25 человек), студентов (25 человек) и преподавателей вузов (25 человек). Была проведена онлайн диагностика, разработанная сервисом Яндекс, использован учебник на основании исследований Джона Хетти в рамках Образовательной инициативы Яндекса для школьных учителей и преподавателей всех ступеней образования.

Задания интенсива «Я – Учитель 2020» включали 24 кейса из реальной педагогической практики по 6 компетенциям: анализу своих действий,

ориентации на учебный результат, сотрудничеству с коллегами, развитию учеников, индивидуальному подходу, атмосфере в классе. (см. рис. 3). Для каждого кейса предлагались 4 варианта решения: верное, частично верное, частично неверное, полностью

неверное. По каждой компетенции был сформирован личный результат, и предоставлены рекомендации по развитию компетенций в виде списка ресурсов для самообучения (ссылки на курсы, статьи и интервью).



Рис. 3 – Индивидуальный результат

Уровни сформированности гибких навыков (высокий – 86-100%, средний – 66-85% и низкий – 46-65%) мы отражаем в следующих таблицах (табл. 1, 2, 3).

Таблица 1 – Сформированность гибких навыков студентов

Компетенции/ Уровни	Анализ действий	Ориентация на результат	Сотрудничество	Развитие	Индивидуальный подход	Атмосфера
Высокий	5 (20%)	3 (12%)	5 (20%)	1 (8%)	2 (8%)	8 (32%)
Средний	15 (60%)	16 (64%)	15 (60%)	17 (68%)	18 (72%)	15 (60%)
Низкий	5 (20%)	6 (24%)	5 (20%)	7 (28%)	5 (20%)	2 (8%)

Таблица 2 – Сформированность компетенций учителей начальных классов

Компетенции/ Уровни	Анализ действий	Ориентация на результат	Сотрудничество	Развитие	Индивидуальный подход	Атмосфера
Высокий	5 (20%)	8 (32%)	11 (44%)	9 (36%)	4 (16%)	12 (48%)
Средний	17 (68%)	15 (60%)	13 (52%)	15 (60%)	20 (80%)	11 (44%)
Низкий	3 (12%)	2 (8%)	1 (4%)	1 (4%)	1 (4%)	2 (8%)

Таблица 3 – Сформированность компетенций преподавателей

Компетенции/ Уровни	Анализ действий	Ориентация на результат	Сотрудничество	Развитие	Индивидуальный подход	Атмосфера
Высокий	7 (28%)	6 (24%)	5 (20%)	12 (48%)	5 (20%)	4 (16%)
Средний	15 (60%)	18 (72%)	18 (72%)	12 (48%)	19 (76%)	19 (76%)
Низкий	3 (12%)	1 (4%)	2 (8%)	1 (4%)	1 (4%)	2 (8%)

Полученные в ходе интенсива «Я – Учитель 2020» результаты показали, что объективно существует потребность в целенаправленной работе по развитию гибких навыков педагогов. Высокого уровня владения метапредметными компетенциями не достигают большинство опрошенных, низкий уровень владения гибкими навыками наблюдается не только у студентов, но и учителей и преподавателей, воспитывающих молодое поколение педагогов. Во всех трех группах преобладает средний уровень сформированности, учителя и педагоги показывают повышенный уровень, однако, встречаются и случаи низкого уровня развития. Именно поэтому мы видим острую потребность в целенаправленной работе по развитию soft skills работников образования всех уровней.

«Т.А. Яркова и И.И. Черкасова справедливо отмечают, что поскольку профессия учителя является публичной, то особо значимыми выступают навыки самопрезентации, умения выстраивать отношения

со всеми участниками образовательного процесса, способность и готовность решать творческие задачи, проявлять лидерские качества. Эти навыки и умения становятся особенно актуальными в эпоху цифровизации, характеризующейся процессами трансформации как общества в целом, так и образования в частности, что влечет за собой трансформацию понятия педагогической профессии» [1].

Специалисты в HR-сфере рекомендуют научиться планировать свое развитие, следить за инновациями, постоянно приобретать новый опыт, брать на себя сложные задачи, использовать разные формы обучения: повышение квалификации, самообучение, курсы, конкурсы, мастер-классы, тренинги, семинары.

Рекомендации по составлению индивидуального плана развития:

1. Примите на себя ответственность за собственное развитие, составьте индивидуальный план раз-

вития (далее ИПР) и определите цели, навыки и инструменты развития.

2. Планируйте свою цель по системе SMART:

«Конкретна ли моя цель? Понимаю ли я, в чем она выражается? Как я измерю результат? Адекватна ли цель? Смогу ли я действительно ее достичь в указанные сроки? Действительно ли достижение именно этой цели мне необходимо? Когда я хочу получить результат?»

3. Выберите развивающие действия: курсы, тренинги, мастер-классы, чтение литературы.

4. Установите точные временные рамки выполнения заданий.

5. Проводите мониторинг результатов и коррекцию ИПР.

В результате исследования мы пришли к следующим выводам:

1) несмотря на терминологическое разнообразие содержания понятия надпрофессиональных навыков (soft skills, гибкие навыки, мягкие навыки), мы выявили наиболее востребованные компетенции;

2) результаты интенсива «Я – Учитель 2020» показали, что объективно существует потребность в целенаправленной работе по развитию soft skills педагогов. Проведенная диагностика по выявлению уровня владения гибкими навыками в педагогической деятельности среди студентов, школьных учителей и преподавателей вуза показала средний уровень развития;

3) наиболее значимые для учителя надпрофессиональные навыки (эмоциональный интеллект и умение вести переговоры) не закреплены в Федеральных государственных образовательных стандартах, что позволяет нам сделать вывод об отсутствии целенаправленной работы по их формированию.

Таким образом, гибкие компетенции, к числу которых относятся социальные навыки, навыки общения, критическое мышление, креативность, выходят на первое место в системе образования будущего. Но уже сегодня учитель должен обеспечить школьников таким уровнем развития, который позволит быть успешными не только в процессе обучения в школе, но и в течение всей жизни.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Гизатуллина, А. В. Надпрофессиональные навыки учителей [Электронный ресурс] / А. В. Гизатуллина, О. В. Шатунова // Мир педагогики и психологии. – 2019. – № 4(33). – Апрель. Режим доступа: <https://scipress.ru/pedagogy/articles/nadprofessionalnye-navyki-uchitelej.html>.
2. Дроботенко, Ю. Б. Изменение понятия педагогической профессии в современном обществе [Электронный ресурс] / Ю. Б. Дроботенко // Наука о человеке: гуманитарные исследования. – 2015. – № 4(22). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/izmenenie-ponyatiya-pedagogicheskoy-professii-v-sovremennom-obschestve>.
3. Ивонина, А. И. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников [Электронный ресурс] / А. И. Ивонина, О. Л. Чуланова, Ю. М. Давлетшина // Наукovedenie : интернет-журнал. – 2017. – № 1. – Т. 9. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf>.
4. Морозова, О. В. Формирование гибких компетенций (soft skills) у школьников [Электронный ресурс] / О. В. Морозова. – Режим доступа: <https://nougazprom.mskobr.ru/files/images/> Педсоветы.
5. Кисличенко, А. Путин, soft skills и молодежь. О чем это? [Электронный ресурс] / А. Кисличенко. – Режим доступа: <https://annatubten.livejournal.com/555062.html>.
6. Шляйхер, А. Образование мирового уровня. Как выстроить школьную систему XXI века? [Текст] / А. Шляйхер – М. : Национальное образование, 2019. – С. 336.
7. Яркова, Т. А. Формирование гибких навыков у студентов в условиях реализации профессионального стандарта педагога [Текст] / Т. А. Яркова, И. И. Черкасова // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. – 2016. – Т. 2. – № 4. – С. 222-234.