Новоклинова Анна Владимировна
канд. пед. наук, доцент
ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет»
г. Кемерово, Кемеровская область

«МЯГКИЕ» НАВЫКИ И ТРУДОУСТРАИВАЕМОСТЬ

***Аннотация**: в работе проанализированы понятия «трудоустраиваемость» и «мягкие» навыки», показана важность и универсальная структура «трудоустраиваемости». Мы предполагаем, что формирование трудоустраиваемости студентов профессиональных учебных заведений должно идти преимущественно по линии профессионально-ориентированных проектов, позволяющих формировать «мягкие» навыки и профессиональные компетенции «бесшовно». Рассматриваемая тема будет интересна специалистам, интересующимся вопросами подготовки востребованных выпускников профессиональных учебных заведений.*

***Ключевые слова**: «мягкие» навыки, трудоустраиваемость, профессиональная подготовка студентов.*

Современные отечественные образовательные стандарты предъявляют требования к формированию трех видов компетенций: общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных. Профессиональная среда все чаще оперирует такими понятиями, как «soft skills – hard skills», или «мягкие» навыки и «жесткие» (профессиональные) компетенции. В англоязычных источниках, в том числе документах, посвященных Болонскому процессу, одним из ведущих концептов сферы образования является «трудоустраиваемость» выпускников [3, с. 7]. Эти понятия отражают происходящие сегодня в высшем образовании изменения, в том числе обусловленные подписанием Болонского соглашения. В данный момент происходит процесс согласования, принятия-непринятия этих и многих других терминов, и разработка «нового понятийно-проблемного словаря высшего образования» является, безусловно, актуальной задачей [1, с. 124].

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

«Мягкие» навыки – это универсальные, надпрофессиональные компетенции. Список «мягких» навыков, востребованных сегодня у работодателя, весьма обширен. Исследователи объединяют их в четыре группы: базовые коммуникативные навыки, или коммуникативная грамотность, навыки self-менеджмента, навыки эффективного мышления, или интеллектуального мышления, управленческие навыки, или форсайт-управление [2]. «Мягкие» навыки – это навыки, обусловленные характером, темпераментом, привычками, ценностями человека, тем, что закладывается в детстве и трансформируется в течение жизни.

На первый взгляд, «мягкие» навыки универсальны для всех профессий. Тем не менее «жесткий» навык оказывает свое влияние, актуализируя одни как максимально востребованные, другие как важные, но дополнительные. Профессиональные компетенции определяют специфику «мягких» навыков, например, коммуникативные навыки педагога отличаются от коммуникативных навыков инженера. По одним профессиям «мягкий» навык является ключевым профессиональным, по другим – важной «надстройкой» для профессиональных компетенций. Один навык может быть более востребован в одной организации и являться сопутствующим, дополнительным для другой. Отмечают, что на этапе первичного трудоустройства, вне зависимости от выбранной профессии, «мягкие» навыки более значимы, чем профессиональные компетенции.

На сегодняшний день одним из ведущих определений термина «трудоустраиваемость» остается дефиниция М. Йорка: «совокупность компетенций, знаний, умений/навыков, понимания и личностных характеристик, которая обеспечивает выпускникам вузов карьерные перспективы по избранной профессии, вносит вклад в развитие экономики и общества» [5]. Данное определение не разграничивает «мягкие» навыки и профессиональные компетенции. Исследователи проекта Being at full potential определяют трудоустраиваемость как «показатель (мера) человека к готовности к трудоустройству и как потенциальный «предсказатель» его профессиональной успешности, учитывающий как профессиональные компетенции (hard skills), получаемые в рамках формально-

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

го образования, так и его «мягкие» навыки, формируемые в процессе воспитания и получаемые с жизненным опытом» [4]. Данное определение трудоустраиваемости («индекс трудоустраиваемости») подчеркивает важность обоих компонентов.

Трудоустраиваемость – это то, что объединяет интересы всех участников образовательного процесса на современном этапе (студентов, преподавателей, работодателей, общество), всеохватывающая цель различных образовательных тропинок, так как именно получение (и сохранение) хорошо оплачиваемой и желаемой работы является целью человека, получающего профессиональное образование. Данное качество личности, являясь динамичным, выступает стрежневым компонентом дальнейшей профессиональной социализации человека, а также основой его непрерывного профессионального образования.

Если рассматривать трудоустраиваемость как универсальную категорию, характеризующую любого человека, выходящего на рынок труда, то для низкоквалифицированных профессий на первое место выходят «мягкие» навыки, в то время как для специалиста высокой квалификации важнее иметь устойчивый профессиональный навык и, возможно, не один: зачастую люди получают две и более специальности в течение жизни. «Слешевые» специалисты, или «людирасчески», интересны современному (и потенциально будущему) работодателю тем, что могут работать в междисциплинарном поле. Именно поэтому данное понятие неразрывно связано с концепцией непрерывного образования. Человек выстраивает свое образование по мере востребованности тех или иных знаний, навыков и умений. «Надстройка» идет по линии «мягких» навыков, отсюда рост различных тренингов, курсов по развитию коммуникативных навыков, тимбилдинга, развитие креативных способностей человека и пр. Как пример получения новых специальностей (получение новых «жестких» навыков, развития «слеш-карьер», отмеченных выше) можно отметить тенденцию роста востребованности магистерских программ у взрослых обучающихся, окончивших вуз три-пять и более лет назад, а также популярность программ профессиональной переподготовки.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

В профессиональных учебных заведениях формирование трудоустраиваемости студентов, в том числе развитие «мягких» навыков, должно идти по линии профессионально-ориентированных проектов, когда этот процесс проходит максимально «бесшовно» и органично для того или иного профессионального поля. Участие в подобных проектах, отраженное, в портфолио или резюме выпускника, снимает немаловажный для работодателя (и для академической среды) вопрос: как оценивать сформированность «мягких» навыков или трудоустраиваемость выпускника в целом. Опыт участия в профессиональных проектах многое может сказать потенциальному работодателю: какова была зона ответственности студента, его обязанности и достигнутые результаты.

В качестве примера можно привести проект Кемеровского государственного университета «Новое поколение»: студенты-бакалавры педагогического направления подготовки проводят занятия по английскому языку для людей пенсионного возраста. Под руководством преподавателей кафедры студенты не только осуществляют непосредственно педагогическую работу (разработка и проведение занятий), но и осуществляют организационную деятельность (подбор групп, поиск аудиторий, составление расписания и т. д.). Важным направлением проекта является научная составляющая – написание студентами курсовых работ и ВКР по методике обучения иностранным языкам людей пенсионного возраста. В течение двух лет студенты имели возможность работать над совершенствованием не только своих профессиональных (методических) компетенций, но и «мягких» навыков – коммуникативных, навыков работы в команде и др. Результаты исследований были представлены на защитах ВКР, в присутствии потенциальных работодателей, которые отмечали высокую практическую значимость работ.

Перспективы подобных исследований лежат в области сотрудничества вуза с потенциальными работодателями, их роли и степени участия в процессе формирования трудоустраиваемости студентов в целях подготовки высококвалифицированных специалистов.

Список литературы

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

1. Байденко В.И. Обеспечение качества высшего образования: современный опыт (статья 2) / В.И. Байденко, Н.А. Селезнёва // Высшее образование в России. – 2017. – №11 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/obespechenie-kachestva-vysshego-obrazovaniya-sovremennyy-opyt-statya-2

2. Бацунов С.Н. Современные детерминанты развития soft skills / С.Н. Бацунов, И.И. Дереча, И.М. Кунгурова [и др.] // Концепт. – 2018. – №4 (апрель). – С. 12–21 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://e-koncept.ru/2018/181018.htm

3. Минин М.Г. Трудоустраиваемость как психолого-педагогическая категория [Текст] / М.Г. Минин, А.В. Новоклинова // Вестник ФГБОУ ВПО «Московский государственный агроинженерный университет им. В. П. Горячкина». Серия: Теория и методика профессионального образования. – 2012. – №4 (55). – С. 7–11.

4. Employability Assessment report [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://beingatfullpotential.com/employabilityandfow/

5. Mantz Y. Employability: what it is and what it is not. Learning and Employability Series 1 / Y. Mantz. – United Kingdom: Higher Education Academy, 2006. – 20 p. URL: http://www.heacademy.ac.uk/

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)