

Підготовка майстра виробничого навчання, викладача професійного навчання до впровадження в освітній процес інноваційних технологій : матеріали IV Всеукраїнського науково-методичного семінару (5 листопада 2020 р.) / Глухівський НПУ ім. О. Довженка. Глухів, 2020. 228 с. С. 26-30.

Сидоренко Вікторія Вікторівна,
*докторка педагогічних наук, директорка Білоцерківського
інституту неперервної професійної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту» НАПН України*

РОЗВИТОК SOFT SKILLS ПЕДАГОГА ПРОФЕСІЙНОЇ (ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ) ОСВІТИ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ: КОМПЕТЕНЦІЇ, ЦІННОСТІ, ПОВЕДІНКОВІ ІНДИКАТОРИ, РЕЗУЛЬТАТИ

Безперервний професійний розвиток фахівців у суспільстві знань є своєрідним викликом його інформаційним параметрам, відповіддю на нестабільність у сфері зайнятості і професій. Упровадження у виробництво нового обладнання, цифрових технологій вимагає від педагогічних працівників професійної (професійно-технічної) освіти нового осмислення діяльності, нетрадиційних підходів, уміння навчатися впродовж життя.

В умовах діджиталізації, тобто інтеграції цифрових технологій в усі види діяльності, спостерігається розрив у навичках сучасного фахівця (про це детальніше див: [1, с. 6, 20-24]). За даними сучасних досліджень, вже до 2022 року частка нових спеціальностей зросте до 27%. До цього ж часу через автоматизацію прогнозується зникнення близько 75 млн. робочих місць, а мінімум 54% співробітників у світі повинні будуть пройти перенавчання, аби бути конкурентоздатними і затребуваними на ринку праці. Високий рівень безробіття серед молоді зумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи. Роботодавці вважають рівень підготовки в закладах професійної (професійно-технічної) освіти низьким, що не відповідає вимогам сучасного виробництва. Не задовольняє не лише якість підготовки, а й рівень кваліфікації значної кількості випускників. Окрім того, важливим чинником забезпечення оновлення змісту освіти є створення умов щодо безперервного фахового розвитку фахівця, який би

відповідав умовам сучасного виробництва. На цьому етапі неможливо обмежувати підвищення кваліфікації працівників психолого-педагогічним і методичним спрямуванням. Нова модель розвитку суспільства знань потребує від педагога професійної (професійно-технічної) освіти широкого спектра навичок і компетенцій для успішного виконання своїх професійних функцій, забезпечення всебічного і сталого розвитку освіти і науки України, соціальної єдності й подальшого розвитку демократичної культури. Окрім оволодіння цифровими навичками, роботодавці мають робити ставку на кросфункціональність персоналу, розвиток їх надпрофесійних, наскрізних навичок *soft skills*, які відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність. Ефективність змін залежить від своєчасного вивчення попиту на нові компетентності кваліфікованих працівників на ринку праці, інноваційного, організаційно-методичного та наукового забезпечення професійної підготовки кваліфікованих робітників, ефективної взаємодії виробництва та закладів професійної (професійно-технічної) освіти.

Мета полягає в аналізі *soft skills* як необхідного складника безперервного професійного розвитку педагога професійної (професійно-технічної) освіти впродовж життя.

Дослідження, проведені Гарвардським університетом, Фондом Карнегі та Науково-дослідним центром Стенфорда, прийшли до висновку, що 85% успішності в роботі відбувається завдяки добре розвиненим м'яким та людським навичкам, і лише 15% успіху в роботі – технічним навичкам та знанням (тверді навички) [4]. Ці статистичні дані були екстрапольовані з дослідження американського фізика, інженера і педагога Чарльза Ріборга Манна «*A study of engineering education*», опублікованого в 1918 році Фондом Карнегі. Отже, необхідність навчання м'яких навичок у школах та на робочих місцях була обґрунтована ще в 1918 році в дослідженні Чарльза Манна з інженерної освіти. Зокрема у звіті «*State of the Industry: Increased Commitment to Workplace Learning*», дані більш ніж 400 організацій усіх основних галузей свідчать про те, що навчання та розвиток мають вирішальне значення для зростання та

збереження конкурентних переваг. Проте, за даними Американського товариства з підготовки та розвитку (ASTD), американські роботодавці і досі витрачають $\frac{3}{4}$ на навчання твердим навичкам. За оцінками ASTD, американські організації витратили близько 171,5 млрд доларів на співробітників у 2010 році, лише 27,6% пішли на навчання м'яким навичкам [2].

За переконанням National Soft Skills Association (NASSA), припущення про те, що м'які навички не ґрунтуються на знаннях і не можуть бути оцінені та навчені, призвели до кризи освіти та навчання, з якою ми стикаємось сьогодні в наших школах та на робочих місцях [3]. Національна асоціація м'яких навичок (NASSA) була створена для розповсюдження досліджень та найкращих практик оцінювання та викладання м'яких навичок. М'які навички включають такі особисті якості, як: позитивне ставлення, спілкування, планування та організація, критичне мислення, робота в команді тощо.

Термін «soft skills» не новий, проте в основному був предметом досліджень у військовій сфері, психології, бізнесі, а останнім часом – в освіті, на ринку освітніх послуг.

Soft skills (надпрофесійні, гнучкі або м'які навички) – це комплекс неспеціалізованих, надпрофесійних, наскрізних навичок, які відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність та не пов'язані з конкретною професійною сферою.

Аналіз джерельної бази дослідження дає можливість подати узагальнювальну характеристику soft skills:

- набуті соціально-психологічні навички, які фахівець отримує шляхом неформальної та інформальної освіти та використовує для розвитку в професійній галузі;
- не мають сертифікації, важко відстежити, виміряти кількісними показниками, перевірити їх рівень розвитку, наочно продемонструвати;
- за їх розвиток відповідає права півкуля головного мозку, EQ – емоційний інтелект;

- мінливі та ситуативні, що залежать від конкретної спеціальності та підприємства зокрема;
- допомагають фахівцям знаходити оптимальні рішення в широкому спектрі завдань, які не описані в посадових обов'язках;
- передбачають постановку цілей, лідерство, мотивацію, емоційний інтелект, комунікацію, прийняття рішень, планування, управління конфліктами, критичне мислення, креативність, опірність стресам;
- особисті якості, які дають можливість ефективно й гармонійно взаємодіяти з іншими людьми, використовувати різні моделі поведінки;
- мають мало спільного із професійним знаннями, але натомість тісно пов'язані з характером людини;
- вбирають соціальні, інтелектуальні, комунікативні, вольові тощо компетенції.

Soft-skills педагога професійної (професійно-технічної) освіти поділяємо на декілька блоків, зокрема комунікативні навички, навички self-менеджмента, або персонального менеджмента, професійна гнучкість та адаптивність, емоційний інтелект, лідерство і командна робота, соціальна згуртованість і соціальна взаємодія.

I. Комунікативні навички. Про комунікативний потенціал сучасного фахівця, що визначає ефективність комунікації в різних сферах життєдіяльності, свідчить його комунікативна ерудиція, комунікативний досвід, професійно-комунікативні здібності, уміння, настанови, комунікативна техніка, комунікативний стиль.

II. Навички self-менеджмента (self-managment), або персонального менеджмента, передбачають набір навичок, стратегій і тактик, які допомагають фахівцеві досягти особисті та професійно значущі результати, управляти власним життям, професійною кар'єрою, віднаходити шляхи індивідуального професійного саморозвитку, гармонійної самореалізації і самовдосконалення шляхом формальної, неформальної та інформальної освіти. Ці навички

включають три основні аспекти самоменеджменту: управління часом (тайм-менеджмент), управління життям і управління собою.

III. Професійна гнучкість та адаптивність. Професійна гнучкість допомагає сучасному фахівцеві успішно вирішувати широкий спектр професійних завдань, змінювати наявні способи їх вирішення на більш ефективні, віднаходити нові оригінальні підходи до розв'язання проблемних ситуацій. Розвинуті адаптаційні навички фахівця дають йому можливість успішно пристосовуватись до різноманітних нових вимог життєдіяльності, виробництва, ефективно ліквідувати або компенсувати вплив несприятливих чинників навколишнього середовища за рахунок перебудови зв'язків і стосунків між суб'єктами, видів діяльності в умовах нестабільності, при зміні ситуації коригувати, перебудовувати свій робочий процес. Ці навички забезпечують високу працездатність, витривалість, стресотолерантність, психічну і фізичну гармонійність.

IV. Емоційний інтелект (Emotional intelligence, EQ), який відноситься до соціальних навичок, проявляється в реальній взаємодії з колегами, керівництвом, замовниками послуг, ключовими стейкхолдерами. Здатність проявляти, пояснювати і розуміти емоції, наміри і мотивацію інших людей і свої власні, а також уміння управляти своїми емоціями та емоціями інших, почуттям такту і своєчасності реакції.

V. Лідерство і командна робота. Лідерство включає прояв ініціативи, координацію зусиль між членами колективу, команди, наставництво, менторство та супервізію. Лідерську поведінку визначає впевненість у собі, особиста відповідальність, цілеспрямованість, емоційний інтелект, стресостійкість, навички комунікації та самопрезентації, мотивації й самомотивації, креативність і здатність до інновацій, набуття досвіду розв'язання проблем як професійних, так і міжособистісних, стратегічне мислення, здатність впливати на оточуючих, переконувати їх, формувати та розвивати ефективні команди.

VI. Соціальна згуртованість і соціальна взаємодія.

За визначенням Світового банку, соціальна згуртованість – це такий стан, за якого група людей у межах певної території – країни, демонструє здатність до співпраці, що, в свою чергу, створює інституційну можливість для продуктивних змін. Соціальна згуртованість – це можливість без втрати індивідуальних відмінностей забезпечити координацію, співпрацю заради реалізації критично важливих цілей суспільства. Навичка соціальної взаємодії реалізується в обміні професійною діяльністю, інформацією, перспективним професійним досвідом, здібностями, уміннями, взаємному впливі людей, соціальних спільнот; система взаємообумовлених соціальних дій, зв'язаних циклічною залежністю, при якій дія одного суб'єкта є одночасно причиною і наслідком у відповідь дій інших суб'єктів. Соціальна взаємодія - це, мабуть, найнеобхідніша навичка на робочому місці для якісного, інноваційного виконання професійних завдань.

Отже, ринкова економіка чітко визначає орієнтири професійної (професійно-технічної) освіти, робить очевидним, що головна мета всіх суб'єктів освітнього процесу полягає в необхідності врахування сучасних соціально-економічних реалій ринку праці та трансформування їх в інноваційні освітні програми підвищення кваліфікації і перепідготовки. Практично в будь-якій галузі вимоги до умінь і навичок працівників змінюватимуться. Підприємствам, які мають намір відповідати вимогам четвертої промислової революції, доведеться допомогти виробничому персоналу адаптуватися до нових умов. Саме soft skills на сьогодні є необхідним складником професійного саморозвитку і самореалізації педагога професійної освіти впродовж життя, показником рівня його конкурентоспроможності на вітчизняному і міжнародному ринку праці.

Література

1. Сидоренко Вікторія. Професійний розвиток фахівців в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти: ключові компетентності і ресурси : електронний курс. Київ: ДУ «НМЦ «Агроосвіта», 2019. 130 с.
2. Green Michael, McGill Erin. The 2011 State of the Industry: Increased Commitment to Workplace Learning / Learning Ecosystems by Daniel S. Christian, M.S.Ed. 11.02.2011. Retrieved from: <http://danielschristian.com/learning-ecosystems/2011/11/02/the-2011-state-of-the-industry-increased-commitment-to-workplace-learning-green-mcgill/>
3. National Soft Skills Association (NASSA). Retrieved from: <https://www.nationalsoftskills.org/>

4. The Soft Skills Disconnect. National Soft Skills Association. February 13, 2015.
Retrieved from: <https://www.nationalsoftskills.org/the-soft-skills-disconnect/>