

## **КОМПЕТЕНЦИИ СПЕЦИАЛИСТА И SOFT SKILLS: ПРОБЛЕМА СООТНОШЕНИЯ**

**М.Р. ДИСЬКО-ШУМАН**

*Белорусский государственный университет информатики и  
радиоэлектроники*

В статье рассматривается проблема соотношения двух подходов к оценке уровня подготовки специалиста – с позиции компетентностного подхода и с точки зрения наличия у специалиста надпрофессиональных навыков soft skills. Анализируются существующие классификации компетенций специалиста и soft skills. Предлагается возможный вариант решения обозначенного вопроса.

Ключевые слова: компетентностный подход, компетенции специалиста, универсальные компетенции, soft skills.

Основной целью любого профессионального образования является подготовка высококвалифицированного специалиста, соответствующего уровня, конкурентоспособного на рынке труда, владеющего своей профессией и готового к постоянному профессиональному росту и профессиональной мобильности. Повышение конкурентоспособности выпускников высших учебных заведений предполагает наличие у выпускаемых специалистов определенных качеств (знаний, практических навыков, личностных качеств), оценка которых может быть произведена в соответствии с определенными критериями и процедурами. Такие критерии и процедуры должны быть стандартизированы и применимы к любой специальности и любому уровню подготовки специалиста.

В системе высшего образования Республики Беларусь общепризнанным является компетентностный подход, в соответствии с которым проектируются содержания образовательных программ и определяются критерии оценки подготовки специалистов [1]. Оценка специалиста производится в соответствии с необходимым набором компетенций, которыми должен овладеть обучающийся в процессе получения образования. Компетентностный подход продуктивно используется, начиная с конца 90-ых гг.; он получил методологическое и методическое обоснование в 2000-ых [2]. Данный подход заменил собой принятую оценку с позиций зрения триады «знания-умения-навыки» (ЗУН), использовавшуюся для описания интегративного результата обучения. Компетентностный подход имел целью конкретизацию и детализацию достаточно абстрактной системы ЗУНа.

В соответствии с компетентностным подходом, типовые и рабочие программы учебных дисциплин включают в качестве обязательного компонента описание тех компетенций, которыми должен овладеть студент в процессе обучения. Например, в программе-минимуме по

общеобразовательной дисциплине «Философия и методология науки»: «Непосредственной задачей программы-минимума является формирование у обучающихся соответствующих философских компетенций – предметных и операциональных»; после чего дается перечень таких компетенций. Такой подход позволяет унифицировать систему оценки специалиста и задать систему четких критериев.

Вопрос о классификации компетенций является достаточно сложным и до настоящего времени открытым. В научных исследованиях рассматриваются различные возможные подходы к выделению групп компетенций по разным основаниям. Так, доктор педагогических наук, профессор Хуторской А. В. выделяет 7 групп компетенций, среди которых учебно-познавательные, информационные, коммуникативные компетенции и т.д. [3]. Профессор кафедры проектирования образовательных систем РИВШ Макаров А.В. предлагает многоуровневую классификацию компетенций, в которой наиболее общими являются три группы компетенций: универсальные, профессиональные и специализированные компетенции. В свою очередь универсальные компетенции подразделяются на три подгруппы: социально-личностные, инструментальные и системные; в каждую из этих подгрупп входит определенное количество конкретных компетенций [4].

В последние годы достаточно широкое распространение получил так же подход к оценке специалиста с точки зрения наличия/отсутствия у него так называемых «мягких навыков» (soft skills). Само понятие soft skills, а также четкое разделение на «мягкие» и «твердые» навыки (hard skills), было заимствовано из области управления персоналом. К hard skills обычно относятся те профессиональные навыки, которым можно научиться, а качество обучения можно проверить с помощью одной из форм контроля.

Под soft skills понимается совокупность надпрофессиональных навыков, которые тесно связаны с личностными качествами и установками, а также с навыками социального взаимодействия. В перечень soft skills включают такие качества как коммуникабельность, умение решать задачи в команде, гибкость и системность мышления и ряд других. «В настоящее время существует множество моделей soft skills, однако они имеют не только различия, но и сходства. Так, например, многие исследователи относят к обязательным элементам модели коммуникативные навыки, принятие решений и тайм-менеджмент» [5].

Исследователи подчеркивают особую значимость именно soft skills для повышения конкурентоспособности специалиста на рынке труда [6].

Предложенные классификации soft skills включают в себя следующие группы навыков: коммуникативные, управленческие, самоорганизационные, мыслительные, эмоциональные [7]. Данные группы могут включать достаточно разнородные навыки. Например, в группу

коммуникативных soft skills включены такие навыки как умение слушать, проведение презентаций, знание риторики, умение аргументировать и т.д.

Если сравнить классификацию компетенций специалиста и классификацию надпрофессиональных навыков soft skills, то в результате сравнения обнаружится, что большая часть soft skills включена в группу универсальных компетенций. К ним относятся такие навыки как умение аргументировать, навыки критического мышления и самокритики, умение работать в команде, способность к межличностной коммуникации, владение системным и сравнительным анализом. Если по сути мы имеем дело практически с одним и тем же перечнем компетенций, которые в одном подходе называются компетенциями специалиста, а в другом навыками soft skills, то не нарушаем ли мы тем самым принцип методологического редукционизма, известный как Бритва Оккама, умножая «сущности без надобности» и пытаясь дополнить компетентный подход перечнем навыков soft skills? Насколько методологически оправданным является заимствование критериев соответствия системе навыков soft skills? Тем более, что достаточно проблематичным является определение уровня владения специалистом тем или иным «мягким» навыком.

Вариантом решения обозначенного вопроса может выступить демаркация между компетенциями специалиста и компетенциями должности. Содержание компетенций специалиста определяется стандартами системы высшего образования и конкретизируется в типовых и рабочих программах учебных дисциплин. Содержание модели компетенций конкретной должности определяется теми задачами, которые ставятся исходя из непосредственных практических задач организации, фирмы или предприятия при функциональном определении должностных обязанностей. Например, специалисты одинакового профиля могут занимать различные позиции в одной организации, например, быть на позиции разработчика и руководителя проекта. Соответственно, для реализации различных должностных функций им будут необходимы и разные soft skills. В то же время перечень универсальных компетенций, освоенных в процессе обучения будет одинаков для обоих специалистов. Вопрос о компетенциях должности и соответствии им того или иного специалиста решается в рамках задач по управлению персоналом.

Таким образом, модель компетенций специалиста в рамках решения практических задач управления персоналом может быть дополнена моделями компетенций конкретных должностей. Следует отметить, что дальнейшее развитие и совершенствование тех или иных требуемых в конкретной ситуации soft skills становится задачей непрерывного образования, которая может быть решена в различных формах – курсы повышения квалификации, стажировки, практические тренинги.

## Список литературы

1. Макаров, А. В. Реализация компетентностного подхода в системах высшего образования: зарубежный и отечественный опыт: учеб.-метод. пособие // Макаров А. В., Перфильев Ю. С., Федин В. Т. – Минск: РИВШ, 2015. – 208 с.

2. Поликанова, Е.Г. Исторический аспект развития компетентностного подхода в образовании // Вестник ЧитГУ – № 4 (49) – 2008. – С. 44-48

3. Хуторской, А.В. Образовательные компетенции и методология дидактики. К 90-летию со дня рождения В.В. Краевского // А.В. Хуторской. Персональный сайт – Хроника бытия; 22.09.2016 г. [Электронный ресурс] – Режим доступа: – <http://khutorskoy.ru/be/2016/0803/>. – Дата доступа: 15.10.2020

4. Макаров, А. В. Реализация компетентностного подхода при проектировании стандартов высшего образования поколения 3+ // Макаров А. В. – Высшее техническое образование, 2017, том 1, №1. – С. 13-23

5. Чуланова, О.Л., Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // Ивонина А.И., Чуланова О.Л., Давлетшина Ю.М. Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №1 (2017) – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf> (доступ свободный). – Дата доступа: 07.10.2020.

6. Богдан, Е.С. Развитие soft skills как важный компонент формирования компетенций конкурентоспособных выпускников инженерных направлений // Богдан Е.С. – Вестник Евразийской науки, 2019 №3. – Режим доступа: <https://esj.today/PDF/24ECVN319.pdf> (доступ свободный). – Дата доступа: 17.10.2020.

7. Чуланова, О.Л. Социально-психологические аспекты управления: эмоциональная компетентность руководителя в структуре soft skills (значение, подходы, методы диагностики и развития) // Чуланова, О.Л. Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 9, №1 (2017). – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/07EVN117.pdf> (доступ свободный). – Дата доступа: 19.10.2020.

## **COMPETENCES OF SPECIALIST AND SOFT SKILLS: THE PROBLEM OF CORELATION** M.R. DISKO-SCHUMANN

*Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics*

The paper is devoted to the issue of the corelation between two approaches to assessing of specialists - from the standpoint of the competence-based approach and from the standpoint whether a specialist has over-professional soft skills. The existing classifications competencies and soft skills are analyzed. A possible solution to this issue is proposed.

**Key words:** competence-based approach, specialist's competencies, common competencies, soft skills.