

بررسی نقش مهارت‌های نرم در فرآیند آموزش معلمان

ندا کرمی نژاد^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۱۷

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۴/۳۰

چکیده

مقدمه و هدف: مهارت‌های نرم مترادف کلمه "مهارت‌های فرد" هستند. این اصطلاح آن دسته از ویژگی‌های شخصی را توصیف می‌کند که نشان دهنده سطح بالایی از هوش هیجانی است. مهارت‌های نرم شامل مهارت‌های بین فردی نیز می‌شود که شخصیت یک فرد و روابط بین فردی او را با دیگران نشان می‌دهد. داشتن مهارت‌های نرم با ارزش‌ترین ابزار در قرن بیست و یکم برای رسیدن به موفقیت است. در همین راستا هدف پژوهش حاضر بررسی نقش مهارت‌های نرم در فرآیند آموزش معلمان می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش: این تحقیق از نوع تحقیقات بنیادی نظری و روش اجرای آن به صورت مطالعات کتابخانه‌ای و تحلیلی و توصیفی است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان می‌دهد که هدف از آموزش، ساختن انسان‌های خوب با مهارت و تخصص است. انسان‌های روشنفکر توسط معلمان پرورش می‌یابند بنابراین آموزش ابزاری ضروری برای دستیابی به پایداری در همه عرصه‌ها می‌باشد. معلمان یکی از ارکان اصلی یک جامعه سالم و مترقی هستند که وزن و مسئولیت آموزش را بر دوش می‌کشند و منبع اصلی دانش و ارزش هستند. برای معلمان، توانایی استفاده از مهارت‌های نرم موثر می‌تواند باعث ایجاد یا شکستن یک حرفه شود. بدیهی به نظر می‌رسد که چنین مهارت‌هایی در کلاس درس اهمیت زیادی دارند، مهارت‌های نرم هنگام کار با والدین، مدیریت و سایر معلمان نیز از اهمیت بالایی برخوردار هستند. چنین مهارت‌هایی می‌تواند اثربخشی معلمان را بهبود بخشد.

نتیجه‌گیری: معلم نقشی حیاتی در جامعه و همچنین الگویی برای دانش‌آموزان مدرسه دارد. آموزش معلمان بر آموزش مدرسه تأثیری مواج دارد. برنامه آموزش با کیفیت معلمان منجر به آموزش با کیفیت مدرسه می‌شود. تربیت معلم نه تنها مسئول بهبود آموزش مدرسه است، بلکه مسئول آماده‌سازی معلمان شایسته، متعهد و حرفه‌ای است که می‌توانند نیازهای نوظهور سیستم و جامعه را برآورده سازند.

کلیدواژه‌ها: مهارت‌های نرم، فرآیند آموزش، آموزش معلمان.

^۱ دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی کازرون، کازرون، ایران.
پست الکترونیکی: nkn3076@gmail.com

مقدمه

جهان بسیار سریع در حال پویایی و تغییر است. جامعه و فرهنگ ما نیز در این دنیای سریع در حال تغییر و تحول است. تغییرات اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و تکنولوژیکی بر کشورهای مختلف جهان تأثیر گذاشته است، در نتیجه همه کشورها از جمله کشورهای در حال توسعه ناگزیر اصلاحات آموزشی را انتخاب کردند. اکنون به نظر می‌رسد همه چیز بسیار سیستماتیک است و طبیعت انسان بسیار عملگرا و مستعد تغییرات است. اگر دنیای امروز را با دهه‌های گذشته مقایسه کنیم، در می‌یابیم که چقدر تغییرات تدریجی در سبک زندگی اجتماعی ما رخ داده است. این تغییرات نه تنها در مورد آنها صحبت می‌شود، بلکه می‌توانیم آنها را در رفتار خود احساس کنیم. ۲۰ سال پیش، زمانی که فناوری در مقایسه با زمان کنونی چندان توسعه نیافته بود، مردم در مورد مهارت‌های نرم اذیت نمی‌شدند، اما اکنون همه چیز قابل اندازه‌گیری است و هر کسی مسئولیت و تعهد خود را در قبال رشد پایدار بالقوه دارد. افراد برای رسیدن به اهداف شخصی و حرفه‌ای خود در زندگی با مشکلات زیادی روبرو هستند. (آبفال و همکاران^۱، ۲۰۲۲). مهارت‌های نرم به بخشی جدایی‌ناپذیر از زندگی انسان تبدیل شده است. ابزار مهمی برای رسیدن به موفقیت است. معلمان عوامل کاتالیزور تغییرات هستند و تمرکز در هر جامعه‌ای باید بر ارائه آموزش معلمان با کیفیت باشد. آموزش با کیفیت معلم متعاقباً منجر به آموزش با کیفیت مدرسه خواهد شد. مطالعات نشان می‌دهد که مهارت‌های نرم و مسئولیت‌پذیری با یکدیگر مرتبط هستند. معلمان ستون فقرات هر کشوری هستند و نیز نقش مهمی در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور ایفا می‌کنند. مهارت‌های نرم به مهارت‌های مورد نیاز در جنبه‌های مختلف زندگی از جمله شغل ما گفته می‌شود. به عنوان مثال، اگر دو همکار در یک تیم کار می‌کنند، باید مهارت‌های ارتباطی خوب، مهارت‌های تیم‌سازی، مهارت‌های حل مشکل مشارکتی و غیره همراه با دانش آکادمیک داشته باشند. به گفته سازمان بهداشت جهانی^۲ «مهارت‌های نرم چیزی جز مهارت‌های روان‌شناختی نیستند که بر پذیرش رفتار دیگران همراه با فرهنگ آن‌ها اصرار دارند» (مولک-مینیرسکا و کوکا^۳، ۲۰۲۴).

در علم مدرن، مهارت‌های نرم در چارچوب ویژگی‌های جهانی لازم برای آموذنی برای دستیابی به اهداف معنادار شخصی در نظر گرفته (مهارت‌های حرفه‌ای خاص) می‌شوند. این مهارت‌های انعطاف

¹ Ubfal

² World Health Organization

³ Molek-Winiarska & Kawka

پذیر به عنوان مجموعه‌ای از مهارت‌های فوق حرفه‌ای غیرتخصصی در نظر گرفته می‌شود که امکان تعامل مؤثر و هماهنگ با افراد دیگر را فراهم می‌کند. مهارت‌های انعطاف‌پذیر به عنوان توانایی‌هایی تعریف می‌شود که به آزمودنی اجازه می‌دهد با در نظر گرفتن پتانسیل شخصی در برقراری و حفظ تعامل بین فردی در زمینه‌های حرفه‌ای و غیرحرفه‌ای زندگی و فعالیت موفق باشد. همچنین، مهارت‌های نرم را می‌توان به عنوان عناصر خودکار کنش آگاهانه تعریف کرد که در فرآیند اجرای آن شکل می‌گیرد و نشان دهنده توانایی هماهنگ برای حل یک نوع خاص از کار حرکتی، حسی، شناختی یا ذهنی است (ملسر^۱، ۲۰۱۸).

پیش نیازهای بالقوه برای خودشکوفایی حرفه‌ای و زندگی یک فرد امروزه مهارت‌های سخت (دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های حرفه‌ای محدود) نیست، بلکه به احتمال زیاد مهارت‌های نرمی است که بدون توجه به ویژگی‌های فعالیت حرفه‌ای و جهت اجرای آن موفقیت را تضمین می‌کند. به همین دلیل، محققان مدرن اغلب تلاش می‌کنند تا مفهوم «مهارت‌های نرم» را از دریچه ادراک ذهنی، علایق علمی یا حتی مزایای تجاری خود در نظر بگیرند. این امر فقدان یک تفسیر اساسی پذیرفته شده و بدون ابهام از اصطلاح "مهارت‌های نرم" را توضیح می‌دهد (لامری^۲، ۲۰۱۹). تجزیه و تحلیل نظری مطالعات مختلف امکان شناسایی ویژگی‌های روانشناختی یکپارچه مهارت‌ها و توانایی‌های انعطاف‌پذیر لازم برای تعامل مؤثر و هماهنگ با افراد دیگر و رفاه حرفه‌ای و شخصی را فراهم می‌کند (زادورینا و همکاران^۳، ۲۰۲۳).

تا به حال، اکثر مردم بر این باورند که موفقیت در فعالیت حرفه‌ای به سطح حرفه‌ای بودن یک فرد دارای تعدادی ویژگی‌های کلیدی مانند خودشناسی در حرفه، آگاهی از وظایف رسمی (موقعیت محور)، پشتکار و غیره بستگی دارد. با این حال، روندهای مدرن نشان می‌دهد که این یک افسانه منسوخ شده است. امروزه یک متخصص خوب، «متخصص عمومی» است که می‌داند چگونه به شیوه‌ای متحرک و یکپارچه، شیوه‌ای مؤثر برای تعامل با محیط انتخاب کند که مشکل از عناصر بسیاری است که پویایی تغییر و دگرگونی آن به موقعیت بستگی دارد. از غوطه‌ور شدن در آن گاهی اوقات افرادی که برای تحقق بخشیدن به خود در جامعه تلاش می‌کنند، نه حرفه‌ای بودن، بلکه توانایی برقراری ارتباط مؤثر را ندارند (آبدین و آسفر^۴، ۲۰۲۱). به گفته بودای و تادی (۲۰۱۵)، امروزه «افراد خلاق که بر محدودیت‌های فرصت‌های متوسط غلبه می‌کنند، فعال و مبتکر هستند» مورد نیاز است. به گفته جرمی لامری (۲۰۱۹)، موفقیت در جامعه مدرن "تنها چیزی است که هر یک از

¹ Melser

² Lamery

³ Zadorina & et al.

⁴ Asefer & Abidin

ما در بدو تولد دریافت می‌کنیم، بلکه ۹۰ درصد آن تلاش و کاری است که روی خودمان سرمایه گذاری شده است" (بنیوال و همکاران^۱، ۲۰۲۱).

روش شناسی پژوهش

روش این تحقیق به صورت مطالعات کتابخانه‌ای و اجرای آن توصیفی - تحلیلی است. در این تحقیق، از روش تحقیق کتابخانه‌ای و تحلیل و توصیف محتوا استفاده شده است. بدین صورت که پس از مطالعه‌ی منابع مختلف شامل کتاب‌ها، مقالات و مجلات علمی مطالب مربوط این مقاله استخراج شد و در پایان بر اساس روش توصیف و تحلیل محتوا نگارنده «چپستی و تعاریف مهارت‌های نرم، ضرورت و اهمیت آموزش مهارت‌های نرم، انواع مهارت‌های نرم در آموزش» را مورد بررسی قرار داد.

یافته‌ها

چپستی مهارت‌های نرم

نیروی کار قرن ۲۱ باید در مواجهه با چالش‌ها و خواسته‌های محل کار ذهنیت جدیدی داشته باشد. پینک^۲ (۲۰۰۵) بیان می‌کند که ما "از عصر اطلاعات به عصر مفهومی می‌رویم". او استدلال می‌کند برای اینکه کارکنان رقابتی باقی بمانند به مهارت‌های جدید نیاز دارند. به گفته پینک (۲۰۰۵)، "در عصر مفهومی، آنچه ما نیاز داریم یک ذهن کاملاً جدید است" که شامل هر دو استعداد جهت راست مغز و چپ مغز است. فارغ التحصیلان امروزی برای مقابله با چالش‌های این دوره باید در مهارت‌های محل کار قرن ۲۱ مهارت داشته باشند. مهارت‌های مربوطه عبارتند از: تفکر انتقادی و حل مسئله، ارتباط، همکاری، خلاقیت و نوآوری. یافته‌های پینک با دیگر متخصصان و محققانی که در حال تغییر محل کار و مهارت‌هایی هستند که برای موفقیت در کار مورد نیاز است، مطابقت دارد. تأثیر فناوری فراتر از تجهیزات جدید و ارتباط سریعتر خواهد بود، زیرا کار و مهارت‌ها دوباره تعریف و سازماندهی می‌شوند. دوگان و رایین^۳ (۲۰۰۸) ادعا می‌کند که "تغییرات سریع و افزایش رقابت مستلزم این است که کارکنان از مهارت‌های نرم خود برای تطبیق سریع با فناوری‌ها و ساختارهای سازمانی سریع استفاده کنند". عصر آینده افراد فعال و دارای ذهن خلاق را فرا می‌خواند. پینک (۲۰۰۵) یادآور می‌شود: "آینده متعلق به نوع بسیار متفاوتی از افراد با نوع ذهنی بسیار متفاوت است." (کچاگیاس^۴، ۲۰۱۱).

¹ Beniwal & etal.

² Pink

³ Dogan & Robin

⁴ Kechagias

هدف از آموزش، ساختن انسان‌های خوب با مهارت و تخصص است و انسان‌های روشنفکر می‌توانند توسط معلمان ایجاد شوند. به همین ترتیب، در سایر زمینه‌ها نیز قابل استفاده است، زیرا شخصی می‌تواند موفق باشد که روش کارش با مهارت‌های منظم و توانمندی همراه باشد. در واقع، تفاوت زیادی بین کار ماهر و کار غیر ماهر وجود دارد. وقتی کاری بدون هیچ برنامه‌ریزی و استفاده صحیح از مهارت‌ها انجام شود، نمی‌توان آن را با موفقیت تمام کرد. این همان چیزی است که کار غیر ماهر به آن می‌رسد. با توجه به پیشرفت‌های فناوری، افراد ماهر در روز فرصت‌های بیشتری پیدا می‌کنند. بنابراین، همه کارهایی که با مهارت انجام می‌شود نتایج مثبتی دارد. مهارت به توانایی انجام خوب یا زیرکانه‌ی، کاری اشاره دارد. به عبارت دیگر، مهارت چیزی نیست جز توانایی استفاده کارآمد و آسان از دانش فرد در اجرا یا انجام. مهارت در اصطلاح عرفی با بسیاری از معانی و مترادف‌های متعدد مانند توانایی، شایستگی، مهارت، استعداد است. دو مجموعه مهارت وجود دارد: مهارت‌های نرم و مهارت‌های سخت. مهارت‌های نرم مهارت‌های ذهنی هستند که کمی کردن آنها بسیار دشوار است. در حالی که مهارت‌های سخت توانایی‌های قابل آموزش یا مجموعه مهارت‌هایی هستند که کمی سازی آنها آسان است. مهارت‌های نرم می‌تواند توسط افراد ایجاد شود تا آنها را در محل‌های کار یا مصاحبه‌ها و همچنین در زندگی اجتماعی برای رشد شخصی و شغلی به نمایش بگذارد. مهارت‌های سخت توسط معلمان و اساتید آموزش داده می‌شود و می‌توان آنها را در برخی شرایط به کار گرفت (سیماتی، ۲۰۱۶).

اصطلاح مهارت‌های نرم برای نشان دادن تمام شایستگی‌هایی که مستقیماً به یک کار خاص مرتبط نیستند استفاده می‌شود. آنها در هر موقعیتی ضروری هستند زیرا عمدتاً به روابط افراد شاغل در سازمان اشاره می‌کنند. فرهنگ لغت انگلیسی^۱ اصطلاح مهارت‌های نرم را به عنوان "ویژگی‌های مطلوب برای انواع خاصی از اشتغال که به دانش اکتسابی بستگی ندارد" تعریف می‌کند. آنها شامل؛ عقل سلیم، توانایی برخورد با مردم، نگرش مثبت و انعطاف‌پذیری می‌شوند.

مهارت‌های نرم بیشتر از ویژگی‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای شخصیتی هستند نه استعداد یا دانش فنی. مهارت‌های نرم مهارت‌های نامشهود، غیر فنی و مختص شخصیت هستند که نقاط قوت فرد را به عنوان رهبر، تسهیل‌کننده، میانجی و مذاکره‌کننده تعیین می‌کند (روبلز^۲، ۲۰۱۲).

¹ <http://dictionary.reference.com/browse/softskills>

² Robles

تعاریف مهارت‌های نرم

مهارت‌های نرم ویژگی‌های شخصیتی هستند که تعاملات فردی، عملکرد شغلی و چشم انداز شغلی را افزایش می‌دهند (پارسونز^۱، ۲۰۰۸). بزرگترین ویژگی مهارت‌های نرم این است که کاربرد این مهارت‌ها محدود به حرفه شخص نیست. مهارت‌های نرم به طور مداوم از طریق کاربرد عملی در طول رویکرد فرد نسبت به زندگی روزمره و محل کار توسعه می‌یابد (وزارت آموزش و پرورش آرکانزاس، ۲۰۰۷؛ مجله، ۲۰۰۳). برخلاف مهارت‌های سخت، که در مورد مجموعه مهارت‌های فرد و توانایی انجام نوع خاصی از کار یا فعالیت است، مهارت‌های نرم بین فردی و به طور گسترده‌ای قابل اجرا هستند (پارسونز، ۲۰۰۸). مهارت‌های نرم اساسی که توسط سازمان بهداشت جهانی پیشنهاد شده است عبارتند از: خودآگاهی، عزت نفس، مهارت‌های تفکر انتقادی، مهارت‌های تصمیم‌گیری، مهارت حل مسئله، مهارت‌های بین فردی، مهارت‌های ارتباطی، همدلی، مقابله با احساسات، مدیریت فشار هم‌تایان، مهارت‌های مذاکره. به طور کلی اصطلاح "مهارت نرم" شامل مهارت‌های مختلفی مانند نگرش، ارتباطات، تفکر خلاق، کار تیمی، اخلاق کار، شبکه‌سازی، تصمیم‌گیری، مثبت بودن، مدیریت زمان، انگیزه، حل مسئله، انعطاف‌پذیری، تفکر انتقادی و حل تعارض است. در حقیقت، مهارت‌های نرم جایگزینی برای مهارت‌های سخت یا مهارت‌های فنی نمی‌شوند. آنها مکمل مهارت‌های سخت یا فنی برای آزاد کردن پتانسیل کارمندان هستند. افراد روی جنبه‌های مختلف تمرکز کرده و آنها را در فرآیند یادگیری مهارت‌های نرم توسعه می‌دهند (سیماتی، ۲۰۱۶). در ادامه برخی تعاریف مهارت‌های نرم ارائه می‌گردد.

جدول ۱: برخی تعاریف مهارت‌های نرم

نام پژوهشگر	تعریف مفهومی
نازاره دی فریتاس و آسوریا آلمندرا ^۲ (۲۰۲۲)	مهارت‌های نرم، شایستگی‌های ذهنی، رفتاری و اجتماعی-عاطفی هستند که «مهارت‌های قرن بیست و یکم»، «صلاحیت‌های کلیدی»، «صلاحیت‌های عمومی» و «صلاحیت‌های اصلی» نیز نامیده می‌شوند. آنها معمولاً با خلاقیت، حل مسئله، مهارت‌های ارتباطی، همدلی و کار گروهی مرتبط هستند.

¹ Parsons

² de Freitas & Almendra

سوتیل-مارتین و اوتامندی^۱ مهارت‌های درون فردی، بین فردی، مسئولیت اجتماعی شخصی و پایداری سازمانی. (۲۰۲۱)

دودزیک و همکاران (۲۰۱۸) توانایی‌هایی مانند تفکر انتقادی، حل مسئله، رهبری و مسئولیت‌پذیری، ارتباط و همکاری.

جاشی^۲، (۲۰۱۷) مهارت‌های نرم ویژگی‌ها و کیفیات شخصیتی هر فرد است. آن‌ها ماهیت فرد را می‌سازند و به طور کلی در بردارنده دیدگاه‌ها، عادات و چگونگی تعامل فرد با دیگران هستند. به عبارت دیگر مهارت‌های نرم به توانایی فرد در برقراری رابطه با دیگران، سازماندهی خود و دیگران و ایجاد ارتباط به صورت نوشتاری، گفتاری و سایر موارد اشاره دارد.

استیک و فید^۳، (۲۰۱۷) ارتباطات، کار گروهی، ابتکار عمل و تفکر تحلیلی.

انجمن ملی دانشکده‌ها و پردازش اطلاعات، کار گروهی، برنامه ریزی / اولویت بندی، تصمیم‌گیری / حل مسئله و کارفرمایان^۴ (NACE) ۲۰۱۷ ارتباط کلامی.

استوارت و همکاران^۵ (۲۰۱۶) مهارت‌های نرم مهارت‌های غیر فنی و کاربردی است که انتظار می‌رود کارمندان از آن برخوردار باشند و سنجش آنها اغلب دشوار است. مهارت‌های نرم مانند ارتباطات، حل مسئله و تفکر انتقادی مهارت‌های مهمی است که در هر صنعتی وجود دارد اما از اهمیت ویژه‌ای در محیط جهانی برخوردار است.

انستیتوی آموزش عالی مالزی^۶ مهارت‌های نرم را به عنوان ترکیب مهارت‌های عمومی که شامل مهارت‌های غیر آکادمیک مانند مهارت‌های ارتباطی، تفکر انتقادی و مهارت‌های حل مسئله، کار تیمی، یادگیری مادام‌العمر و مهارت‌های اطلاعاتی، کارآفرینی، اخلاق و مهارت اخلاقی حرفه‌ای است، و مهارت رهبری تفسیر می‌کند. (۲۰۱۵)

تولگان^۷ (۲۰۱۵) در برگیرنده طیف گسترده‌ای از مهارت‌های غیر فنی از "خودآگاهی" گرفته تا "مهارت‌های فردی" تا "حل مسئله" و "کار گروهی".

¹ Sutil-Martín & Otamendi

² Joshi

³ Stack & Fede

⁴ - National Association of Colleges and Employers

⁵ - Stewart et al.

⁶ - Malaysian Institute of Higher Learning

⁷ - Tulgan

<p>الهام بخشی، ایجاد انگیزه و ترغیب، ایجاد روابط خوب کاری، شبکه سازی، پشتیبانی و ستایش.</p>	<p>ریگو^۱ (۲۰۱۴)</p>
<p>حل مسئله، فکر کردن مبتکرانه، توانایی سازش، مذاکره و ترغیب، توانایی مربیگری، تدریس، برقراری ارتباط، شبکه سازی و انجام صحبت های عمومی.</p>	<p>چوانگ و چن^۲ (۲۰۱۴)"</p>
<p>مهارتهای بین فردی و ارتباطی مانند گوش دادن فعال، ارائه بازخورد به طور مؤثر و مقابله با درگیری. مهارت نرم همچنین می تواند توانایی های عمومی تری از جمله همدلی، ادب و تاب آوری را دربر بگیرد.</p>	<p>چرنیس و بویاتزیس^۳ (۲۰۱۴)</p>
<p>گوش دادن، همدلی، ارتباطات بین فردی، تیم سازی، پویایی گروهی، حساسیت به دیگران، شفقت، راستی، درستی.</p>	<p>کامین^۴ (۲۰۱۳)</p>
<p>مهارت های غیر فنی و اتکا به استدلال انتزاعی، شامل توانایی های بین فردی و درون فردی برای تسهیل عملکرد مهارتی در زمینه های خاص.</p>	<p>هورل، سولاریس و تامپسون^۵ (۲۰۱۳)</p>
<p>دسته ای از ویژگی های شخصیتی، تأیید های اجتماعی، سخنگویی روان و آسان و عادات شخصی که هر یک از ما را به درجات مختلف نشان می دهد.</p>	<p>لازاروس^۶ (۲۰۱۳)</p>
<p>ارتباط، ادب، انعطاف پذیری، صداقت، مهارتهای بین فردی، نگرش مثبت، حرفه ای بودن، مسئولیت پذیری، کار گروهی، اخلاق کار.</p>	<p>روبلز^۷ (۲۰۱۲)</p>
<p>رهبری، خود مدیریتی، حل تعارض، ارتباطات، هوش هیجانی.</p>	<p>لیکر و پاول^۸ (۲۰۱۱)</p>
<p>خودآگاهی، اعتماد به نفس، وجدان بودن، سازگاری، تفکر انتقادی، نگرش، ابتکار عمل، همدلی، اعتماد به نفس، صداقت، کنترل خود، آگاهی سازمانی، احتمال، تأثیر، ریسک پذیری، حل مسئله، رهبری، مدیریت زمان.</p>	<p>کلاوس^۹ (۲۰۰۷)"</p>

- 1 - Riggio
- 2 - Chuang & Chen
- 3 - Cherniss & Boyatzis
- 4 - Kamin
- 5 - Hurrell, Scholarios & Thompson
- 6 - Lazarus
- 7 - Robles
- 8 - Laker & Powell
- 9 - Klaus

نام‌های مختلفی برای تعریف مهارت‌های نرم پیشنهاد شده است (سینک، ۲۰۱۵). در جدول زیر تعدادی از این نام‌ها آمده است.

جدول ۲: نام‌های دیگر مهارت‌های نرم

مهارت‌های زندگی (WHO, 1993)
مهارت‌های عرضی (ISFOL, 1998)
شایستگی‌های عمومی (پروژه تنظیم، ۲۰۰۰)
شایستگی‌های کلیدی برای یک زندگی موفق و یک جامعه کارآمد (OECD, 2003; 2012)
شایستگی‌های کلیدی برای یادگیری مادام‌العمر (UE, 2006)
مهارت‌های قرن ۲۱ (آنیادو و کلارو، ۲۰۰۹)
مهارت‌های قابل انتقال (RPIC-ViP, 2011)
مهارت‌های کاری آینده (IFTF, 2010)
مهارت‌های پیشرفت اجتماعی (OECD, 2015)
مهارت برای استعداد (گروه نیروی انسانی، ۲۰۱۴)

ضرورت آموزش مهارت‌های نرم

می‌توان مشاهده کرد که آموزش ابزاری ضروری برای دستیابی به پایداری است. همه ما متوجه هستیم که روندهای فعلی توسعه اقتصادی پایدار نیستند و آگاهی عمومی، آموزش و آموزش عناصر کلیدی برای حرکت جامعه ما به سمت پایداری هستند. فقط یک سرمایه انسانی با کیفیت آینده می‌تواند توسعه کشور خود را برای برآوردن نیازهای حال بدون به خطر انداختن توانایی نسل‌های آینده برای برآوردن نیازهای خود متصور شود (دوگان^۱، ۲۰۲۱). بنابراین، تلقین مهارت‌های نرم در بین دانش‌آموزان به دو دلیل ضروری خواهد بود، یکی برای تولید سرمایه انسانی باکیفیت و دوم برای

¹ Dogan

توسعه دانش، درک، ارزش‌ها و مهارت‌های آنها و همچنین مؤسسات نقش مهمی در تضمین اجتماعی شدن دانش‌آموزان دارند. فرهنگ اتکا به خود، تدبیر و ارزش‌های صلح‌مدار. معلمان یکی از ارکان اصلی یک جامعه سالم و مترقی هستند. وزن و مسئولیت آموزش را بر دوش می‌کشند و جدا از والدین، منبع اصلی دانش و ارزش هستند. مسئله دانش، نگرش‌ها، رفتارها و مهارت‌هایی که معلمان باید داشته باشند موضوع بحث‌های زیادی در بسیاری از کشورها است. برای معلمان، توانایی استفاده از مهارت‌های نرم مؤثر می‌تواند باعث ایجاد یا شکستن یک حرفه شود. در حالی که ممکن است بدیهی به نظر برسد که چنین مهارت‌هایی در کلاس درس اهمیت زیادی دارند، مهارت‌های نرم هنگام کار با والدین، مدیریت و سایر معلمان نیز از اهمیت بالایی برخوردار هستند. چنین مهارت‌هایی می‌تواند اثربخشی معلمان را بهبود بخشد. در هر روز متوسط معلمان با افراد مختلفی کار می‌کنند. مهارت‌های نرم به توانایی پیمایش موفقیت‌آمیز نیازهای آن افراد تبدیل می‌شود. یک معلم باید هر روز از مهارت‌های ارتباطی شفاهی و نوشتاری خود برای انتقال مؤثر اطلاعات به دانش‌آموزان خود استفاده کند. یک معلم از کار گروهی و همکاری در هر عملکردی در سطح مدرسه، از جمله جلسات هیئت علمی استفاده می‌کند. بدون تفکر انتقادی و مهارت‌های حل مسئله، معلم نمی‌تواند به طور مؤثر رفتار کلاس یا پیشرفت دانش‌آموز را مدیریت کند (اسپینارومرو و همکاران^۱، ۲۰۲۴).

آموزش فرآیند تسهیل یادگیری یا کسب دانش، مهارت، ارزش، اعتقادات و عادت‌ها است. نقش مدرسان در سیستم آموزشی بسیار چشمگیر است زیرا آنها دانش‌آموزان خود را از همه جنبه‌ها تقویت و تهذیب می‌کنند. فارغ از برنامه درسی منظم، مدرسان امروز باید دانش‌آموزان خود را در مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های فنی و مهارت‌های نرم آموزش دهند. اگر دانشجویان این مهارت‌ها را کسب نکنند، امروز فقط با داشتن مدارک تحصیلی نمی‌توانند از فرصت‌های موجود در دنیای تجارت استفاده کنند. ظاهراً تقاضای زیادی برای مهارت‌های نرم در این عصر فناوری پیشرفته مدرن و جهانی وجود دارد. بنابراین لازم است معلمان و اساتید علاوه بر برنامه درسی منظم، روی مهارت‌های نرم نیز تمرکز کنند، زیرا مهارت‌های نرم یا مهارت‌های زندگی به موفقیت شغلی در زندگی مرتبط است. در حقیقت، مهارت‌های نرم، که از آن به عنوان مهارت‌های زندگی یاد می‌شود، نقشی حیاتی در زندگی ما به ویژه در پیشرفت و موفقیت ما دارند. مهارت نرم ویژگی‌های شخصی و شخصیتی، نشانه‌های ذاتی اجتماعی و توانایی‌های ارتباطی است. مهارت‌های نرم شامل نگرش، ارتباطات، تفکر خلاق، کار گروهی، اخلاق کاری، شبکه‌سازی، تصمیم‌گیری، مثبت‌اندیشی، مدیریت زمان، انگیزه، حل مسئله، انعطاف‌پذیری، تفکر انتقادی و حل تعارض است. بنابراین معلمان و اساتید باید دانش

¹ Espina-Romero

آموزان و دانشجویان خود را در مهارت‌های نرم برای رشد و موفقیت و همچنین رشد شخصیت تربیت کنند (سیکار^۱، ۲۰۱۹).

باربارا سیماتی^۲ (۲۰۱۶) در مقاله‌ای با عنوان "تعریف، توسعه و ارزیابی مهارت‌های نرم و نقش آنها در کیفیت سازمان‌ها و بنگاه‌ها" اهمیت مهارت‌های نرم را به روشنی تعریف و تأکید می‌کند. مان موهان جوشی در کتاب "مهارت‌های نرم" اهمیت مهارت‌های نرم را در این دوره مدرن که این مهارت‌ها برای انسان لازم است بیان می‌کند. سایر منابع نیز حاکی از آن است که اهمیت مهارت‌های نرم، علاوه بر موفقیت‌های تحصیلی، نیاز ساعتی است و افراد باید برای مهارت‌های شغلی موفق در حرفه خود آموزش ببینند (نانگ، ۲۰۱۶). به خوبی مستند شده است که رفاه اجتماعی و اقتصادی کشورها تا حد زیادی توسط نیروی کار واجد شرایط آنها و در نتیجه آموزش تعیین می‌شود. تعداد فزاینده‌ای از تحقیقات نشان داده است که بین توسعه اقتصادی یک کشور و کیفیت آموزش در سطوح مختلف همبستگی مثبت وجود دارد (هانوشک و ووسمان^۳، ۲۰۲۰). با توجه به نقش ضروری معلم در امر تربیتی می‌توان نتیجه گرفت که وضعیت رفاه اجتماعی-اقتصادی یک کشور نقش زیادی در حضور معلمان مؤثر در مقاطع مختلف تحصیلی ایفا می‌کند. در همین راستا، ادبیات موجود شواهدی را برای تأثیر کیفیت و شایستگی‌های معلم بر موفقیت دانش‌آموز ارائه می‌دهد (دارلینگ هموند^۴، ۲۰۲۱؛ سازمان همکاری اقتصادی و توسعه^۵، ۲۰۰۵). در مطالعه‌ای که در مدارس آفریقای جنوبی انجام شد، فلیشمن (۲۰۱۳) دریافت که معلمانی که به عنوان "عالی" تلقی می‌شوند، مهارت‌های نرم رفتاری درون فردی، مفهومی بین فردی و عاطفی بین فردی را نشان می‌دهند. گزارش سازمان همکاری اقتصادی و توسعه در سال ۲۰۰۵ تأکید می‌کند که "اکنون انتظار می‌رود معلمان نقش‌های بسیار گسترده‌تری داشته باشند، با در نظر گرفتن رشد فردی کودکان و جوانان، مدیریت فرآیندهای یادگیری در کلاس درس، توسعه کل مدرسه به عنوان "جامعه یادگیری" و ارتباط با جامعه محلی و جهان گسترده‌تر. این گزارش همچنین مسئولیت‌های معلم را در چهار سطح معرفی می‌کند: (۱) سطح دانش‌آموز (آغاز و مدیریت فرآیندهای یادگیری، پاسخ‌گویی مؤثر به نیازهای یادگیری تک تک دانش‌آموزان، و یکپارچه‌سازی ارزشیابی تکوینی و جمع‌آوری)، (۲) سطح کلاس (تدریس به صورت چندگانه). - کلاس‌های فرهنگی، تأکیدات جدید میان برنامه‌ای و ادغام دانش‌آموزان با نیازهای ویژه،

¹ Sekhar

² Cimatti

³ Hanushek & Woessmann

⁴ Darling-Hammond

⁵ Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

(۳) سطح مدرسه (کار و برنامه‌ریزی در تیم‌ها، ارزیابی و برنامه‌ریزی بهبود سیستماتیک، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش و مدیریت و مدیریت، و رهبری مشترک)، و (۴) سطح والدین و جامعه گسترده‌تر (ارائه مشاوره حرفه‌ای به والدین و ایجاد مشارکت‌های اجتماعی برای یادگیری) (ص ۳). فراتر از کسب دانش محتوایی خاص و دانش آموزشی، ایفای این نقش‌ها بدون تردید مستلزم شایستگی در مهارت‌های نرم است که به مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌هایی اشاره دارد که به شخصیت، نگرش و رفتار مربوط می‌شود تا دانش رسمی یا فنی^۱ «بنیوال، ۲۰۲۱). این مهارت‌ها به راحتی با رزومه، دیپلم یا گواهی نشان داده نمی‌شوند و فقط می‌توانند توسط متخصصانی مانند روانشناسان ارزیابی شوند (پاپ^۲، ۲۰۱۴). با این حال، آنها به ویژه برای معلمانی که در قلب فرآیندهای تدریس و یادگیری قرار دارند ضروری تلقی می‌شوند، زیرا آنها مهارت‌هایی مانند ارتباط، حل مسئله، مدیریت زمان، کار تیمی و رهبری را پوشش می‌دهند (الهولی و الخیاط^۳، ۲۰۲۰).

یک معلم دلایل بسیار متفاوتی برای داشتن مهارت‌های نرم دارد، زیرا کودکان زمان زیادی را در مدرسه می‌گذرانند و این کلاس کلاسی است که کودک از آنجا به بهترین وجه برای کسب مهارت‌ها و دانش آماده می‌شود. بنابراین ما به این باور می‌رسیم که این معلم است که می‌تواند نقش فعالی در کمک به دانش‌آموزان خود برای یادگیری و پرورش چنین مهارت‌هایی داشته باشد. مهارت‌های نرم را نمی‌توان از کتاب خواند. بنابراین بسیار ضروری است که خود معلمان هم در بین خود و هم در برخورد با دانش‌آموزان مهارت‌ها را به نمایش بگذارند. آنها می‌توانند این مهارت‌ها را با تعبیه همدلی، لیست کردن فعال، تقویت کار تیمی از طریق بازخورد مثبت، تشویق و غیره نشان دهند (دوگان، ۲۰۲۱). معلم باید مهارت‌های نرمی داشته باشد تا بتواند به دانش‌آموزان خود تکالیفی بدهد که مناسب سبک‌های یادگیری دانش‌آموزان باشد. آنها همچنین باید کانال‌های ارتباطی قوی با دانش‌آموزان خود داشته باشند تا بتوانند ابزارهای خود را که از طریق تحقیق پیدا کرده‌اند پیاده‌سازی کنند و در عین حال بازخوردی از دانش‌آموزان دریافت کنند. در عصر حاضر معلمان به عنوان محقق عمل می‌کنند. معلمان باید یادگیرنده مادام‌العمر باشند. آنها باید چشمان خود را برای رشد دانش‌آموزان باز نگه دارند، مانند آنچه که با سبک یادگیری آنها و آنچه که مناسب است نیازهای یادگیری آنها بنابراین لازم است که آنها مهارت‌های نرم مناسبی برای انجام همه این‌ها داشته باشند (آدواریو^۳، ۲۰۱۸).

¹ Pop

² AlHouli & Al-Khayatt

³ Adhvaryu

اگر معلمان مایلند تأثیر قدرتمندی بر دانش‌آموزان خود داشته باشند و کلاس‌هایشان را زنده و به یاد ماندنی کنند، بسیار مهم است که معلمان مهارت‌های نرم داشته باشند. بدون مهارت‌های نرم مناسب، آنها قادر به برگزاری کلاس‌های مناسب و ارائه سخنرانی‌های خود به شیوه‌ای مناسب نخواهند بود. همانطور که همه می‌دانیم، توجه دانش‌آموزان بسیار پایین است و توجه آنها باید با استفاده از تکنیک‌های نوآورانه جلب شود. اگر مهارت‌ها مفاهیمی هستند که نمی‌توان آنها را از طریق کتاب یا یک سخنرانی طولانی آموزش داد، دانش‌آموزان باید مهارت‌های نرم را با مشاهده معلمان خود بهبود بخشند. اگر معلمان نمونه‌های مثالی برای دانش‌آموزان خود ارائه دهند، دانش‌آموزان به افرادی نمونه تبدیل می‌شوند که می‌توانند در زندگی خود موفق شوند و همچنین به جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کنند کمک بسیار مثبتی می‌کنند. این ضروری است که همه معلمان که برای مدارس استخدام می‌شوند/منصوب می‌شوند افراد توانمند و ماهری باشند که نقش‌های مهمی را که باید در زندگی دانش‌آموزان ایفا کنند را بدانند. به همین دلیل است که روش‌های استخدام باید کاملاً سختگیرانه و درجه یک باشند (ینیوال، ۲۰۲۱). دانش‌آموزان، جوانانی هستند که بسیار تأثیرپذیر هستند و به همین دلیل است که معلمان که موظف به مراقبت از آنها و مهارت‌های تدریس هستند، باید بسیار توانا و فراوان باشند. داشتن مهارت‌های نرم برای معلمان مهم است، زیرا اگر مهارت‌های نرم نداشته باشند، هرگز نمی‌توانند با توجه به سن و توانایی شناختی دانش‌آموزان درس و سخنرانی ارائه دهند. سخنرانی‌های آن‌ها یا بسیار بلند خواهد بود، جایی که مستقیماً بالای سر دانش‌آموزان می‌رود یا کیفیت پایین‌تری از چیزهایی خواهد داشت که دانشجویان قبلاً در آن سطح می‌دانند (عمار و یقین، ۲۰۲۴).

معلمان باید رهبران خوبی باشند و به آنها احترام بگذارند تا دانش‌آموزان به آنچه به آنها گفته می‌شود گوش دهند و دستورات داده شده را رعایت کنند. اگر معلمی بی‌اهمیت باشد و نتواند رفتاری جدی و سختگیرانه داشته باشد، دانش‌آموزان در نهایت بی‌انضباط خواهند شد. داشتن مهارت‌های نرم برای معلمان حیاتی است تا بتوانند رهبران خوبی باشند که بتوانند دانش‌آموزان را از جلو رهبری کنند و به نوبه خود دانش‌آموزان را تشویق کنند که خودشان رهبران خوبی شوند. دروسی که در مدرسه تدریس می‌شود مدت‌ها پس از اتمام تحصیل در اختیار کودکان باقی می‌ماند و به همین دلیل است که معلمان

¹ Amar & Yaqin

باید با نهایت دقت انتخاب شوند (سوتیل مارتین و اوتامندی^۱، ۲۰۲۱)

معلم‌ان باید به عنوان مشاور و راهنما برای دانش‌آموزان خود عمل کنند و تنها در صورت داشتن مهارت‌های نرم است که می‌توانند دانش‌آموزان را در مسیر درست راهنمایی کنند و به آنها توصیه‌های مفیدی ارائه دهند. معلم‌ان نباید آنقدر گوشه‌گیر باشند که دانش‌آموزان در هنگام مواجهه با هر نوع مشکلی از نزدیک شدن به آنها بترسند. برخورداری معلم‌ان از مهارت‌های نرم بسیار مهم است، زیرا در صورت کمبود مهارت‌های نرم، نسبت به نیازهای دانش‌آموزان خود حساس نخواهند بود. اغلب دانش‌آموزان ساکتی هستند که باید تشویق شوند تا از پوسته خود بیرون بیایند و علاوه بر آن دانش‌آموزان دیگری هستند که باید به آنها توجه بیشتری شود. فقط یک معلم حساس است که هوش هیجانی بالایی دارد که بتواند به زیر سطح نگاه کند و یک کودک را از دیگری متمایز کند. هیچ‌کس دو کودکی شبیه هم نیستند و معلم‌ان باید درک کنند (دوگان، ۲۰۲۱).

آموزش مهارت‌های نرم

آموزش مهارت‌های نرم یک فعالیت آموزشی اساسی است که باید خیلی زود و از دوره دبستان شروع شود، پس موضوع فقط در مورد دانشگاه‌ها و شرکت‌ها نیست. علاوه بر این، توسعه مهارت‌های نرم بسیار زودتر از زمانی که کودک به مدرسه و در خانواده آغاز می‌شود. پیش‌بینی اینکه جهان کار در آینده چگونه خواهد بود بسیار دشوار است، فقط پیش‌بینی کوتاه مدت می‌تواند معنا داشته باشد. برنامه‌های آموزشی باید سناریوهای احتمالی آینده را در نظر بگیرند تا جوانان را برای یافتن شغل آموزش دهند، اما این کار چندان آسان نیست، زیرا آینده اغلب غیرقابل پیش‌بینی است. (هوتاماکي^۲، ۲۰۱۵). اما مهارت‌های نرم نه تنها برای کار ضروری هستند، بلکه برای زندگی روزمره نیز ضروری هستند، بنابراین مؤسسات آموزشی باید بر روش‌ها و تکنیک‌هایی تمرکز کنند تا به دانش‌آموزان و دانشجویان در توسعه مهارت‌های عرضی که در هر شرایطی برای آنها مفید خواهد بود، کمک کنند (سینک^۳، ۲۰۱۵).

گزارش اخیر "مهارت‌هایی برای پیشرفت اجتماعی" که توسط OECD تهیه شده است، بر لزوم پرورش "یک کودک کامل" با مجموعه‌ای متعادل از مهارت‌های شناختی، اجتماعی و احساسی برای مقابله بهتر با چالش‌های قرن ۲۱ تأکید کرد. عنوان "مهارت، مهارت، مهارت ایجاد می‌کند"، مداخلات اولیه در مهارت‌های اجتماعی و عاطفی می‌تواند نقش مهمی در افزایش کارآمدی مهارت‌ها و کاهش

¹ Sutil-Martín & Otamendi

² Hautamäki

³ Cinque

نابرابری های آموزشی، بازار کار و اجتماعی داشته باشد (سیابی^۱، ۲۰۱۵).

آموزش مهارت های نرم در کشورهای مختلف، متفاوتی است. تعداد کمی از کشورها آن را اجباری می دانستند، در برخی دیگر از کشورها به عنوان فعالیت اضافی در صورت تقاضا فقط برای دانشجویان علاقمند به آن ارائه می شود. در هر دو مورد مدارس دوره ها و فعالیت هایی را برای آموزش مهارت های نرم ترتیب می دهند. یکی دیگر از ارکان اساسی آموزش مهارت های نرم، میان رشته ای است، زیرا اعتقاد بر این است که این امر تنها وظیفه مربیان و اساتید نیست، بلکه مسئولیت روانشناسان، مشاوران و سایر عوامل دخیل در فرآیند آموزش و یادگیری است و این امر نه تنها برای ترویج کارهای گسترده آموزشی ضروری است (سیلوا^۲، ۲۰۱۳)، بلکه توسط آیالا^۳ (۲۰۱۳)، رئیس بخش بازارهای نوظهور مایکروسافت، در چارچوب آموزش مجازی، توسعه مهارت های نرم در مدرسان و سایر بازیگران دخیل اشاره کرده است. در فرآیندهای آموزشی و یادگیری دانشجویان، تأکید بر این نکته اساسی است که محتواها فقط ابزار هستند و مهم ترین چیز در این عصر دیجیتال جدید نیستند. اکنون، آنچه ما بیش از همه به آن نیاز داریم، مهارت های پرسش، ایجاد شبکه های دانش و مشاهده است (گوئرو-بوز^۴، ۲۰۱۹).

به طور کلی مدرسان و مربیان سه روش معمول را در آموزش مهارت های نرم دنبال می کنند. آموزش تعاملی اولین روش در بین آنها است. از این طریق، مدرسان به عنوان مربی عمل می کنند و تمریناتی را که فرصت هایی برای تمرین، تجربه، تقویت و تأمل را فراهم می کنند، تسهیل می کنند. در واقع، این رویکرد به مدرسان ماهر و یک برنامه درسی خوب طراحی شده نیاز دارد. روش دوم آموزش مهارت های نرم استخدام مربی در محیط های کار است. تجربه کاری درحین کار، دوره های کارآموزی و برنامه های مطالعه کار همه نمونه هایی از آموزش مهارت های سخت و نرم است. کارفرمایان برای بهبود عملکرد آنها نیاز به مربی یا مربیانی دارند که این مهارت ها را برای کارمندان آموزش دهند. روش سوم این است که معلمان علاوه بر برنامه درسی منظم، در کلاس ها برای آموزش مهارت های نرم دانش آموزان خود، روی آموزش مهارت های نرم نیز تمرکز می کنند. بنابراین، دانش آموزان باید تشویق شوند تا در تمرینات تجربی مانند شبیه سازی و کار گروهی یا سخنرانی عمومی شرکت کنند. این روش را می توان بدون صرف هزینه و وقت اضافی به کار برد. عمدتاً، این روش در ایالات متحده و در برخی از کشورهای اروپا و آسیا استفاده می شود (مارسنارو-گوئیرز^۵، ۲۰۲۱).

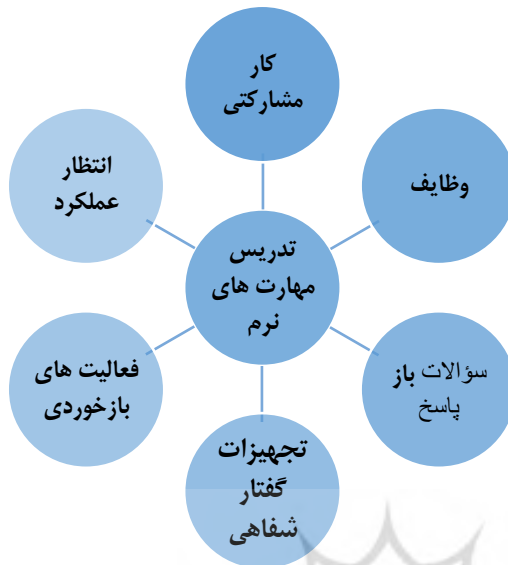
¹ Ciappei

² Silva

³ Ayala

⁴ Guerra-Báez

⁵ Marcenaro-Gutierrez



شکل ۱: بهترین روش‌ها برای آموزش مهارت‌های نرم در کلاس (سیکار، ۲۰۱۹)

معلمان و مربیان ضمن آموزش مهارت‌های نرم، بهترین شیوه‌ها را در کلاس‌ها دنبال می‌کنند. در مرحله اول، آنها باید روی کار مشترک تمرکز کنند. دانش‌آموزان در حین کار با دیگران برای یک هدف مشترک، به پیشرفت فردی می‌رسند. آنها می‌توانند یاد بگیرند که چگونه چیزها را مدیریت کنند و چیزهای زیادی را از دیگران یاد بگیرند. گاهی اوقات، آنها در انجام وظایفی که توسط معلمان یا مربیان داده می‌شود، در فضایی سالم با دیگران رقابت می‌کنند. تدریس مهارت‌های نرم فقط با یادگیری مشارکتی امکان‌پذیر است. دانش‌آموزان توسط معلمان یا اساتید یا مربیان در کلاس‌ها برای یادگیری مشارکتی آموزش می‌بینند و بعداً به آنها در محل کار کمک می‌کند. این یکی از مزیت‌های دانشجویان و دانش‌آموزان برای کار با دیگران برای نتیجه بهتر است. یادگیری تجربی به دانش‌آموزان در انجام تکالیف و فعالیت‌های مبتنی بر موقعیت‌های واقعی زندگی کمک می‌کند، آنها را درگیر انعکاس، داده‌محوری و حل مسئله می‌کند و هیچ پاسخ صحیح از پیش تعیین شده‌ای ندارد. معلمان باید ضمن آموزش مهارت‌های نرم، یادگیری تجربی را در کلاس‌ها تشویق کنند. مدرسان یا مربیان باید ضمن آموزش مهارت‌های نرم، سؤالات باز را در کلاس‌ها معرفی کنند. در این فرآیند، دانش‌آموزان و دانشجویان تشویق می‌شوند تا در پاسخ به سؤالات پرسیده شده توسط معلمان یا همسالان، عقاید، افکار و احساسات خود را با حقایق در میان بگذارند. بنابراین، آنها انگیزه دارند مهارت‌های ارتباطی خود را ارتقا دهند. روشن است که قدرت یادگیری، در انجام فعالیت است. بازخورد پل لازم در

فرآیند یادگیری است که در آن دانش آموزان در یادگیری مبتنی بر فعالیت نقش دارند. چنین فعالیت‌های مفیدی باید توسط معلمان و اساتید در کلاس انجام شود. در نتیجه، دانش آموزان و دانشجویان می‌توانند خود را ارزیابی کنند و عملکرد خود را بهبود ببخشند. مهارت‌های گفتاری عمومی و ارتباطات برای معلمان یا مربیان بسیار مهم است زیرا آنها باید دانش آموزان را در این مهارت‌ها به عنوان بخشی از مهارت‌های نرم آموزش دهند. آنها باید تشویق شوند تا درباره هر موضوعی صحبت کنند، در گفتگوها و بحث‌های گروهی شرکت کنند و سخنرانی کنند. مهارت‌های ارتباط شفاهی بخشی از مهارت‌های نرم است. مدرسان و مربیان باید دانشجویان خود را برای عملکرد مناسب در محل کار آماده کنند زیرا رشد سازمان به عملکرد کارمندان بستگی دارد. حتی کارفرمایان نیز همین انتظار را دارند. این تنها در صورتی امکان پذیر است که کارمندان با استفاده از مهارت‌های خود سخت کار کنند. از این رو، هنگام آموزش مهارت‌های نرم به دانشجویان، بهترین روش‌ها باید در کلاس‌های درس گنجانده شود (سیکار، ۲۰۱۹).

روش‌های آموزش مهارت‌های نرم بسیار است. آموزش مهارت‌های نرم را می‌توان در یک دوره معمولی مربوط به یک رشته خاص قرار داد، یا می‌توان آنها را در فعالیت‌های اختصاصی جداگانه (نه تنها دوره‌ها، بلکه پروژه‌ها، بازدیدها، سفرها و غیره) آموزش داد. یک پروژه مهم اروپایی که توسط Fondazione RUI در زمینه مهارت‌های عرضی توسعه یافته است، "میانجیگری مهارت‌های نرم در مؤسسات آموزش عالی" است، که هدف آن پیدا کردن یک روش یکپارچه برای آموزش مهارت‌های نرم در سطح کارشناسی است. برخی از نتایج این پروژه که در حال حاضر موجود است یک کتابچه راهنما به چندین زبان و نمونه اولیه یک بازی آموزشی است. هدف این است که به دانش آموزان کمک شود تا شکاف‌های خود را در مهارت‌های نرم شناسایی کرده و به طور مستقل نحوه پر کردن آنها را بیاموزند. خروجی‌های اصلی پروژه یک ابزار ارزیابی و جهت‌دهی برای دانش آموزان و یک مجموعه درس آموخته شده است (سینک، ۲۰۱۵).

آیا می‌توان به خوبی مهارت‌های نرم را آموزش داد؟ پروژه‌هایی برای تعریف روش‌ها و بهترین شیوه‌های آموزش مهارت‌های نرم وجود دارد. به عنوان مثال، پروژه "تنظیم" که قبلاً ذکر شده است، بر آموزش مهارت‌های نرم در آموزش عالی تمرکز دارد. این پروژه در اروپا با همکاری ۱۳۵ دانشگاه و در آمریکای لاتین با ۶۲ دانشگاه انجام شده است. یکی از مهم‌ترین نتایج پروژه نیاز به تغییر پارادایم از آموزش مبتنی بر سیستم دانش^۱ برای شایستگی‌های مبتنی بر یادگیری^۲ است

^۱ - Knowledge-based teaching (TBK)

^۲ - Learning-based competencies (CBL)

(مارین-زاپاتا و همکاران^۱، ۲۰۲۰).

انواع مهارت‌های نرم

در اواخر قرن بیستم، "مهارت‌های نرم" در مؤسسات آموزشی و مراکز آموزش عالی در برخی کشورها برای آموزش دانش‌آموزان، دانشجویان و کارمندان معرفی شد و بعداً به سایر کشورها گسترش یافت. در عصر فناوری، اهمیت مهارت‌های نرم در همه اقصای جامعه افزایش یافته است. بیشتر افراد امروزه مهارت‌های نرم را به عنوان یک کالا و نه یک ضرورت در نظر می‌گیرند. تصور اینکه مهارت‌های نرم فقط برای موفقیت در مصاحبه و محل کار مفید است اشتباه است، بلکه برای ادامه موفقیت در همه جنبه‌های زندگی نیز ضروری است. پگی کلاوس، نویسنده مشهور، می‌گوید: "افراد برای مهارت‌های نرم احترام کمی قائل هستند اما این مهارت‌ها سبب ایجاد شغل و فرصت‌های شغلی برای شما می‌شوند" (سیکار، ۲۰۱۹). در زیر به برخی از مهارت‌های مورد نیاز معلمان اشاره می‌شود (سیماتی، ۲۰۱۶):

مهارت‌های ارتباطی: یک معلم باید مهارت‌های ارتباطی عالی داشته باشد. او به عنوان یک معلم باید یک سخنران خوب و همچنین شنونده باشد. یک معلم به طور مستقیم با دانش‌آموزان به طور روزانه تعامل دارد. بنابراین ارتباط مؤثر برای یک معلم ضروری است. او باید سخنران خوبی باشد تا دانش‌آموزان با دقت به صحبت‌های او گوش دهند و بفهمند او چه چیزی را می‌خواهد تدریس کند. او باید در کنار صحبت کردن، شنونده خوبی نیز باشد، زیرا تا زمانی که مسائل و مشکلات دانش‌آموزان را گوش ندهد، نمی‌تواند آنها را به درستی حل کند. بنابراین مهارت‌های ارتباطی شامل:

- توانایی ارائه ایده‌های روشن، مؤثر و با اطمینان به صورت شفاهی یا کتبی
- توانایی تمرین مهارت شنیداری فعال و پاسخگویی
- امکان ارائه واضح و مطمئن به مخاطب.
- توانمندی استفاده از فناوری در حین ارائه.
- توانایی بحث و گفتگو و رسیدن به توافق.
- توانایی برقراری ارتباط با فرد از زمینه‌های فرهنگی متفاوت.
- توانایی گسترش مهارت ارتباطی خود.
- مهارت‌های تفکر انتقادی و حل مسئله
- توانایی شناسایی و تجزیه و تحلیل مشکلات در شرایط دشوار و ارزیابی صحیح.

¹- Marin-Zapata & et al.

- توانایی گسترش و بهبود مهارت‌های تفکر مانند توضیح، تجزیه و تحلیل و ارزیابی.
- امکان یافتن ایده‌های نوآورانه و جستجوی راه‌حل‌های جایگزین.
- توانایی تفکر فراتر از آن.
- امکان نتیجه‌گیری بر اساس حقایق و ارقام.
- توانایی مقاومت و مسئولیت کامل.
- توانایی درک و سازگاری با محیط کار متنوع.
- کار گروهی
- توانایی ایجاد یک رابطه خوب و تعامل با دیگران و کار موثر.
- توانایی درک و ایفای نقش یک رهبر و پیرو به صورت جایگزین.
- توانایی شناخت و احترام گذاشتن به نگرش، رفتار و اعتقادات دیگران.
- توانایی کمک به برنامه‌ریزی و هماهنگی کار گروهی (سیماتی، ۲۰۱۶).

مهارت‌های کارآفرینی: مهارت‌های کارآفرینی توانایی‌ها و ویژگی‌هایی هستند که فرد را قادر می‌سازد تا یک کسب‌وکار را راه‌اندازی کند و آن را با موفقیت در طول زمان رشد دهد. آنها شامل مهارت‌های فنی، مهارت‌های رهبری و مدیریت کسب و کار، تفکر خلاق و مهارت‌های حل مسئله، و مهارت‌های ارتباطی و فروش هستند. مهارت‌های کارآفرینی برای ارتقای نوآوری، رشد کسب و کار و رقابت حیاتی هستند. آنها همچنین به یک استراتژی صحیح و توانایی یادگیری مداوم نیاز دارند.

- امکان شناسایی فرصت‌های شغلی.
- توانایی پیشنهاد فرصت‌های شغلی گاه به گاه.
- توانایی ایجاد، کاوش و جستجوی فرصت‌های شغلی.
- امکان توسعه تجارت با ایده‌های نوآورانه.
- امکان استفاده از فناوری موجود.
- توانایی تعامل و اقتناع دیگران (سالون و همکاران^۱، ۲۰۲۱).

اخلاق حرفه‌ای: رفتار اخلاقی برای یک معلم خوب الزامی است و باید حرفه‌ای باشد. معلم خوب

¹ Salun et al.

باید همیشه سرشار از انگیزه و اراده باشد. او باید روابط حرفه ای خوبی با همه همکاران خود داشته باشد.

- توانایی درک بحران اقتصاد، محیط و جنبه های فرهنگی اجتماعی به صورت حرفه ای.
- توانایی تجزیه و تحلیل و تصمیم گیری درمورد حل مسئله مربوط به اخلاق.
- توانایی تمرین نگرش های اخلاقی علاوه بر داشتن مسئولیت در برابر جامعه.
- توانایی حفظ برخی استانداردهای حرفه ای در هر شرایطی.
- توانایی تداوم اصول اخلاقی مربوط به کار و مسائل اجتماعی (جاشی، ۲۰۱۸).

مهارت های رهبری: این مهارت های نرم، مهارت های قابل انتقال هستند. بنابراین می توان آنها را در انواع مختلفی از مشاغل استفاده کرد. یک معلم خوب توانایی انجام هر کار مرتبط با شغل و الهام بخشیدن به دیگران را دارد. او باید اعتماد به نفس بیشتری داشته باشد تا وظایف تحصیلی / فوق برنامه خود را با پشتکار انجام دهد و برای دانش آموزان الگو باشد. معلم باید به عنوان یک دوست، راهنما و رهبر برای دانش آموزان خود عمل کند.

- توانایی توسعه دانش نظریه های اساسی رهبری.
- توانایی هدایت پروژه.
- توانایی درک خود به عنوان یک رهبر و پیرو به طور جایگزین.
- امکان نظارت بر اعضای یک گروه.
- امکان هماهنگی تیم.
- توانایی تشویق تیم یا گروه در محل کار (مانولانگ و همکاران، ۲۰۲۳).

مهارت تفکر و حل مسئله: یک معلم باید متفکر خوبی باشد و باید به مهارت های حل مسئله مجهز باشد. ساختار اجتماعی ما بسیار سریع در حال حرکت است که ممکن است منجر به تغییراتی در شیوه زندگی ما شود. دانش آموزان اغلب جذب تغییراتی می شوند که ممکن است برای جامعه ما خوب نباشد و تأثیر منفی بر آنها بگذارد. اگر به درستی هدایت نشود، دانش آموزان تمایل دارند رفتار و ارزش های نامطلوب را درونی کنند. یک معلم خوب می داند چگونه دانش آموزان خود را از این تأثیرات باز

¹ Joshi

² Manullang

دارد و چگونه چنین مسائل و مشکلاتی را حل کند (کیزی^۱، ۲۰۲۰)

- خلاقیت
- مهارت‌های تحقیق
- مهارت‌های تحلیلی
- مهارت‌های آگاهی به زمان
- مهارت‌های تصمیم‌گیری
- تمرکز روی راه حل و نه مشکل
- پاسخ به ۵ چرا برای تعریف واضح مشکل
- ساده‌سازی کارها
- استفاده از زبان مثبت برای آفرینش امکان حل مسئله

کار تیمی: یک معلم خوب باید توانایی عملکرد در یک تیم را داشته باشد. او باید روابط بین فردی خوبی با اعضای تیم حفظ کند. معلم باید احساس همدلی داشته باشد و با همتایان خود همکاری کند. او باید برای کار با او سازگار باشد (مارسنارو-گوتیررز و همکاران^۲، ۲۰۲۱).

- مسئولیت‌پذیری در قبال وظایف
- داشتن صداقت و شفافیت
- توانایی برقراری ارتباط به شیوه‌ای شفاف و موثر
- مهارت گوش دادن فعالانه
- داشتن حس همدلی نسبت به اعضای تیم برای درک بهتر احساسات و انگیزه آن‌ها
- همکاری با سایر افراد تیم و به اشتراک گذاری ایده‌ها برای بهبود کار
- آگاهی داشتن از وضعیت تیم.

یادگیری مادام‌العمر: یادگیری مادام‌العمر شکلی از آموزش خودآغازی است که بر رشد فردی متمرکز است. در حالی که هیچ تعریف استاندارد شده‌ای از یادگیری مادام‌العمر وجود ندارد، معمولاً به یادگیری‌هایی اشاره می‌شود که خارج از یک مؤسسه آموزشی رسمی مانند مدرسه، دانشگاه یا

¹ Qizi

² Marcenaro-Gutierrez

آموزش شرکتی رخ می‌دهد. با این حال، یادگیری مادام‌العمر لزوماً خود را به یادگیری غیررسمی محدود نمی‌کند. بهتر است به عنوان داوطلبانه با هدف دستیابی به رضایت شخصی توصیف شود. ابزار دستیابی به این امر می‌تواند منجر به آموزش غیررسمی یا رسمی شود. بنابراین معلم خوب باید توانایی یادگیری مادام‌العمر داشته باشد و باید بر موضوع خود مسلط باشد. (ارایز، ۲۰۲۰).

- توسعه یک مهارت جدید (مانند خیاطی، آشپزی، برنامه‌نویسی، سخنرانی عمومی و غیره)
- مطالعه خودآموخته (مانند یادگیری یک زبان جدید، تحقیق در مورد موضوع مورد علاقه، اشتراک در یک پادکست و غیره)
- یادگیری یک ورزش یا فعالیت جدید (مانند پیوستن به هنرهای رزمی، یادگیری اسکی، یادگیری ورزش و غیره)
- آموزش استفاده از یک فناوری جدید (دستگاه‌های هوشمند، نرم افزارهای جدید و غیره)
- کسب دانش جدید (گذرانیدن یک دوره منفعت شخصی از طریق آموزش آنلاین یا دوره مبتنی بر کلاس درس)
- خودانگیختگی مجدد
- شناخت علایق و اهداف شخصی
- بهبود در سایر مهارت‌های شخصی و حرفه‌ای
- افزایش اعتماد به نفس
-

مدیریت اطلاعات: به نظر می‌رسد آموزش مهارت‌های نرم هرگز به اندازه اکنون مهم نبوده است. مهارت مدیریت اطلاعات به توانایی جمع‌آوری، تحلیل، ذخیره‌سازی، حفاظت و بازیابی اطلاعات به شکل موثر اشاره دارد. این مهارت در دنیای امروز که داده‌ها و اطلاعات به سرعت در حال رشد هستند، بسیار حائز اهمیت است. معلم خوب باید دانش خود را با آخرین پیشرفت‌ها و گرایش‌های نوظهور به روز کند تا دانش مناسب را به دانش‌آموزان بدهد و پایگاه قوی آنها را بسازد (گاشیمووا و همکاران، ۲۰۲۴).

- مهارت‌های تحلیلی
- مهارت‌های سازمانی
- مهارت‌های ارتباطی

¹ Arráiz

² Gashimova et al.

- مهارت‌های فناوری اطلاعات
- مهارت‌های مدیریت پروژه
- مهارت‌های مدیریت تغییر
- مهارت‌های مدیریت ریسک

بحث و نتیجه گیری

در قرن بیست و یکم، مهارت‌های نرم که به آن‌ها مهارت‌های «کاربردی» یا «مهارت‌های قرن بیست و یکم» نیز گفته می‌شود، به عنوان یک عامل متمایزکننده مهم برای دستیابی به موقعیت شغلی و موفقیت در زندگی در نظر گرفته می‌شوند. یافته‌های بررسی‌های متعددی که در زمینه موضوع انجام شده است، نشان داده است که نقش شایستگی‌های نرم را هرگز نباید نادیده گرفت. از جمله، یک مطالعه انجام شده توسط دانشگاه هاروارد اشاره می‌کند که ۸۰٪ از دستاوردهای شغلی تحت تاثیر مهارت‌های نرم و تنها ۲۰٪ از مهارت‌های سخت است. در حالی که نتایج مطالعه دیگری که توسط مؤسسه تحقیقاتی استنفورد به طور مشترک با بنیاد کارنگی ملون در میان ۵۰۰ مدیر عامل فورچون انجام شد تأیید می‌کند که موفقیت پایدار و پایدار آنها در کار ۷۵٪ ناشی از مهارت‌های نرم و فقط ۲۵٪ - سخت است. به همین ترتیب، یک نظرسنجی در مورد «نوآوری فناوری، پیری نیروی کار و استفاده مؤثر از منابع انسانی» که در ژاپن انجام شد، تأکید می‌کند که یک کارمند نه تنها ملزم به انجام یک شغل پیچیده است که چندین کار را شامل می‌شود - برنامه‌ریزی، نگهداری، نظارت و بهره‌برداری، او یا علاوه بر این، او باید دارای قدرت ذهنی منطقی، توانایی حل مسئله و سازگاری برای عبور از تغییرات باشد. چنین «کارمند همه جانبه» به مهارت‌ها و دانش حرفه‌ای بسیار متنوع مجهز می‌شود، به گونه‌ای که هر اقدامی را در اجرای مهارت‌ها در رابطه با دانش فنی مربوطه درک می‌کند (اززایدی، ۲۰۲۴). نظرسنجی دیگری که در ۱۶ کشور اروپایی انجام شد، به این نتیجه رسید که ۹۳ درصد کارفرمایان مهارت‌های نرم را به همان اندازه برای کیفیت کارمند مهم می‌دانند، مانند مهارت‌های حرفه‌ای او. در سال ۲۰۱۶، بانی اورسیولی «مهارت‌ها» را با خواسته‌های شغلی اقتصادهای نئولیبرال فرض کرد، کارگران باید «مهارت‌های خود را داشته باشند» و آنها را با موفقیت به کارفرمایان عرضه کنند. جیمز هکمن، برنده «جایزه نوبل ۲۰۰۰» اقتصاد، با توصیف نقش مهارت‌های نرم، تأیید می‌کند که «مهارت‌های نرم موفقیت در زندگی را پیش‌بینی می‌کنند» (سینکو، ۲۰۱۵). او یک رابطه علت و معلولی را بین مهارت‌های نرم و دستاوردهای شخصی و حرفه‌ای افراد شناسایی می‌کند.

¹ Ezzaidi

توسعه مهارت‌های نرم بسیار مهم است زیرا به افراد کمک می‌کند تا به طور مؤثر با دیگران تعامل داشته باشند و عاقلانه‌تر با موقعیت‌ها برخورد کنند. مهارت‌های اجتماعی خوب، رهبری، همکاری و ارتباطات، روابط بین فردی را چه در محیط‌های شخصی و چه در محیط‌های حرفه‌ای افزایش می‌دهد. مهارت‌های نرم همچنین به غلبه بر تعارض، ایجاد اعتماد به نفس و تشویق رشد شخصی کمک می‌کند و افراد را برای موفقیت در زندگی روزمره آماده می‌کند. سه عامل اصلی وجود دارد که مهارت‌های نرم را توضیح می‌دهد: مهارت‌های روانی، مهارت‌های اجتماعی و مهارت‌های ارتباطی (سینگا و جایکومار، ۲۰۱۹). دامنه مهارت‌های نرم به دو دسته تقسیم می‌شود: مهارت‌های بین فردی و مهارت‌های درون فردی. در توسعه مهارت‌های نرم، به دانش‌آموزان آموزش داده می‌شود که چگونه تعارض را به طور سازنده و سازنده مدیریت کنند. آنها یاد می‌گیرند که خوب ارتباط برقرار کنند، همدلی کنند و راه‌حل‌های مشترک پیدا کنند. با این مهارت‌ها، دانش‌آموزان یک محیط یادگیری هماهنگ و متمکن ایجاد می‌کنند، جایی که تفاوت‌ها درک شده و مورد احترام قرار می‌گیرند. این توانایی در برخورد مثبت با تعارض، دانش‌آموزان را برای رویارویی هوشمندانه با چالش‌های زندگی روزمره و ایجاد روابط سالم با دیگران آماده می‌کند. وی ادامه داد: با اجرای برنامه‌های توسعه مهارت‌های نرم، دانش‌آموزان در حل مثبت تعارض‌ها پیشرفت‌هایی را نشان می‌دهند. آنها یاد می‌گیرند که خوبی ارتباط برقرار کنند، به نظرات دیگران گوش دهند و با هم راه‌حل‌ها را پیدا کنند. در نتیجه، موارد درگیری و نزاع در مدارس کاهش یافته است. دانش‌آموزان نسبت به تفاوت‌ها تحمل بیشتری می‌کنند و می‌توانند به شیوه‌ای محترمانه با تفاوت‌ها برخورد کنند و محیط یادگیری هماهنگ‌تر و محترمانه‌تری ایجاد کنند. (سینگا و بورتل^۲، ۲۰۲۴)

بهبود در آموزش مهارت‌های نرم وظیفه اصلی معلم است. راه‌های زیادی برای بهبود آموزش مهارت‌های نرم در کلاس درس وجود دارد مانند؛ یک سیستم مناسب از برنامه درسی، ارائه پاور پوینت، راهنمای مطالعه، طرح درس و سایر فعالیت‌های درسی. مهارت‌های نرم چیزی نیست که بتوانیم فقط در یک کتاب مطالعه کنیم تا بهتر شویم، بهبود در طول زمان نیاز به تمرین دارد. بهبود مهارت‌های نرم اساساً مربوط به تغییر الگوهای رفتاری و فکری ما نسبت به خود و دیگران است. برای بهبود مهارت‌های نرم فرد باید خودآگاهی داشته باشد، انگیزه خود و دیگران را درک کند و تغییر را از خود شروع نماید. بنابراین هر تعامل بعدی ما با افراد در محل کار فرصتی برای تمرین مهارت‌های نرم است. به درستی بیان شده است که "آموزش مهارت‌های نرم هرگز به اندازه اکنون مهم نبوده است". چند دهه پیش، هیچ کس در مورد این چیزها زحمت نمی‌کشید، اما اکنون مردم بسیار پیچیده و نگران

¹ Singh & Jaykumar

² Singha & Bhurtel

مهارت‌های نرم هستند. مهارت‌های نرم نه تنها در حرفه معلمی، بلکه در سایر حرفه‌ها نیز بسیار مهم است. برای رسیدن به موفقیت در زندگی، فرد باید مهارت‌های نرم را در اختیار داشته باشد. مهارت‌های نرم نمونه‌ای از نگرش و طبیعت ما هستند. برخورداری از مهارت‌های نرم موثر، کلید موفقیت نه تنها در حرفه معلمی، بلکه در تمامی مشاغلی است که نیاز به تعامل انسانی دارند (زادورینا، ۲۰۲۳).

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های مصاحبه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی‌ها تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

منابع :

- Adhvaryu, A., Kala, N., & Nyshadham, A. (2018). *The skills to pay the bills: Returns to on-the-job soft skills training* (No. w24313). National Bureau of Economic Research.
- AlHouli, A. I., & Al-Khayatt, A. K. A. (2020). Assessing the Soft Skills Needs of Teacher Education Students. *International Journal of Education and Practice*, 8(3), 416-431.
- Amar, M. F., & Yaqin, M. A. (2024, January). Soft Skills Development Design In Trainer-Based Education Institutions. In *Proceeding Of International Conference On Education, Society And Humanity* (Vol. 2, No. 1, pp. 408-413).
- Arráiz, I., Beuermann, D., Frese, M., Maffioli, A., Verch, D., & Ubfal, D. (2020). The Impact of Soft-Skills Training for Entrepreneurs in Jamaica. *Inter-American Development Bank Working Paper*, 10399.
- Beniwal, R., Dhul, P., & Sidhrawali, G. (2020). Role of soft skills in teacher education. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 8(5), 2076-2082.
- Ciappei, C., (November 2015). Soft Skills to govern action. Speech at “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, FC, Italy
- Cimatti, “Definition, development, assessment of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises,” *Int. J. Qual. Res.*, vol. 10, no. 1, pp. 97–130, 2016.
- Cinque, M., (November 2015). Comparative analysis on the state of the art of Soft Skill identification and training in Europe and some Third Countries. Speech at “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in

- teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, FC, Italy.
- Darling-Hammond, L., Cobb, V., & Bullmaster, M. (2021). Professional Development Schools as Contexts for Teacher Learning and Leadership 1. In *Organizational learning in schools* (pp. 149-175). Taylor & Francis.
- de Jesus Paniza, A. C., Mendes, T. B., Viana, M. D. B., Thomaz, D. M. D., Devedzic, V., Tomic, B., Jovanovic, J., Kelly, M., Milikic, N., Dimitrijevic, S., ... & Sevarac, Z. (2018). Metrics for students’ soft skills. *Applied Measurement in Education*, 31(4), 283-296.
- Dogan, A. (2021). A Study on the Soft Skills of Pre-Service Teachers. *International Journal of Progressive Education*, 17(4), 35-48.
- Espina-Romero, L. C., Franco, S. L. A., Conde, H. O. D., Guerrero-Alcedo, J. M., Parra, D. E. R., & Ramírez, J. C. R. (2023). Soft skills in personnel training: Report of publications in scopus, topics explored and future research agenda. *Heliyon*, 9(4).
- Ezzaidi, M. (2024). Soft skills for employment in Morocco: A value over or equal to the technical know-how?. *Journal of Digital Sociohumanities*, 1(1), 12-23.
- Gashimova, M., Segol, R., Batrak, Y., Tsopa, N., Murakhovskyy, S., & Harmash, O. (2024). Soft skill in it students training.
- Groh, M., Krishnan, N., McKenzie, D., & Vishwanath, T. (2016). The impact of soft skills training on female youth employment: evidence from a randomized experiment in Jordan. *IZA Journal of Labor & Development*, 5, 1-23.
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2020). The economic impacts of learning losses.
- Hautamäki, J. (November 2015). The search for Non-Hard Skills – Learning to Learn as a Key Competence Finnish Framework and Empirical Data. Speech at “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, FC, Italy.
- Ivanova, T., & Streltsova, Y. D. (2020). The role of the Hague conference on private international law in the unification of private international law.
- Joshi, M., Joshi, T., & Rangaswamy, N. (2018, April). Scaling classroom IT skill tutoring: a case study from India. In *Proceedings of the 2018 CHI conference on human factors in computing systems* (pp. 1-12).
- Manullang, D. T., Tampubolon, S., & Sinaga, A. A. (2023). Pengaruh soft skill siswa terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 1 Sidikalang tahun ajaran 2022/2023. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 6160-6174.
- Marcenaro-Gutierrez, O. D., López-Agudo, L. A., & Henriques, C. O. (2021). Are soft skills conditioned by conflicting factors? A multiobjective programming approach to explore the trade-offs. *Economic Analysis and Policy*, 72, 18-40.
- Marin-Zapata, S. I., Román-Calderón, J. P., Robledo-Ardila, C., & Jaramillo-

- Serna, M. A. (2022). Soft skills, do we know what we are talking about?. *Review of Managerial Science*, 16(4), 969-1000.
- Molek-Winiarska, D., & Kawka, T. (2024). Reducing Work-Related Stress Through Soft-Skills Training Intervention in the Mining Industry. *Human factors*, 66(5), 1633-1649.
- Nazaré de Freitas, A. P., & Assoreira Almendra, R. (2022). Teaching and learning soft skills in design education, opportunities and challenges: a literature review. In *UNIDCOM/IADE International Conference Senses & Sensibility* (pp. 261-272). Springer, Cham.
- Ngang , T.K., Yie , C.S., Md Shahid, S.A. (2015)., Quality Teaching: Relationship to Soft Skills Acquisition, *Procedia - Social and Behavioral Sciences* , 191:1934-1937.
- Qizi, K. N. U. (2020). Soft skills development in higher education. *Universal Journal of Educational Research*, 8(5), 1916-1925.
- Ruiz Fernández, M. D., Ramos Chardo, J. D., Ibáñez Maso, O., Cabrera Troya, J., Carmona Rega, M. I., & Ortega Galán, A. M. (2020). Compassion fatigue, burnout, compassion satisfaction and perceived stress in healthcare professionals during the COVID 19 health crisis in Spain. *Journal of clinical nursing*, 29(21-22), 4321-4330.
- Salun, M., Zaslavská, K., Vaničková, R., & Šindelková, K. (2021). Formation of entrepreneurial skills in students in a changing world. In *SHS Web of Conferences* (Vol. 90, p. 02009). EDP Sciences.
- Sekhar, G. R. (2019). Teaching soft skills: a necessity in modern era. *Research Journal of English Language and Literature*, 7(1), 109-117.
- Silwal, A., & Safapour, E. (2024). Workforce Essential Hard and Soft Skills for Construction 4.0. In *Construction Research Congress 2024* (pp. 924-933).
- Singh, A., & Jaykumar, P. (2019). On the road to consensus: key soft skills required for youth employment in the service sector. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 11(1), 10-24.
- Singha, D., & Bhurtel, A. (2024). Experiences of Private Sector Employees on Transfer of Soft Skills Trainings. *Technical and Vocational Education and Training (TVET)*, 18(1), 66-88.
- Sutil-Martín, D. L., & Otamendi, F. J. (2021). Soft skills training program based on serious games. *Sustainability*, 13(15), 8582.
- Ubfal, D., Arraiz, I., Beuermann, D. W., Frese, M., Maffioli, A., & Verch, D. (2022). The impact of soft-skills training for entrepreneurs in Jamaica. *World Development*, 152, 105787.
- Zadorina, O., Burchak, L., Panas, O., Ardelian, O., & Apalat, H. (2023). Shaping the Competencies of the Future: The Importance of Developing Soft Skills in Higher Education. *Cadernos de Educação Tecnologia e Sociedade*, 16(2),

361-371.

Examining the role of soft skills in the teacher training process

Neda Karami¹

Abstract

Introduction and purpose: soft skills are synonymous with the word "personal skills". This term describes those personal characteristics that indicate a high level of emotional intelligence. Soft skills can be a combination of people skills, social skills and communication skills. Soft skills include interpersonal skills that show a person's personality and interpersonal relationships with others. Having soft skills is the most valuable tool for success in the 21st century. In this regard, the aim of the present study is to investigate the role of soft skills in the process of teacher education.

Research methodology: This research is of the type of basic theoretical research and its implementation method is in the form of library studies
It is analytical and descriptive.

Findings: The findings show that the purpose of education is to make good people with skills and expertise, and intellectual people can be nurtured by teachers, so education is an essential tool to achieve sustainability in all fields. Teachers are one of the main pillars of a healthy and progressive society. They carry the weight and responsibility of education and apart from their parents, they are the main source of knowledge and value. For teachers, the ability to use soft skills effectively can make or break a career. While it may seem obvious that such skills are important in the classroom, soft skills are also important when working with parents, administrators, and other teachers. Such skills can improve the effectiveness of teachers.

Conclusion: The teacher has a vital role in our society and also a role model for school students. Teacher training has a ripple effect on school education. A quality teacher training program leads to quality school education. Teacher training is not only responsible for improving school education, but also responsible for preparing competent, committed and professional teachers who can meet the emerging needs of the system and society.

Keywords: soft skills, teaching process, teacher training.

¹ PhD in Educational Management, Islamic Azad University of Kazeroon, Kazeroon, Iran
Email: nkn3076@gmail.com