

Дуткевич Тетяна 

кандидат психологічних наук, професор,

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка,

м. Кам'янець-Подільський, Україна

tetvik77@gmail.com

ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ «М'ЯКИХ» НАВИЧОК ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ У ВІДПОВІДНОСТІ З ВИМОГАМИ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Анотація. У статті проаналізовано поняття «м'яких» навичок, обґрунтовано їх значення для конкурентоспроможності фахівця; схарактеризовано низку інноваційних методів, ефективність яких щодо формування софт скілз у здобувачів вищої освіти засвідчена у наукових публікаціях з висвітлення результатів їх експериментального впровадження. Показано, що інноваційні методи (розробка проєктів, симуляція, методи інтерактивного навчання, кейс-стаді, ділові та рольові ігри, презентації, мозкові атаки) створюють умови для формування софт скілз через включення студентів у спілкування і взаємодію, у колективну роботу та у навчальну співпрацю.

Ключові слова: «м'які» навички, конкурентоспроможність, формування, інноваційний метод.

Annotation. The article analyzes the concept of «soft» skills, revealing their importance for a specialist's competitiveness; some innovative methods are characterized, the effectiveness of which for soft skills formation among higher education students is proved in scientific publications on the results of their experimental implementation. It is shown that innovative methods (project development, simulation, interactive learning methods, case studies, business, and

role-playing games, presentations, and brainstorming) create conditions for soft skills formation through communication and interaction, collective work, and learning cooperation among students.

Key words: «soft» skills, competitiveness, formation, innovative method.

Вступ. Розвиток бізнесу, модернізація сфери матеріального і духовного виробництва у сучасному світі призводять до розуміння непересічного значення інтегрованого людського капіталу. Потреба у посиленні згуртованості, партнерства, взаєморозуміння і взаємопідтримки серед персоналу може бути вирішена лише на основі відповідної професійної підготовки фахівців, що серед усього іншого, передбачає оволодіння так званими «м'якими» навичками (або софт скілз). Вже сьогодні конкурентоздатність фахівців при прийомі на роботу багато у чому залежить від володіння претендентів цими навичками, що визначають їх спроможність до ефективного спілкування і взаємодії з людьми у професійному середовищі.

Метою статті є надання характеристики інноваційним методам, які засвідчили свою ефективність у формуванні «м'яких» навичок здобувачів вищої освіти, як чинника їх конкурентоспроможності на сучасному ринку праці.

Методи дослідження. Використано систему методів логічного опрацювання наукових текстів (публікацій з проблеми), а саме: аналіз, порівняння, узагальнення, систематизацію.

Виклад основного матеріалу. До числа «м'яких» навичок відносять здатність до порозуміння, партнерства, командної роботи, ентузіазм і емоційний інтелект, лідерство, комунікацію, співпрацю та управління часом (М. Danao та К. Main [13]), творчість, доречне використання гумору, чесність, доброзичливість, дипломатичність і повагу до партнерів вміння слухати і вести переговори, здатність вирішувати конфлікт (М.К. Pratt [14]), вміння спільно розв'язувати складні задачі, критичне мислення, креативність і гнучкість, управління людьми, уміння формувати власну думку і приймати рішення

(World Economic Forum [15]), стресостійкість, грамотне володіння українською та іноземною мовою, комунікабельність, готовність вчитися і розвиватися, цілеспрямованість (Robota.ua [12]) та ін. Софт скілз є тією системою особистісних властивостей, якою майбутній фахівець може успішно оволодіти за відповідних психолого-педагогічних умов, створених у ЗВО (О.В. Прашко [9], О. Романовський та ін. [10], М.К. Pratt [14] та ін.).

У зв'язку з необхідністю формування «м'яких» навичок у здобувачів вищої освіти виникає питання про методи проведення відповідної роботи у ЗВО. Передовсім, тут знадобиться застосування інноваційних методів навчання, які спроможні віддзеркалювати запити сучасного ринку праці. До таких методів слід віднести розробку проєктів, симуляцію, групову роботу (дискусії, обговорення, карусель, групові пазли), кейс-стаді, ділові та рольові ігри, презентації, мозкові атаки тощо. Особливо відзначимо формування софт скілз під час вивчення іноземної мови, володіння якою помітно підвищує конкурентоспроможність і готує майбутніх фахівців до безбар'єрного пошуку роботи через оволодіння здатністю спілкуватись у сфері своєї майбутньої професії на іноземній мові.

У цьому напрямі пропонується метод опрацювання навчального комплексу з вивчення англійської мови Business Partner, що передбачає навчальну співпрацю онлайн (online collaborative learning) на інтерактивній платформі MyEnglishLab (Л. Кушмар, Л. Колот, О. Дубініна [7, с. 317]).

У вирішенні завдання розвитку мовлення, як основного засобу міжособистісного спілкування, успішними були методи дидактичних та риторичних ігор, групової дискусії; моделювання ситуацій коментування, обговорення, судових дебатів, ораторських виступів, методи мозкового штурму, інтерв'ю, екскурсії, міні-ігри, інтелектуальні розминки тощо. Під час їх використання виникає можливість залучення всіх студентів до групових обговорень та прийняття колегіальних рішень, активізується креативність і думка, що дозволяє учасникам пропонувати й розглядати якомога більше варіантів вирішення проблем, зростає мотивованість і залученість до співпраці,

досягається максимальна комунікативно-мовленнєва активність; взаємозв'язок індивідуальної та колективної роботи (А. Семенова [11, с. 80 - 81]).

Для роботи з формування софт скілз є всі підстави рекомендувати і тренінгові методи. Хоча вони мають вже досить тривалу історію використання, однак лише наприкінці минулого століття набули значного поширення, у тому числі не лише у ЗВО, а також у системі підвищення кваліфікації та навіть стали важливою складовою планованої активності організацій, що спрямована на збільшення професійних знань і вмінь, або на модифікацію аттитюдів і соціальної поведінки персоналу способами, які поєднуються з цілями організації і вимогами діяльності. Професійно-психологічні тренінги різної тематики дозволяють підвищувати ефективність управління в різних організаційних структурах, покращувати взаємодії між співробітниками та корпоративну культуру, створювати команди, вдосконалювати відносини з зовнішнім середовищем (споживачами, клієнтами), створювати творчу і партнерську атмосферу, формувати кар'єрну траєкторію, уміння справлятися з труднощами тощо. Останніми роками поширеними є тренінги з розвитку навичок комунікації і саморегуляції, особистісного зростання і формування професійних навичок.

Успішними та науково підтвердженими фактами стали такі програми, як соціально-психологічний тренінг «Відповідальний лідер для майбутніх педагогів» (А.І. Куриця), тренінг лідерських якостей та практичних навичок менеджера (С.І. Нестуля), тренінг лідерської обдарованості (А.В. Мітлош та ін.), цикл тренінгів з розвитку лідерського потенціалу (О. Романовський та ін.).

У межах тренінгової роботи застосовуються такі інноваційні методи, як міні-лекції, групові дискусії, обговорення, рольові й ділові ігри, виконання тренінгових вправ тощо. Розмір тренінгової групи зазвичай складає від 7 до 15 осіб; тривалість загального циклу занять – від декількох днів до місяців. Заняття можуть відбуватись один-три рази на тиждень і тривати 1,5-3 години кожне. Тренінг-марафон проходить у стислі терміни – за два-три дні безперервної роботи. Отже, сама побудова тренінгу, яка відкриває перед

об'єднаними спільними інтересами учасниками простір для інтенсивного зацікавленого та емоційно насиченого спілкування, сприяє розвитку комунікативних та інших численних «м'яких» навичок.

Групові методи роботи з розвитку лідерства успішно застосовано під час проведення занять з 50 учасниками. Велика група при цьому поділялась на кілька окремих команд, для яких пропонувались завдання з обговорення проблемних питань, підготовки проектів, виконання вправ з подальшими загально груповими презентаціями результатів команд, обміном досвідом навчання між ними. Завдяки подібній побудові навчання створюються ситуації змагання між командами, що дозволяє посилити мотивацію співпраці учасників [3, с. 11].

Використання методу проектної роботи якнайкраще сприяє розвитку креативності, вмінь управління часом за рахунок розроблення конкретних шляхів вирішення певної практичної проблеми (О.В. Прашко [9]). Проектні технології охоплюють низку послідовних етапів, які мають відбуватись у формі співпраці проектної групи, що загалом орієнтована на висловлення ідей, пропозицій, їх критичне осмислення, виявлення кращих варіантів, визначення ресурсів й завдань для їх втілення. Виконання проекту має певну структуру, яка задається логікою процесу вирішення проблеми та включає визначення мети й завдань, етапів (плану) їх виконання, обговорення варіантів вирішення проблеми, обрання найбільш вдалого варіанту, реалізація обраного способу з використанням певних методів і прийомів, оцінка отриманих результатів, їх співвіднесення із запланованими. Під час обговорень та дискусій учасники зосереджуються на оцінці пропозицій з урахуванням їх економічної доцільності, реалістичності втілення, забезпеченості ресурсами, тривалості й складності виконання і таке інше. Це дозволяє краще підготувати майбутніх фахівців до публічних обговорень, презентацій своїх ідей у громадах, серед персоналу, до залучення до втілення своїх ідей однодумців, партнерів.

Наступним методом відзначимо «навчання через практичний досвід» (experiential learning) та близьку до нього технологію кейсів. Фахова діяльність

у багатьох професіях являє собою низку типових (а іноді нестандартних) робочих ситуацій, в якій слід знаходити обґрунтований й обдуманий вихід, рішення. Якщо на етапі підготовки студент матиме змогу отримати досвід поведіння у таких ситуаціях, він буде добре орієнтуватись у них і в самотійному професійному житті. Саме таку активність студента забезпечує кейс-метод (англ. case – випадок). Відповідно робота з кейсами передбачає використання навичок спостережливості, уважності, критичного мислення, аналізу та прийняття рішень. До типових кейсів можна віднести ситуації прийняття працівника на роботу, віддачу управлінських розпоряджень, систематичного запізнення одного з підлеглих, або гострого конфлікту між працівниками. Метод кейсів успішно застосовується у програмах розвитку в Українському Католицькому Університеті, де навчання побудовано на вирішенні кейсів українських та закордонних бізнес-лідерів. Учасники програм мають нагоду не лише опрацьовувати кейси реальних проблем бізнесу, але й поспілкуватись з героями цих кейсів, які розповідають, а як же вони в свій час справлялись з описаними ситуаціями.

З метою розвитку комунікабельності, креативності, самовладання, гнучкості, критичного мислення рекомендується залучення здобувачів освіти до громадської роботи, волонтерства, справ студентського самоврядування. Такі форми роботи підвищують соціальну активність студентів, сприяють набуттю досвіду впровадження корисних ідей, прийняття колегіальних рішень, узгодженню поглядів завдяки взаємодії з широким колом молодих людей (І.М. Кадецька [5]).

У роботі з людьми надзвичайно важливим є такі навички, як самовладання, емоційна культура, здатність навіть у напружених ситуаціях зберігати делікатність і тактовність у поведінці з людьми. Стресостійкість є важливим елементом у вихованні культури здоров'я майбутніх педагогів, що дає можливість регулювати свої психоемоційні стани, проявляючи незначні емоційні реакції в різних умовах діяльності. Попри залежність стресостійкості від фізіологічно зумовлених властивостей нервової системи студента, практики

доводять можливість її успішного формування. Досить значний арсенал методів стрес-менеджменту дозволяє навчати, виховувати, розвивати, вдосконалювати чинники підвищення стресостійкості. Формування стресостійкості зумовлене емоційним досвідом і залежить від рівня професійної підготовки фахівця. Людина може вольовим зусиллям, чи аутогенним тренуванням попереджати руйнівні переживання, деструктивні фізіологічні й психологічні зміни (О.Мешко). Зазначається, що формування стресостійкості особистості успішно відбувається шляхом оволодіння нею стратегіями «копінг-поведінки» (Л.К. Велитченко, Ф. Ма [1], Л.М. Карамушка, Ю.С. Снігур [6] та ін.). Відзначається, що способи і прийоми відновлення і посилення особистістю самовладання, самоконтролю й саморегуляції у напружених емоційних ситуаціях, підвищення самооцінки, впевненості, посилення соціальних зв'язків сприяють зростанню стресостійкості.

Важливим чинником оволодіння навичками саморегуляції, зокрема посилення стресостійкості, є саногенне мислення, що забезпечує оптимістичне самосприйняття й активізує людину на подолання скрутних обставин свого життя, тобто формує її резилієнтність (Н.С. Ярош). Під саногенним мисленням розуміється здатність дистанціюватися від особистісних переживань, відволікатись від негативних емоцій і вміння концентруватися на більш актуальному для себе об'єкті, яким, наприклад, може бути спілкування і взаємодія з навколишніми, у процесі виконання групових завдань.

Формування навичок командної роботи, здатності гнучко підходити до пошуку різних варіантів вирішення проблем, враховувати розмаїття поглядів партнерів у прийнятті спільних рішень, вмінь слухати і говорити тощо з успіхом відбувається за допомогою застосування інтерактивних методів навчання (Т.С. Гнатенко [2], А.О. Задорова, Т.А. Борова [4] та ін.).

Інтенсивне розроблення методів інтерактивного навчання на початку нашого століття призвело до їх широкого розмаїття, що дозволяє їх застосовувати з метою формування значного кола «м'яких» навичок. С.В. Олексенко пропонує широку палітру методів інтерактивного навчання, а саме:

«Карусель спілкування», «Діалог», «Інтерв'ю», «А що, якщо...», вправи на моделювання ситуацій спілкування, рольові ігри, інсценізації – для розвитку комунікативних умінь; «Вулик», «Ікси та ігреки», «Детективи», вправи «Башта», «Ми одна команда», «Колективний колаж», методи ситуативного моделювання – для вироблення навичок командної роботи; «Диспут», «Оксфордські дебати», «Континуум», «Мікрофон», «Точки зору», «Зміни позицію» – для формування вміння формулювати та обстоювати в дискусії власні погляди і переконання; «Аналіз ситуацій», «Броунівський рух», «Джиг-со» або «Ажурна пилка», «Коло ідей», «Коло цінностей», «Коло порозуміння», «Приклади з життя», «Картки для модерації» – найкраще сприяє формуванню вмінь залагоджувати конфлікти, толерантно співпрацювати з тими, хто має відмінні ідеї та цінності [8].

Висновки і перспективи. Отже, зроблений огляд публікацій засвідчує, що розвиток і формування софт скілз у здобувачів вищої освіти потребує створення умов для їх включення у спілкування і взаємодію, у колективну роботу та у навчальну співпрацю, чому найкраще відповідають інноваційні методи навчання – такі, як розробка проєктів, симуляція, методи інтерактивного навчання, кейс-стаді, ділові та рольові ігри, презентації, мозкові атаки тощо. Сформованість софт скілз у випускників ЗВО сприятимуть помітному підвищенню їхньої конкурентоспроможності на сучасному ринку праці. Перспективою дослідження є розроблення й апробація методики підвищення конкурентоспроможності майбутніх фахівців шляхом формування їхніх софт скілз.

Список використаних джерел

1. Велитченко Л.К., Ма Ф. Копінг-поведінка в контексті її системних зв'язків. *Габітус*. Причорноморський науково-дослідний інститут економіки та інновацій. Видавничий дім «Гельветика». Вип. 27. 2021. С. 43 - 50.

2. Гнатенко Т.С. Використання інтерактивних технологій – ключ для формування професійної успішності у фармацевтичній діяльності. *Вісник*

Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Педагогічні науки». Вип. № 2. 2020. С. 62 - 67.

3. Етика лідерства. Доброчесність та етика. Освіта заради справедливості. Серія університетських модулів. Організація Об'єднаних Націй, Відень, 2021. 30 с. URL: https://www.unodc.org/documents/e4j/IntegrityEthics/E4J_Integrity_and_Ethics_Module_4_final_UKR.pdf (дата звернення: 16.10.2024).

4. Задорова А.О., Борова Т.А. Особливості інтерактивних методів навчання та їх можливості в контексті розвитку професійної компетентності майбутніх менеджерів. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика : матеріали міжнар. наук.-практ. конф.*, 3 - 4 бер. 2020 р., м. Харків – м. Торунь. Харків : ФОП Панов А. М., 2020. С. 240 - 241.

5. Кадецька І.М. Феномен соціальної творчості в контексті розвитку підростаючої особистості. *Україна на шляху відновлення: завдання науки і освіти в європеїзації держави : матеріали Всеукр. міжгалузевої наук.-пр. онлайн-конференції* (Київ, 17-19.05.2023) / Уклад.: Л.І.Ткаченко, В.М.Шульга. Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2023. С. 463 - 472.

6. Карамушка Л.М., Снігур Ю.С. Копінг-стратегії: сутність, підходи до класифікації, значення для психологічного здоров'я особистості та організації. *Актуальні проблеми психології: збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України*. 2020. Том I. Вип. 55. С. 23 - 30.

7. Кушмар Л., Колот Л., Дубініна О. Формування SOFT SKILLS на основі Business Partner (Пірсон). *Сучасні дослідження з іноземної філології*. № 18, 2020. С. 309 - 320. URL: <http://respacoll.uzhnu.edu.ua/article/view/213963> (дата звернення: 25.07.2024).

8. Олексенко С.В. Використання методів інтерактивного навчання для розвитку соціальних компетентностей учнів в межах громадянської та історичної освітньої галузі. *SWorld Journal*. Issue 15. Part 2, 2022. С. 82 - 87. URL: https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/42249/1/S_Oleksenko_SWJ_15_IPO.pdf

(дата звернення: 25.07.2024).

9. Прашко О.В. Розвиток соціальної компетентності учнів засобами психолого-педагогічного проектування / Технології проектування в практиці роботи загальноосвітнього навчального закладу: теоретико-практичний аспект: посіб. Київ : Інститут обдарованої дитини НАПН України, 2014. С. 43 - 63.

10. Романовський О., Гура Т, Книш А. Розвиток лідерського потенціалу в центрі лідерства національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут». *Вища освіта України*, 2017, № 2. Тематичний випуск «Університет і лідерство». С. 96 - 100.

11. Семенова А. Психопедагогічні технології розвитку культури і техніки мовлення сучасного лідера. *Лідер. Еліта. Суспільство*. № 2, 2019. С. 71 - 86.

12. Які скіли прокачувати рекрутеру у 2024 році? Необхідні навички для успішної роботи. URL: <https://budni.robota.ua/recruiting/yaki-skili-prokachuvati-rekruteru-u-2024-rotsi> (дата звернення: 23.07.2024).

13. Danao M., Main K. 11 Essential Soft Skills In 2024 (With Examples). URL: <https://www.forbes.com/advisor/business/soft-skills-examples/> (дата звернення: 23.07.2024).

14. Pratt M. K. Definition: Soft skills. URL: <https://searchcio.techtarget.com/definition/soft-skills> (дата звернення: 23.07.2024).

15. World Economic Forum: the top 10 skills you'll need for the future of work URL: <https://www.coorpacademy.com/en/blog/learning-innovation-en/world-economic-forumthe-soft-skills-to-prepare-employees-for-the-future-of-work> (дата звернення: 23.07.2024).