

підтримки самих фахівців, зокрема у частині подолання професійного вигорання та підвищення психологічної стійкості при роботі з ветеранами.

Окремої уваги потребує інтеграція адаптивної моделі підготовки у контекст післядипломної освіти, що дозволить забезпечити сталість і системність професійного розвитку фахівців соціальної сфери в умовах суспільної трансформації, викликаній війною та її наслідками.

### **Список використаних джерел**

1. Професійний стандарт «Фахівець із супроводу ветеранів та демобілізованих осіб» затверджений наказом Міністерством у справах ветеранів України від 31 грудня 2024 року № 508 (URL: [https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/706-ilovepdf\\_merged\\_13.pdf](https://register.nqa.gov.ua/uploads/0/706-ilovepdf_merged_13.pdf) )

**Михайленко Оксана**

*кандидат педагогічних наук, доцент*

*доцент кафедри соціальної роботи та освітніх і педагогічних наук*

*Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г.Шеченка*

*м. Чернігів*

### **ФОРМУВАННЯ SOFT SKILLS МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ В ЗВО**

У сучасному світі стрімких змін і глобалізації вища освіта зіштовхується з необхідністю адаптації до нових вимог ринку праці. Однією з ключових змін є збільшення значущості soft skills, тобто міжособистісних і когнітивних навичок, які допомагають ефективно взаємодіяти з іншими людьми та адаптуватися до нових умов. На сьогоднішній день традиційні методи навчання у закладах вищої освіти (ЗВО) України все ще акцентують увагу на теоретичних знаннях і технічних навичках (hard skills), що не завжди відповідає сучасним вимогам роботодавців і ринку праці. Проблема підготовки фахівців із розвиненими soft skills є надзвичайно важливою як з наукової, так і з практичної точки зору. Наукові дослідження підтверджують, що ефективне використання soft skills сприяє підвищенню продуктивності праці, креативності, інноваційності та командної роботи. З практичної точки зору роботодавці все частіше висувають вимоги щодо наявності у кандидатів розвинених міжособистісних навичок, таких як комунікація, лідерство, адаптивність й емоційний інтелект. На разі

володіння «м'якими» навичками відіграє ключову роль і у професійній діяльності, і у побудові відносин на виробництві, оскільки підвищує рівень фахівця, робить його конкурентоспроможним на ринку праці та сприяє успішній професійній кар'єрі. Таким чином, завданням вищої освіти є виховання фахівця, здатного реалізувати себе в умовах високої конкуренції, що потребує впровадження технологій, які формують «м'які» навички у здобувачів вищої освіти.

Сама дефініція «soft skills» розпочала своє життя у 60-х роках минулого століття у США, у 1971-1991 роках було проведено дослідження компетенцій з метою підбору співробітників до дипломатичної служби Держдепартаменту США. Як результат, з'явилося поняття «компетенція» та методики її оцінки. Проте з кожним роком вимоги до формування та розвитку гнучких, м'яких навичок набуває актуальності і необхідності. У своїх наукових дослідженнях сучасні вчені прагнуть якнайширше розкрити компетентність

Термін «soft skills» є одним з треків динамічно мінливого світу. Однак, незважаючи на його популярність, універсального розуміння поки що не існує. У перекладі з англійської soft skills позначають «м'які» навички, або «гнучкі» навички. В Оксфордському словнику зазначено, що «м'які» навички – це «особисті якості, які дозволяють ефективно і гармонійно взаємодіяти з іншими людьми» [5], наприклад здійснювати продуктивну комунікацію.

«Гнучкі» навички (англ. soft skills) – «комплекс неспеціалізованих, важливих для кар'єри надпрофесійних навичок, які відповідають за успішну участь у виробничому процесі, високу продуктивність і є наскрізними, тобто не пов'язані з конкретною предметною областю» [9].

Значення «soft skills» підкреслюють і аналітики World Economic Forum, називаючи ключові компетенції майбутнього: вміння вирішувати складні завдання, критичне мислення, креативність, управління людьми, навички координації та взаємодії, емоційний інтелект, судження та ухвалення рішень, ведення переговорів та когнітивна гнучкість [6].

Soft skills – уніфіковані навички та особистісні якості, які підвищують ефективність роботи та взаємодії з іншими людьми. До таких навичок можна віднести управління особистим розвитком, вміння надати першу допомогу, вміння грамотно керувати своїм часом, вміння переконувати, навички ведення переговорів, лідерство тощо.

У багатьох контекстах «soft skills» прирівнюють до таких термінів як «employability skills» (навички для працевлаштування), «people skills» (навички спілкування з людьми), «non- professional skills» (непрофесійні навички), «key skills» (основні 32 навички), «skills for social progress» (навички для соціального розвитку), «life skills» (життєві навички). Розвивати ці навички і можна і навіть потрібно [8].

Дослідження проблем та перспектив розвитку soft skills в Україні охоплюють широкий спектр питань. Ю. Ямполь, Н. Стаценко й І. Адамович досліджують менеджмент освітньої діяльності під впливом теперішніх тенденцій навчання в Україні, акцентуючи увагу на впливі нових освітніх технологій на управління освітніми закладами [4]. І. Демченко та інші аналізують вплив освітнього простору ЗВО на формування ключових компетенцій та соціальних скілів студентів, висвітлюючи значення інтерактивних методів і сучасних освітніх підходів для розвитку soft skills [3]. О. Башкір та О. Каданер досліджують інтерактивні методи формування soft skills майбутніх фахівців, підкреслюючи важливість активних методів навчання для розвитку комунікативних і лідерських якостей [1]. Г. Шевчук зосереджується на формуванні та розвитку soft skills як складника освітнього процесу в ЗВО, підкреслюючи необхідність інтеграції цих навичок у навчальні програми [7]. О. Гульбс розглядає формування професійних планів студентської молоді через розвиток soft skills, підкреслюючи значення цих навичок для професійного становлення [2].

Слід зазначити, що якщо розвиток hard skills у професійній підготовці здійснюється під час вивчення навчальних дисциплін та проходження практики, то розвиток soft skills відбувається стихійно і залежить більшою мірою від особистісних якостей та індивідуальної роботи кожного над власним розвитком.

Ряд дослідників зазначає, що обсяг знань, умінь і практичного досвіду майбутнього випускника ЗВО на сьогоднішній день недостатній для того, щоб в повному обсязі успішно виконувати трудові функції відповідно до отриманої кваліфікації. В першу чергу це стосується представників соціономічних професій, зокрема фахівців соціальної сфери

Слід зазначити, що процес професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери відрізняється багатоаспектністю, тривалістю та складністю.

Його цілі спрямовані не тільки на професійний, але й на соціальний, особистісний та когнітивний розвиток здобувачів. Такі особливості

підготовки майбутніх фахівців у соціальній сфері сприяють актуалізації розвитку у них системи охарактеризованих вище м'яких навичок. Особливо це важливо сьогодні, коли більшість процесів, що відбуваються в суспільстві, характеризуються непередбачуваною динамікою, а кількість категорій населення, що потребують кваліфікованої соціальної допомоги та підтримки постійно збільшується і набуває різноманіття. Таким чином, наявність у фахівця соціальної сфери сформованої системи soft skills збільшить його шанси на успіх у професійній та інших видах діяльності, що здійснюється у таких умовах.

На думку більшості дослідників у процесі підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери soft skills можна розділити на чотири групи.

Базові комунікативні навички, або комунікативна грамотність (уміння слухати, переконувати і аргументувати, вести переговори, проводити презентації, публічні виступи, самопрезентація, командна робота, спрямованість на результат, ділове листування тощо.), які сприяють розвитку взаємин з людьми, допомагають підтримувати розмову, ефективно поводитися у критичних, конфліктних ситуаціях у процесі взаємодії.

Навички self-менеджменту (управління емоціями, стресом, власним розвитком, планування та цілепокладання, тайм-менеджмент, ентузіазм, ініціативність, наполегливість, рефлексія, використання зворотного зв'язку), які допомагають ефективно контролювати свій стан, час, процеси.

Навички ефективного мислення, або інтелектуального мислення (системне, креативне, структурне, логічне, проєктне, тактичне та стратегічне мислення, пошук та аналіз інформації, вироблення та прийняття рішень), які відповідають за управління власними розумовими процесами, допомагають зробити власне життя та роботу більш системними.

Управлінські навички, або форсайт-управління (управління виконанням, планування, постановка цілей, мотивування, контроль реалізації завдань, менторинг, коучинг, подання зворотного зв'язку, управління проєктами, змінами), які відповідають за планування, мотивування, управління власними змінами тощо.

Розглядаючи процес розвитку та саморозвитку soft skills майбутніх фахівців соціальної сфери в освітньому процесі ЗВО, ключовою складовою цих процесів вважаємо наявність індивідуальної траєкторії професійного становлення (або індивідуального плану розвитку). Така власна програма пріоритетних цілей розвитку, кроків та заходів, необхідних для досягнення

заявлених цілей, демонструє самодостатність випускника як фахівця, який володіє метакомпетенціями.

На нашу думку, корисним методами розвитку soft skills у підготовці майбутніх фахівців соціальної сфери можна вважати:

- Самонавчання – самостійне вивчення інформації про моделі успішної поведінки (читання літератури, самостійне вивчення різних матеріалів (статті, блоги, методики проведення тренінгів), прослуховування вебінарів.

- Пошук зворотного зв'язку – отримання зворотного зв'язку від однокурсників, викладачів, наставників та роботодавців щодо успішності розвитку конкретної навички.

- Навчання на досвіді інших та ментворкінг – виділення та вивчення моделей успішної поведінки того, хто має високий рівень розвитку даної компетенції, робота з наставником.

- Спеціальні завдання (фонові тренінги) – самостійні вправи, що розвивають певні компетенції, які виховують певні особистісні якості або, навпаки, мінімізують, нейтралізують небажані звички.

- Розв'язання кейсів – дослідження конкретних ситуацій із пропозицією оптимальних шляхів вирішення.

- Розвиток у процесі роботи – пошук та освоєння більш ефективних моделей поведінки у процесі вирішення завдань, що входять до професійного функціоналу.

В перспективах подальших досліджень передбачається вивчення ефективності конкретних методик і підходів до опанування soft skills майбутніми фахівцями соціальної сфери, а також дослідження можливостей подальшої співпраці з міжнародними освітніми інституціями для впровадження передового досвіду у вітчизняну систему освіти

### **Список використаних джерел**

1. Башкір О., Каданер О. Інтерактивні методи формування soft skills майбутніх фахівців. *Наукові інновації та передові технології*. 2022. №1(3). URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/897>.

2. Гульбс О. «Soft skills» і формування професійних планів студентської молоді. *Перспективи та інновації науки*. 2024. №1(35). URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/11644>.

3. Демченко І. та ін. Вплив освітнього середовища закладів вищої освіти на формування ключових компетентностей та соціальних навичок здобувачів. *Наукові інновації та передові технології*. 2023. №2(16). URL:

<http://perspectives.pp.ua/index.php/nauka/article/view/3670>

4. Кондрашова О.В., Дещенко О.М., Ходикіна Ю.Ю. Передові інновації в навчанні soft skills: перспективи та прогнози для вищої освіти України. *Педагогічна академія: наукові записки*. 2024. №8. URL: <https://pedagogical-academy.com/index.php/journal/article/view/249/133>

5. Oxford English Dictionary. Clarendon Press, 1989. 624 с. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-ukrainian/>

6. M. M. Robles, «Executive Perceptions of the Top 10 soft skills needed in today's workplace», *Business Communication Quarterly*, № 75(4), p. 453– 465, 2012. URL: <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>.

7. Шевчук Г. Формування й розвиток soft skills як складник освітнього процесу в закладах вищої освіти. *Перспективи та інновації науки*. 2024. №5(39). URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/11644>

8. Чаусов І.А., Брюховецька О.В. Визначення і зміст понять «soft skills» майбутніх фахівців. *Вісник післядипломної освіти*: збірник наукових праць. 2024. Т. 28. № 57. С. 136-153. URL: <https://ojs.uem.edu.ua/index.php/spn/article/view/723/1513>.

9. Ясенчук Ю.В., Боднарук Л.В. Особливості розвитку та застосування soft skills як складової конкурентоспроможності майбутніх менеджерів. *Економіка та суспільство*. 2024. № 6. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/4221>.

**Анастасія Окаєвич**

*доктор філософії з професійної освіти*

*доцент кафедри поведінкових наук та військового лідерства*

*Інституту психологічної підтримки персоналу*

*Національна академія сухопутних військ*

*імені гетьмана Петра Сагайдачного*

*м. Львів*

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМ  
ПРАЦІВНИКАМ ВВНЗ ЩОДО ВИКОРИСТАННЯ ТРЕНІНГОВИХ  
ТЕХНОЛОГІЙ У ФОРМУВАННІ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ  
МАЙБУТНІХ ОФІЦЕРІВ ПІД ЧАС НАВЧАННЯ У ВВНЗ**

*У статті розкрито особливості використання тренінгових технологій щодо формування професійних якостей майбутніх офіцерів.*