

[https://doi.org/10.32405/2218-7650-2021-18\(47\)-10-28](https://doi.org/10.32405/2218-7650-2021-18(47)-10-28)

УДК 371.3: 37.02


Абрамова Оксана Віталіївна,

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри теорії та методики технологічної підготовки,
охорони праці та безпеки життєдіяльності
Центральноукраїнського державного педагогічного університету
імені Володимира Винниченка.
Кропивницький, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0003-1802-8274>
abramova1978oks@gmail.com

Пуляк Ольга Василівна,

кандидат педагогічних наук, доцент,
доцент кафедри теорії та методики технологічної підготовки,
охорони праці та безпеки життєдіяльності
Центральноукраїнського державного педагогічного університету
імені Володимира Винниченка.
Кропивницький, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0002-7061-5620>
olapuliak@gmail.com

Терещук Андрій Іванович,

доктор педагогічних наук, доцент, професор кафедри
технологічної освіти Уманського державного
педагогічного університету імені Павла Тичини.
Умань, Україна.

 <https://orcid.org/0000-0001-9404-4722>
tereshandrey@gmail.com

ФОРМУВАННЯ М'ЯКИХ НАВИЧОК У ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ ЧЕРЕЗ ЗАСТОСУВАННЯ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

Анотація. Статтю присвячено актуальній проблемі підготовки здобувачів освіти та формуванню в майбутніх фахівців таких якостей, які затребувані роботодавцями й забезпечують їх конкурентоздатність, зокрема м'яких навичок (*soft skills*). Теоретичним підґрунтям дослідження стало вивчення вітчизняних та зарубіжних оглядів, де розглядаються найбільш затребувані роботодавцями на ринку праці навички працівника. Потреба в проведенні дослідження формування м'яких навичок у здобувачів освіти та розробленні відповідних навчально-методичних матеріалів для педагогів, знайшла відображення

в участі авторів статті у експерименті регіонального рівня «Формування м'яких навичок (*soft skills*) майбутніх кваліфікованих робітників в освітньому середовищі закладу професійної (професійно-технічної) освіти», який здійснюється кафедрою професійної та вищої освіти Державного закладу вищої освіти «Університет менеджменту освіти», кафедрою теорії і методики технологічної підготовки, охорони праці та безпеки життєдіяльності Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка та іншими учасниками експерименту. В публікації представлено проміжні результати першого етапу експерименту: пошук шляхів врахування запитів роботодавців у підвищенні якості підготовки здобувачів освіти та формуванні в них м'яких навичок необхідних для успішного працевлаштування; розглянуто можливості застосування тренінгових технологій для навчання здобувачів освіти, за яких найбільше можливе формування м'яких навичок. В дослідженні запропоновано широко застосовувати тренінгові технології в освітньому процесі, що сприятиме кращому засвоєнню навчального матеріалу та поряд із цим формуванню м'яких навичок у здобувачів освіти. Досліджено моделювання занять за циклічною моделлю навчання Д. Колба, особливості організації тренінгів за цією моделлю та їх структуру. Авторами апробовано дану модель проведенні тренінгів для засвоєння програмних результатів навчання, забезпечення формування загальних і фахових компетентностей, м'яких навичок здобувачів освіти в офлайн та онлайн форматах.

Ключові слова: *soft skills*; м'які навички; роботодавці; тренінгові технології; структура тренінгу; онлайн навчання; офлайн навчання.

ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Проблемою в Україні є стрімке зростання безробіття, але поряд із цим роботодавці відчують гострий брак кадрів, які здатні до трудової діяльності в сучасних умовах. Тому сьогодні відзначається зростаючою кількістю заходів, які сприяють налагодженню діалогу між роботодавцями й освітянами, на яких організатори піднімають найбільш актуальні питання, що стосуються пошуку можливостей для ефективної співпраці у підготовці компетентних і конкурентоспроможних випускників закладів освіти. Освітяни намагаються створити умови для якісної підготовки здобувачів освіти та наблизити навчання до реальних умов майбутньої трудової діяльності. У свою чергу представники бізнесу,

роботодавці наголошують, що лише здобуття професійних знань та вмій буде замало, адже завдяки трансформації науки та суспільства на сьогодні на перше місце поряд із професійними навичками виходять так звані м'які навички (англ. – *soft skills*). Співпраця має носити системний характер, що сприятиме підготовці компетентних випускників закладів освіти.

Автори публікації неодноразово брали участь у заходах спрямованих на співпрацю роботодавців та освітян у напрямку пошуку ефективної підготовки компетентних випускників закладів освіти, їх конкурентоспроможності на ринку праці та здатності до працевлаштування (конференції «Uni-Biz Bridge», форум «Освіта 3.0» та інші). В результаті було усвідомлено потребу в проведенні дослідження формування м'яких навичок у здобувачів освіти та розробці відповідних навчально-методичних матеріалів для педагогів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Огляд та аналіз літератури [1] – [4] вказує що тематика підготовки компетентних випускників закладів освіти, їх готовності до професійної діяльності, формування у них м'яких навичок тощо є актуальним питанням та потребує глибшого дослідження, вибору методик викладання навчальних дисциплін та педагогічної взаємодії педагогів і здобувачів освіти за для забезпечення якісної підготовки майбутнього фахівця, конкурентного на ринку праці.

У праці [1] авторка зауважує, що в умовах ринку праці здатність навчатися впродовж життя, «зростати» в своїй професії, аналізувати власну діяльність, швидко конструювати професійні навички, адаптуватися до сучасних викликів виходять на перший план замість готового набору професійно важливих якостей фахівця. В іншому своєму дослідженні [2] вчена звертає увагу, що якісне професійне орієнтування молоді дозволить усвідомленому вибору професії, а формування м'яких універсальних навичок (менеджмент знань та інформації, самоорганізація, ведення переговорів, вміння аналізувати та приймати ефективні рішення, розв'язувати комплексні задачі) сприятиме швидкій адаптації до нових умов та затребуваності на ринку праці, адже на сьогодні «людина впродовж життя може змінювати до 12 місць роботи, з яких половина змінюється у віці до 25 років» [2, с. 147].

У дослідженні виокремлено соціально-комунікативний, прогностичний, інноваційний, акмеологічний компоненти *soft skills*. На думку автора «оволодіння *soft skills* дає змогу майбутньому спеціалісту підвищити ефективність професійної діяльності та зберегти власну професійну затребуваність у будь-якій галузі» [3].

Автором роботи [4] були проаналізовані основні навички випускника

України за оцінками роботодавців. Класифікуючи soft skills автор зазначає, що цими навичками можна досконаліше оволодіти на тренінгах з мотивації, лідерства, менеджменту, роботі в команді, управління часом, проведення презентацій, продажів, особистого розвитку.

Значення soft skills також підтверджується дослідженнями потужних світових роботодавців. Наприклад, у 2017 році американська корпорація Google провела внутрішнє дослідження, щоб визначити найефективніші команди і підрозділи. В результаті фахівці виявили, що кращими командами були змішані групи співробітників з сильними soft skills [5].

Раніше, в 2015 році, було подібне дослідження проводилося в Harvard University. Фахівці прийшли до висновку, що 85% факторів успіху в кар'єрі залежить від soft skills. Сьогодні професійні навички стають все більш спеціалізованими, а багато завдань людині допомагає вирішувати комп'ютер. Функції ж людини, які впливають на ефективність роботи, переходять в область його комунікації з партнерами та колегами, стратегічного і творчого мислення, тобто того, що не вміють робити машини і навряд зможуть навчитися [6].

Важливість розвитку soft skills підкреслюють аналітики World Economic Forum [7]. Дослідники прийшли висновку, що важливість м'яких навичок лише зростає. Дивлячись на історію автоматизації робочого місця, економіст Массачусетського технологічного інституту David Autor стверджує, що замість людей, нові технології також доповнюють людей, у тому сенсі, що вони посилюють потребу у працівниках з навичками вирішення проблем, адаптацією та творчістю. Нові технології підкреслюють той факт, що є ще багато завдань, які комп'ютери не можуть виконувати, і всі вони тісно пов'язані з м'якими навичками. Потреба в навиках STEM все більше зростає, але потреба в м'яких навиках зростає набагато вищими темпами. Додавання нових технологій та м'яких навичок – це вимога номер один для майбутньої кар'єри.

Аналітики LinkedIn's [8], проаналізувавши мільйони оголошень про вакансії в кожній галузі знайшли найбільш затребувані роботодавцями навички, ті, які роботодавці шукають частіше, дійшли висновку, що саме фахівці з розвинутими гнучкими навичками найбільш затребувані на ринку праці.

Більшість аналітиків вважають, що уже в найближчі роки в багатьох сферах життєдіяльності та бізнесу soft skills будуть переважати над hard skills (тверді навички).

МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета статті – пошук шляхів врахування запитів роботодавців у

підвищенні якості підготовки здобувачів освіти та формуванні в них м'яких навичок необхідних для успішного працевлаштування.

Відповідно меті дослідження постають наступні **завдання**: обґрунтувати потребу в формуванні м'яких навичок у здобувачів освіти та дослідити можливості створення педагогічних умов, за яких найбільше можливе їх формування; розглянути особливості структури та організації тренінгових технологій та розкрити можливості формування м'яких навичок через застосування тренінгів при підготовці здобувачів освіти.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Теоретичним підґрунтям дослідження стало вивчення вітчизняних та зарубіжних оглядів, де визначаються найбільш затребувані роботодавцями на ринку праці навички працівника. В основу розробки навчально-методичних матеріалів для формування м'яких навичок у здобувачів освіти лягло вивчення праць Девіда Колба (теорія стилю пізнання і навчання за циклами), Пітера Хоней і Алана Мамфорда (стили навчання, тест для виявлення стилю навчання *Honey Mumford Preferred Learning Style Test*) та інші. На моделі навчання Девіда Колба ґрунтується структура побудови тренінгів та методика їх проведення, які успішно апробовані у навчанні дорослих авторкою даної статті під час навчання в рамках проєкту «Школа громадської участі», що реалізовувався Інститутом соціокультурного менеджменту за фінансової підтримки Фонду ім. Ч. С. Мотта. Під час підготовки публікації було узагальнено матеріали з власних архівів вказаного проєкту та матеріалів навчання авторок за освітньою програмою «Школа інформування та комунікації», що проводилася в рамках проєкту «Підвищення інформаційно-комунікаційного потенціалу ОГС Східної та Центральної України» й реалізовувалася за фінансової підтримки National Endowment for Democracy (NED). Дана теорія потребує подальшого вивчення, а досвід – апробації та адаптації для розроблення методики формування м'яких навичок у молоді.

М'які навички (англ. *soft skills*) – комплекс неспеціалізованих, надпрофесійних навичок, які відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність і, на відміну від спеціалізованих навичок, не пов'язані з конкретною сферою [9, с. 5].

Назва «м'які навички» у різних джерелах може різнитися, як то, «гнучкі навички», «навички успіху», чи у психології їх відносять до числа «соціальних навичок». Наведемо приклади м'яких навичок: креативність, ініціативність,

уміння працювати в команді, вміння формувати та висловлювати свою позицію усно та письмово, навчання протягом життя, системне та критичне мислення, здатність вирішувати та брати відповідальність за свої дії, керувати іншими, дискутувати та обстоювати свою позицію, мирно вирішувати конфлікти, вміння переконувати, знаходити підхід до людей, лідирувати, ведення переговорних процесів, орієнтація на особистісний розвиток, ерудованість тощо [9, с. 17]. Але за різними дослідженнями [5] – [8] у переліку першочерговості м'яких навичок щороку відбуваються ротації, де лідерство виборюють різні навички.

В дослідженні [10] одного з авторів публікації вже проаналізовано сучасний стан, проблем та способів формування м'яких навичок, міждисциплінарний характер формування м'яких навичок у закладах вищої освіти. Авторами наголошувалося, що при формуванні змісту навчального курсу важливо враховувати «системний підхід у визначенні змісту і структури soft skills; особистісно орієнтований підхід, що забезпечує різноманітність завдань; діяльнісний підхід, який описує студента, як особистість що прагне до саморозвитку, самовдосконалення, який рефлексує відносно результатів; компетентнісний підхід, який розглядає soft skills як одну із цілей і мети освіти та виступає домінантою якості освіти».

Більш детально зупинимося на визначенні тренінгових технологій які, на нашу думку, є сприятливими для формування м'яких навичок у здобувачів освіти. З цією метою найбільш ефективно пропонується застосовувати насамперед інтерактивні методи навчання та різні форми взаємодії педагога та здобувачів освіти. Дослідження, які проводилися американськими ученими ще з середини 1980 рр. показують, що інтерактивне навчання дозволяє збільшити відсоток не лише засвоєного навчального матеріалу, але активно впливає на їх почуття, волю (дії, практику). Результати даних досліджень були відображені у схемі, що отримала назву «Піраміда навчання». За цією схемою відсоток засвоєння матеріалу розподіляється таким чином: під час лекції засвоюється 5% навчального матеріалу, читання – 10%, відео/аудіо матеріали – 20%, демонстрація – 30%, дискусійні групи – 50%, практика через дію – 75%, навчання інших/ застосування отриманих знань відразу ж – 90% [11, с. 8–9]. В освітньому процесі сучасних закладів освіти найбільш актуальними інноваціями є моделі навчальної дискусії, ігрова модель, навчальні тренінги. Інтерактивні технології навчання входять у навчальний тренінг, що побудований за певним сценарієм [12, с. 53].

Важливим є не лише методика проведення занять, а й, насамперед,

взаємодія між учасниками освітнього процесу, педагогом та здобувачами освіти, їх стиль спілкування: педагогічний коуч, фасилітація, модерація, тьюторство тощо. Дані методики прийшли в освіту з інших сфер людської діяльності, де довели свою ефективність у формуванні м'яких навичок працівників, розвиваючи критичне мислення, вміння працювати в команді, спілкуватися та розмірковувати, приймати рішення, презентувати ідеї чи результати роботи тощо.

Численні дослідження науковців [11], [12], [13] наводять переваги застосування тренінгових технологій в освіті, зокрема [13, с.128–129] вказується, що застосування тренінгових технологій, сприяють формуванню у майбутніх педагогів здатності до рефлексивних здібностей, професійної самоперевірки та самооцінки, виявлення обдарованих учнів та створення сприятливих умов для їх творчої самореалізації.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Застосовано комплексний підхід; здійснювався аналіз психолого-педагогічної літератури; аналіз, синтез та систематизація джерел інформації й досліджень науковців для визначення основних понять, аспектів із досліджуваної тематики; проведено аналіз діяльності, спостереження, вивчення, впровадження передового педагогічного досвіду; здійснювалося спостереження за діяльністю здобувачів освіти під час проведення тренінгових занять; застосовувалися пояснення, обґрунтування при формулюванні висновків дослідження.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

У нашому дослідженні детальніше звернемо увагу на моделювання занять за циклічною моделлю навчання Девіда Колба [14] та особливостями організації тренінгів за цією моделлю.

Д. Колб (David Kolb) відомий роботами в області експериментального навчання та своїми внесками у дослідженні організаційної поведінки, а його праці присвячені природі індивідуальних і соціальних змін, навчанню на основі досвіду, розвитку кар'єри, а також професійній освіті [14, с. 291]. Вчений разом із колегами з Case Western Reserve University досліджував та розробив теорію стилю пізнання і навчання за циклами, коли у отриманні індивідом інформації звертається увага і засвоюються одні види інформації більшою мірою, ніж інші.

Розглянемо вимірювання, пов'язане зі збором інформації [15]. Деякі люди вважають за краще отримувати інформацію за допомогою прямого

чи реального досвіду. Вони навчаються за допомогою одержання відчутного і конкретного зіткнення з досліджуваним предметом, намагаються опинитися у таких ситуаціях, із яких вони могли б винести певний досвід. Ці особи тяжіють до конкретики, тому оптимальною умовою для їх навчання є їхня безпосередня участь у досвіді, тобто навчання через *конкретний досвід*.

Деякі люди краще засвоюють абстрактну, символічну або теоретичну інформацію. Найкращим умовою для їх навчання є подання їм як самих ідей і теорій, так і можливості для їх логічного аналізу і осмислення. Для таких людей необхідно подавати таку інформацію, яку вони могли б обміркувати, оскільки люди із таким сприйняттям краще засвоюють інформацію, яка піддається розумному дослідженню чи інтелектуальному експерименту. Ці люди схильні до *абстрактної концептуалізації*, які схильні отримувати інформацію з книг.

Другий вимір даної моделі пізнання має відношення до стратегій інтерпретації і оцінки інформації, а також реакції на неї. Відмінності у цьому вимірі є наслідком відмінності конкретних моделей, методів вирішення проблем. Наприклад, деякі люди, отримуючи якусь інформацію, починають розглядати її з різних сторін, роздумувати про неї і аналізувати всі її можливі значення. Цим людям притаманно спостерігати і ретельно досліджувати інформацію, тобто вони займаються *рефлексивним спостереженням*. Для них характерно уникнення швидких рішень, прагнення зважувати і тільки після цього реагувати на інформацію.

З іншого боку, існують люди, схильні реагувати на інформацію чи не миттєво. Вони займають принципово активну позицію, апробують нову інформацію, намагаючись використовувати її на практиці у конкретних ситуаціях і для вирішення конкретних проблем. Ці люди оцінюють інформацію дослідним шляхом, вони активно використовують інформацію, можуть формулювати альтернативні гіпотези щодо напрямів застосування. Такі люди схильні до *активного експериментування*.

Отже, узагальнюючи вище сказане, перелічимо способи навчання за моделлю Девіда Колба [16]:

Конкретний досвід – отримання нового досвіду або інша інтерпретація вже наявного досвіду.

Рефлексивне спостереження – спостереження, осмислення досвіду.

Абстрактна концептуалізація – теоретичне уявлення, аналіз і висновки.

Активне експериментування – застосування на практиці.

Порівняємо принцип моделі Д. Колба із традиційним заняттям, що

здійснюється за класно-урочною системою у закладах освіти [12, с. 52].

Структура традиційного заняття здійснюється почергово від теорії до практики.

Побудова заняття за принципом моделі Д. Колба передбачає, що він буде складатися із чотирьох умовних циклів «досвід» – «аналіз» – «теорія» – «практика», де у кожному циклі будуть застосовуватися методи навчання, що найбільше враховуватимуть типи сприйняття інформації для кожної із групи людей. Колб і Фрай стверджують, що цикл навчання може починатися із будь-якого з чотирьох циклів і що його дійсно слід розглядати як безперервну спіраль. Проте, передбачається, що процес навчання часто починається з того, що людина виконує певну дію, а потім бачить ефект від дії у цій ситуації. Після цього другим кроком є розуміння цих ефектів у конкретному випадку, якби одну і ту ж дію було зроблено у тих же обставинах, можна було би передбачити, що буде за цією дією. У цій схемі третім кроком було б розуміння загального принципу, відповідно до якого підпадає конкретний випадок. Коли загальний принцип зрозумілий, останній крок, згідно Д. Колбу, – це його застосування через дію в нових обставинах в межах узагальнення. У деяких представленнях емпіричного навчання ці кроки (або подібні до них) іноді представляються у вигляді кругового руху. Насправді, якби навчання мало місце, цей процес можна було б розглядати як спіраль. Дія відбувається у різних обставинах, і учень тепер може передбачати можливі наслідки дії [14, с. 292].

На моделі навчання Д. Колба ґрунтується побудова тренінгів та методика їх проведення.

Поняття «тренінг» (з англ. *train, training*) перекладається як, навчання, виховання, тренування, дресирування має багато визначень. Тренінг найчастіше спирається на досвіді людини та можливості відразу використовувати на практиці отриману інформацію, виробляючи нові навички. Тренінг визначають інноваційною формою навчання що зорієнтований на запитання і пошук та повністю охоплює весь потенціал людини: рівень та обсяг її компетентності (соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо [12, с. 52].

Типова структура, мета та завдання тренінгу разом слугують основою для складання його детального плану (сценарію, гайду) проведення. Обов'язково продумуються ризики та очікувані результати тренінгу. Після проведення тренінгу ведучий аналізує що вдалося, що не вдалося досягти учасникам, а також причини цього [12, с. 53].

Для проведення результативних тренінгів необхідно якісно продумати його гайд (сценарій). Наведемо приклад структури тренінгу, який складається відповідно до циклів моделі навчання Д. Колба.

Активісти тяжіють до конкретного досвіду (КД), мислителі – рефлексивного спостереження (РС), теоретики – абстрактної концептуалізації, прагматики – активного експериментування (АЕ). Для кожної із цих груп людей необхідно добирати різні методи та технології навчання. Під час розроблення занять за циклами Д. Колба загалом використовують ігрові вправи, дискусії, демонстрації, лекції-презентації, обговорення, групову роботу, інтерактивні вправи тощо.

Розглянемо приклади навчальної діяльності для кожного із етапів тренінгу, відповідно до циклів моделі навчання Д. Колба [12, с. 53]:

- отримання досвіду: мозковий штурм; ігрові методи; обговорення в групах; рольові ігри; симуляція; акваріум; змагання та ін.;
- аналіз отриманого досвіду: вправи на спостереження; демонстрація наочностей; обговорення в парах; анкетування; інтерв'ю; вправи коучінгу; дерево рішень; письмові дебати; дискусія та ін.;
- теоретичне обґрунтування отриманих знань: міні-лекція; індивідуальне читання; мультимедійна презентація; відеофільм; аналіз конкретних випадків; конспектування; збір інформації; аналіз тексту, цитат, фактів; візуалізація, інфографіки та ін.;
- апробація на практиці нових знань: метод кейс; обговорення; практичні вправи; проектування та ін.

Автори статті розробляли та впроваджували дану методику при проведенні тренінгів зі здобувачами освіти. Зокрема, було проведено інтерактивну дискусію «Життя без булінгу» у форматі тренінгу. Очікуваними результатами цього тренінгу були: підвищення обізнаності молоді щодо протидії булінгу в закладі освіти; підвищення рівня поінформованості суспільства з питань протидії булінгу; формування думки в молодіжному середовищі важливості життя без булінгу [17]. У результаті участі в тренінгу у здобувачів освіти очікується формування наступних м'яких навичок: ініціативність, вміння працювати в команді, вміння формувати та висловлювати свою позицію усно та письмово, здатність вирішувати та брати відповідальність за свої дії, обстоювати свою позицію, мирно вирішувати конфлікти, вміння переконувати, знаходити підхід до людей, лідирувати тощо.

Насьогодні перед педагогами стоїть ще одне завдання, забезпечити професійну підготовку та формування м'яких навичок кваліфікованих,

конкурентоспроможних на ринку праці фахівців, здатних до саморозвитку та самовдосконалення впродовж життя в умовах дистанційного чи змішаного навчання. Дослідниця [18, с. 77–78] вказує, що змішані форми навчання забезпечують індивідуальну траєкторію розвитку здобувачів освіти на засадах індивідуалізації та диференціації, створенню їхньої індивідуальної освітньої траєкторії та ситуації успіху.

У дослідженнях Т. Несторенко прогнозується збереження технологій онлайн-навчання й після завершення карантинних заходів (COVID-19) та появи «викладачів-суперзірок», які проводять заняття незалежно до місця проживання та здатні охоплювати більшу аудиторію слухачів [19, с. 13]. Зараз набувають популярності масові відкриті онлайн курси, навчальні ігри, якісний відео контент тощо. Це створює нові можливості вибору джерел отримання сучасного інформаційного контенту здобувачам освіти. За прогнозами дослідниці такі умови можуть сприяти зменшенню витрат на освіту за рахунок розділення освітніх послуг на онлайн та офлайн.

Автори статті вдало упроваджували тренінгові технології навчання у освітній процес і в онлайн форматі за допомогою використання новітніх інструментів, зокрема, розширених можливостей сервісу Zoom, застосовуючи опитувальники цього сервісу, роботи в групах за допомогою об'єднання здобувачів у різних сесійних залах, демонстрації напрацювань із використанням онлайн-дошок Google Jamboard та Miro для спільної віддаленої роботи. Викладачами проводяться міні-тренінги у онлайн та офлайн форматах, інтегровані заняття у формі тренінгів, наприклад, під час онлайн тренінгу із навчальної дисципліни «Управління персоналом», вивченні теми «Тайм-менеджмент у професійній діяльності», здобувачі працювали у групах, презентувати свої результати на онлайн-дошці, розподіляти час керівника з урахуванням основних правил планування робочого часу тощо [17].

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

У застосуванні тренінгових технологій при підготовці майбутніх фахівців є величезний потенціал як у активізації пізнавального інтересу здобувачів освіти та покращенні якості сприйняття навчального матеріалу, так і формуванні широкого переліку м'яких навичок, що якомога повніше відповідатимуть запитам роботодавців.

З огляду на вище викладене, варто відзначити, що вітчизняна освіта має значний потенціал для формування м'яких навичок, що позначилося

на дослідженнях пов'язаних з особистісно орієнтованим навчанням, продуктивним та компетентнісним підходами у навчанні, а також дослідженням інтеграційних процесів в освіті. Зазначені напрямки досліджень вказують нові пріоритети в українській освіті, що свідчать про необхідність відходу від знанневої парадигми, і, водночас, більш активного переосмислення й включення освітян до компетентнісного навчання.

Компетентнісне навчання дозволяє структурувати зміст освіти у двох вимірах: навчати на інтегрованій основі та на засадничих положеннях педагогіки партнерства. Це важливо для теми нашого дослідження, оскільки м'які навички, як це було розкрито вище, це суто особистісна характеристика здобувача освіти. Тому, очевидно, не можливо укласти єдиний для всіх спосіб їх формування, не дослідивши індивідуальні особливості і природні здібності здобувача освіти. Водночас інтеграція, – як основа для змісту освіти та педагогіка партнерства, – як засіб, що відповідає такому змісту, можуть створити належне освітнє середовище у якому кожен здобувач освіти на основі продуктивної співпраці з ментором / фасилітатором / тренером зможе віднайти власний індивідуалізований підхід, який дозволить розвивати м'які навички.

Така модель формування / розвитку м'яких навичок є суто теоретичною і не позбавлена гіпотетичності, тому потребує докладного обґрунтування в реальних умовах освітнього процесу.

Перспективи подальших досліджень. Для реального впровадження та відстеження динаміки формування будь-яких умінь або навичок є необхідність у створенні відповідного інструментарію для їх виявлення у здобувачів освіти, для належної діагностики. Тому, на часі створення методики діагностики рівня сформованості м'яких навичок, визначення переліку м'яких навичок та розроблення навчально-методичних матеріалів для педагогічних працівників щодо їх формування у здобувачів освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Л. М. Сергеева, «Конкурентоздатний випускник – нова філософія закладу професійної освіти», на *Всеукр. наук.-практ. конф. «Підготовка конкурентоздатних фахівців: виклики сучасності»*. Кривий Ріг, Т. I, с. 199–203, 2018.
- [2] Л. М. Сергеева, «Професійне орієнтування: сучасний погляд та перспективи змін», *Вісник післядипломної освіти. Серія «Педагогічні науки»*, Вип. 17(46), с. 146–160, 2021.

- [3] С. А. Наход, «Значущість "Soft skills" для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій», *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 5, «Педагогічні науки: реалії та перспективи»*, Вип. 63, с. 131–135, 2018.
- [4] К. О. Коваль, «Розвиток "Soft skills" у студентів – один з важливих чинників працевлаштування», *Вісник Вінницького політехнічного інституту*, № 2, с. 162–167, 2015.
- [5] The surprising thing Google learned about its employees – and what it means for today's students. *Democracy Dies in Darkness*. [Online]. Available: <https://www.washingtonpost.com/news/answer-sheet/wp/2017/12/20/the-surprising-thing-google-learned-about-its-employees-and-what-it-means-for-todays-students/>
- [6] The Soft Skills Disconnect. *National soft skills association*. [Online]. Available: <https://www.nationalskills.org/the-soft-skills-disconnect/>
- [7] Stop wasting money, stop ignoring soft skills training. *Cornerstone OnDemand Blog*. [Online]. Available: <https://www.cornerstoneondemand.com.br/blog/learning/workforce-learning-and-development/stop-wasting-money-stop-ignoring-soft-skills-training>
- [8] LinkedIn's 2020 Grad's Guide to Getting Hired. *LinkedIn Official Blog*. [Online]. Available: <https://blog.linkedin.com/2020/may/june/2/linkedin-2020-grad-s-guide-to-getting-hired>
- [9] Навички для успішної кар'єри: курс для здобувачів освіти закладів професійної (професійно-технічної) освіти. Київ, Україна, 2020, 300 с. [Електронний ресурс].
Доступно: https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/2021/02/24/Metodychni%20materialy%20kursu%20Navychky%20dlya%20uspishnoyi%20karyery_02_24.pdf
- [10] Л. Абрамова, О. Пуляк, «Розвиток Soft skills студентів у процесі вивчення дисципліни "Управління персоналом"», *Наукові записки молодих учених*, № 6, 2020. [Електронний ресурс].
Доступно: <https://phm.cuspu.edu.ua/ojs/index.php/SNYS/article/view/1791>
- [11] О. І. Пометун, Л. В. Пироженко, *Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: наук.-метод посіб.* Київ, Україна: Вид-во А.С.К., 2004, 192 с.
- [12] О. В. Абрамова, О. В. Онуфрак, «Проектування освітнього процесу технологічної підготовки старшокласників засобами індивідуалізації», *Наукові записки, серія: Педагогічні науки*. Кропивницький: РВВ ЦДПУ ім. В. Винниченка, Вип. 183, с. 50–55, 2019.
- [13] О. Demchenko, Т. Koval, М. Vatsos, Y. Lyumar, I. Turchyna, «Развитие рефлексивного компонента готовности будущих педагогов к работе с одаренными детьми во время тренинговых занятий», *Society*.

Integration. Education: Proceedings of the International Scientific Conference, Vol. I, may 22th-23th, pp. 119–132, 2020.

- [14] D. A. Kolb, «Experiential learning theory and the learning style inventory: A reply to Freedman and Stumpf», *Academy of Management Review*, 6 (2), pp. 289–296, 1981.
- [15] Н. М. Гаращенко, «Когнітивність організації та її оцінка», *Ефективна економіка*, № 6, 2010. [Електронний ресурс].
Доступно: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=230>
- [16] D. A. Kolb, R. Fry, «Toward an Applied Theory of Experiential Learning», *Theories of Group Process; In C. Cooper (Ed.)*. London: John Wiley, 1975, pp. 33–57.
- [17] О. Пуляк, О. Абрамова, «Викладачки завершили стажування за програмою "Школа інформування та комунікації"», *Центральноукраїнський держ. пед. ун-т ім. Володимира Винниченка; Факультет математики, природничих наук та технологій*. [Електронний ресурс].
Доступно: <https://phm.cuspu.edu.ua/facultet/novini/2235-vykladachky-zavershyly-stazhuvannia-za-prohramoiu-shkola-informuvannia-ta-komunikatsii.html>
- [18] О. В. Даниско, «Педагогічні аспекти використання навчальної аналітики як інструменту моніторингу успішності та підвищення якості професійної підготовки майбутніх учителів фізичної культури в умовах змішаного навчання», *Витоки педагогічної майстерності*, Вип. 25, с. 66–76, 2020.
- [19] Т. П. Несторенко, «"Економіка суперзірок": можливості та загрози для сфери освіти», *Український журнал прикладної економіки*, Т. 7, № 2, с. 8–15, 2020.

FORMATION OF SOFT SKILLS IN EDUCATORS THROUGH THE APPLICATION OF TRAINING TECHNOLOGIES

Oksana Abramova,


PhD (Pedagogical Sciences),

Docent at the Chair of theory and methods of technological training,

professional labour and life safety,


Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State Pedagogical University.

Kropyvnytskyi, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0003-1802-8274>
abramova1978oks@gmail.com

Olha Puliak,

PhD (Pedagogical Sciences),
Docent at the Chair of theory and methods
of technological training, professional labour and life safety,
Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State Pedagogical University.
Kropyvnytskyi, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0002-7061-5620>
olapuliak@gmail.com

Andriy Tereshchuk,

Doctor of Pedagogical Sciences,
Professor, Head of Technological Education Chair,
Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University.
Uman, Ukraine.

 <https://orcid.org/0000-0001-9404-4722>
tereshandrey@gmail.com

Abstract. The article is devoted to the actual problem of training applicants for education and the formation of future specialists of such qualities that are in demand by employers and ensure their competitiveness, in particular soft skills. The theoretical basis of the study was the study of domestic and foreign reviews, which consider the most popular skills of an employee by employers in the labor market. The need to conduct a study of the formation of soft skills in applicants for education and the development of appropriate educational and methodological materials for teachers was reflected in the participation of the authors of the article in the experiment of the regional level «Formation of soft skills (soft skills) of future skilled workers in the educational environment of the institution of professional (vocational and technical) education», which is carried out by the Department of professional and higher education of the state institution of Higher Education «The University of Education Management», the Chair of theory and methods of technological training, professional labour and life safety, Volodymyr Vynnychenko Central Ukrainian State Pedagogical University and other participants of the experiment. The publication presents the intermediate results of the first stage of the experiment: the search for ways to take into account the requests of employers in improving the quality of training of educational applicants and the formation of soft skills necessary for successful employment; the creation of pedagogical conditions for training educational applicants, in which the formation of soft skills is most possible, is considered. The study suggests that training technologies should be widely used in the educational process, which will contribute to better assimilation

of educational material and, along with this, the formation of soft skills among educational applicants. Modeling of classes according to the cyclic training model of D. Kolba, features of the organization of training according to this model, and their structure is studied. The authors tested this model of conducting training for mastering program learning results, ensuring the formation of general and professional competencies, soft skills of educational applicants in offline and online formats.

Key words: soft skills; employers; training technologies; training structure; online training; offline training.

ФОРМИРОВАНИЕ МЯГКИХ НАВЫКОВ У СОИСКАТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ С ПОМОЩЬЮ ТРЕНИНГОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ


Абрамова Оксана Витальевна,

кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры теории и методики технологической подготовки,
охраны труда и безопасности жизнедеятельности
Центральноукраинского государственного педагогического университета
имени Владимира Винниченка.
Кропивницкий, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0003-1802-8274>
abramova1978oks@gmail.com

Пуляк Ольга Васильевна,

кандидат педагогических наук, доцент,
доцент кафедры теории и методики технологической подготовки,
охраны труда и безопасности жизнедеятельности
Центральноукраинского государственного
педагогического университета имени Владимира Винниченка.
Кропивницкий, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0002-7061-5620>
olapuliak@gmail.com

Терещук Андрей Иванович,

доктор педагогических наук, доцент,
професор кафедры технологического образования
Уманского государственного педагогического университета
имени Павла Тычины.
Умань, Украина.

 <https://orcid.org/0000-0001-9404-4722>
tereshandrey@gmail.com

Аннотация. Статья посвящена актуальной проблеме подготовки

соискателей образования и формированию у будущих специалистов таких качеств, которые востребованы работодателями и обеспечивают их конкурентоспособность, в частности мягких навыков (soft skills). Теоретическим основанием исследования стало изучение отечественных и зарубежных обзоров, где рассматриваются наиболее востребованы работодателями на рынке труда навыки работника. Потребность в проведении исследования формирования мягких навыков у соискателей образования и разработке соответствующих учебно-методических материалов для педагогов, нашла отражение в участии авторов статьи в эксперименте регионального уровня «Формирование мягких навыков (soft skills) будущих квалифицированных рабочих в образовательной среде учреждения профессионального (профессионально-технического) образования», который осуществляется кафедрой профессионального и высшего образования государственного учреждения высшего образования «Университет менеджмента образования», кафедрой теории и методики технологической подготовки, охраны труда и безопасности жизнедеятельности Центральноукраинского государственного педагогического университета имени Владимира Винниченка и другими участниками эксперимента. В публикации представлены промежуточные результаты первого этапа эксперимента: поиск путей учета запросов работодателей в повышении качества подготовки соискателей образования и формировании у них мягких навыков необходимых для успешного трудоустройства; рассмотрено возможности использования тренинговых технологий для обучения соискателей образования, которые способствуют формированию мягких навыков. В исследовании предложено широко применять тренинговые технологии в образовательном процессе, что будет способствовать лучшему усвоению учебного материала и наряду с этим формированию мягких навыков у соискателей образования. Исследовано моделирование занятий по циклической модели обучения Д. Колба, особенности организации тренингов по этой модели и их структуру. Авторы апробировали данную модель проведения тренингов для усвоения программных результатов обучения, обеспечения формирования общих и профессиональных компетентностей, мягких навыков соискателей образования в оффлайн и онлайн форматах.

Ключевые слова: soft skills; мягкие навыки; работодатели;

тренинговые технологии; структура тренинга; онлайн обучение; офлайн обучение.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] L. M. Serheieva, «Konkurentozdatnyi vypusnyk – nova filosofiiia zakladu profesiinoi osvity», na Vseukr. nauk.-prakt. konf. «Pidhotovka konkurentozdatnykh fakhivtsiv: vyklyky suchasnosti». Kryvyi Rih, T. I, s. 199–203, 2018.
- [2] L. M. Serheieva, «Profesiine oriientuvannia: suchasnyi pohliad ta perspektyvy zmin», Visnyk pisliadyplomnoi osvity. Seriiia «Pedahohichni nauky», Vyp. 17(46), s. 146–160, 2021.
- [3] S. A. Nakhod, «Znachushchist "Soft skills" dlia profesiinoho stanovlennia maibutnykh fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii», Naukovyi chasopys NPU imeni M. P. Drahomanova. Seriiia 5, «Pedahohichni nauky: realii ta perspektyvy», Vyp. 63, s. 131–135, 2018.
- [4] K. O. Koval, «Rozvytok "Soft skills" u studentiv – odyz z vazhlyvykh chynnykiv pratsevlashtuvannia», Visnyk Vinnytskoho politekhnichnoho instytutu, № 2, s. 162–167, 2015.
- [5] The surprising thing Google learned about its employees – and what it means for today’s students. Democracy Dies in Darkness. [Online]. Available: <https://www.washingtonpost.com/news/answer-sheet/wp/2017/12/20/the-surprising-thing-google-learned-about-its-employees-and-what-it-means-for-todays-students/>
- [6] The Soft Skills Disconnect. National soft skills association. [Online]. Available: <https://www.nationalskills.org/the-soft-skills-disconnect/>
- [7] Stop wasting money, stop ignoring soft skills training. Cornerstone OnDemand Blog. [Online]. Available: <https://www.cornerstoneondemand.com.br/blog/learning/workforce-learning-and-development/stop-wasting-money-stop-ignoring-soft-skills-training>
- [8] LinkedIn’s 2020 Grad’s Guide to Getting Hired. LinkedIn Official Blog. [Online]. Available: <https://blog.linkedin.com/2020/may/june/2/linkedin-2020-grad-s-guide-to-getting-hired>
- [9] Navychky dlia uspishnoi kariery: kurs dlia zdobuvachiv osvity zakladiv profesiinoi (profesiino-tekhnichnoi) osvity. Kyiv, Ukraina, 2020, 300 s. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/pto/2021/02/24/Metodychni%20materialy%20kursu%20Navychky%20dlya%20uspishnoyi%20kariery%2002%2024.pdf>
- [10] L. Abramova, O. Puliak, «Rozvytok Soft skills studentiv u protsesi vyvchennia dystsypliny "Upravlinnia personalom"», Naukovi zapysky molodykh uchenykh, № 6, 2020. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://phm.cuspu.edu.ua/ojs/index.php/SNYS/article/view/1791>

- [11] O. I. Pometun, L. V. Pyrozhenko, Suchasnyi urok. Interaktyvni tekhnolohii navchannia: nauk.-metod posib. Kyiv, Ukraina: Vyd-vo A.S.K., 2004, 192 s.
- [12] O. V. Abramova, O. V. Onufrak, «Proektuvannia osvithnoho protsesu tekhnolohichnoi pidhotovky starshoklasnykiv zasobamy indyvidualizatsii», Naukovi zapysky, seriia: Pedahohichni nauky. Kropyvnytskyi: RVV TsDPU im. V. Vynnychenka, Vyp. 183, s. 50–55, 2019.
- [13] O. Demchenko, T. Koval, M. Vatsa, Y. Lymar, I. Turchyna, «Развитие рефлексивного компонента готовности будущих педагогов к работе с одаренными детьми во время тренинговых занятий», Society. Integration. Education: Proceedings of the International Scientific Conference, Vol. I, may 22th-23th, pp. 119–132, 2020.
- [14] D. A. Kolb, «Experiential learning theory and the learning style inventory: A reply to Freedman and Stumpf», Academy of Management Review, 6 (2), pp. 289–296, 1981.
- [15] N. M. Harashchenko, «Kohnityvnist orhanizatsii ta yii otsinka», Efektyvna ekonomika, № 6, 2010. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=230>
- [16] D. A. Kolb, R. Fry, «Toward an Applied Theory of Experiential Learning», Theories of Group Process; In C. Cooper (Ed.). London: John Wiley, 1975, pp. 33–57.
- [17] O. Puliak, O. Abramova, «Vykladachky zavershyly stazhuvannia za prohramoiu "Shkola informuvannia ta komunikatsii"», Tsentralnoukrainskyi derzh. ped. un-t im. Volodymyra Vynnychenka; Fakultet matematyky, pryrodnychkh nauk ta tekhnolohii. [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://phm.cuspu.edu.ua/facultet/novini/2235-vykladachky-zavershyly-stazhuvannia-za-prohramoiu-shkola-informuvannia-ta-komunikatsii.html>
- [18] O. V. Danysko, «Pedahohichni aspekty vykorystannia navchalnoi analityky yak instrumentu monitorynhu uspishnosti ta pidvyshchennia yakosti profesiinoi pidhotovky maibutnikh uchyteliv fizychnoi kultury v umovakh zmishanoho navchannia», Vytoky pedahohichnoi maisternosti, Vyp. 25, s. 66–76, 2020.
- [19] T. P. Nestorenko, «"Ekonomika superzirok": mozhlyvosti ta zahrozy dlia sfery osvity», Ukrainskyi zhurnal prykladnoi ekonomiky, T. 7, № 2, s. 8–15, 2020.

*Стаття надійшла до редакції
19 жовтня 2021 року*