

## К ВОПРОСУ ОБ ИЗУЧЕНИИ ФОРМИРОВАНИЯ SOFT SKILLS В ЗАРУБЕЖНЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ

Ivashkova A.A.

### ON THE FORMATION OF SOFT SKILLS IN FOREIGN RESEARCH

**Аннотация.** В статье анализируются зарубежные психолого-педагогические исследования по проблеме формирования гибких навыков у студентов колледжа. Сегодняшние студенты являются будущими работодателями и работниками прибыльных мировых предприятий. Сложная ситуация в современной экономике показывает, что новым выпускникам уже недостаточно иметь только знания по учебным предметам, от них все больше требуется повышение уровня дополнительных навыков, которые невозможно получить в процессе обучения: креативность, ответственность, коммуникабельность и многие другие. Чтобы студенты выделялись как перспективные активы для многонациональных организаций, они должны инвестировать в развитие того, что обозначается как мягкие навыки. Именно они увеличат перспективу успешного трудоустройства. Поэтому работодатели особенно ценят людей, у которых они хорошо развиты. Soft skills полезны в любых сферах и связаны с эмоциональным интеллектом. Можно сказать, что мягкие навыки относятся к личностным чертам, беглости языка, личным привычкам, дружелюбию и оптимизму. Гибкие навыки дополняют жесткие навыки, которые являются техническими требованиями профессии, могут быть важной частью организации, особенно если организация имеет дело с людьми. В исследовании дается обзор зарубежной литературы, посвященной изучению формирования soft skills. По мнению большинства западных ученых, гибкие навыки – важнейшие компетенции, необходимые для успешной реализации потенциала; система профессионального образования не готова к формированию soft skills, в следствие этого требуется коренное изменение образовательных программ и учебных планов; формирование мягких навыков предполагает использование современных инновационных технологий и привлечение ведущих специалистов различных областей. Soft skills – надпрофессиональные навыки, которые помогают решать жизненные задачи и работать с другими людьми. Soft skills нельзя научиться на тренинге или курсе, они закладываются в детстве и развиваются в течение всей жизни.

**Ключевые слова:** гибкие навыки; студенты колледжа; профессиональная образовательная организация; формирование навыков.

**Сведения об авторе:** Ивашкова Александра Андреевна, ORCID: 0000-0002-1107-8917, Челябинский медицинский колледж, г. Челябинск, Россия, ivashkova.aa@inbox.ru

**Abstract.** The article analyzes foreign psychological and pedagogical studies on the problem of the formation of flexible skills in college students. Undoubtedly, today's students are the future employers and employees of the world's most profitable enterprises. The difficult situation in the modern economy shows that it is no longer enough for new graduates to have only knowledge in academic subjects, they are increasingly required to increase the level of additional skills that cannot be obtained in the learning process: creativity, responsibility, communication skills, and many others. For students to stand out as promising assets for multinational organizations, they must invest in the development of what are designated as soft skills. They will increase his prospect of successful employment. Therefore, employers especially value people who have well-developed skills. Soft skills are useful in all areas and are related to emotional intelligence. We could say that soft skills refer to personality traits, social grace, fluency of language, personal habits, friendliness, and optimism. Flexible skills complement the rigid skills that are the technical requirements of the profession. It can also be an important part of an organization, especially if the organization deals with people face-to-face. This study provides an overview of foreign literature devoted to the study of the formation of soft skills. According to most Western scientists, flexible skills are the most important competencies necessary for the successful realization of potential; the professional education system is not ready for the formation of soft skills, as a result, a radical change in educational programs and curricula is required; the formation of soft skills involves the use of modern innovative technologies and the involvement of leading specialists in various fields. Soft skills – super-professional skills that help you solve life problems and work with other people. Soft skills can not be learned in a training or course, they are laid down in childhood and develop throughout life.

**Keywords:** flexible skills; college students; professional educational organization; skills formation.

**Information about the author:** Ivashkova Alexandra Andreevna, ORCID: 0000-0002-1107-8917, Chelyabinsk Medical College, Chelyabinsk, Russia, ivashkova.aa@inbox.ru

Сложная ситуация в современной экономике показывает, что новым выпускникам колледжей уже недостаточно иметь только знания по учебным предметам, от них все больше требуется

повышение уровня дополнительных навыков, которые невозможно получить в колледже: креативность, ответственность, коммуникабельность и многие другие. Их называют «мягкими навыками» – soft skills. Именно они увеличивают перспективу успешного трудоустройства.

Эти способности, связанные с личностными качествами, представляют собой множество межличностных способностей, которые помогут сегодняшним студентам трансформироваться в выдающиеся корпоративные ресурсы [14].

Преподаватели колледжей обязаны подготовить своих выпускников к тому, чтобы они были конкурентоспособны в современном экономическом мире. В данной статье дается обзор растущей озабоченности работодателей в отношении гибких навыков выпускников колледжей и техникумов. Таким образом, рассматривается важность мягких навыков, которые требуются работодателями, но в то же время отсутствуют у большинства выпускников. В статье говорится о том, что студенты, обладающие такими гибкими навыками как позитивный подход, эффективное взаимодействие, умение решать проблемы, имеют гораздо больше шансов на успех в конкурентном мире по сравнению с теми студентами, которым не хватает этих навыков.

В настоящее время навыки, которые работодатели требуют от выпускников, меняются, и на смену техническим навыкам приходят мягкие навыки [7]. Мягкие навыки играют стратегическую роль в определении чьего-либо успеха. Особенно это касается выпускников технических колледжей. Люди, уверенно владеющие мягкими навыками, могут думать самостоятельно, решать проблемы, использовать навыки командной работы, давать важную обратную связь, мотивировать коллег-сотрудников и подавать пример остальным сотрудникам.

Всемирная Организация Здравоохранения [15] указывает, что мягкие навыки – это способности к адаптивному и конструктивному поведению, которые позволяют людям эффективно справляться с жизненными трудностями. В частности, социальные навыки помогают людям принимать обоснованные решения, решать проблемы, критически и творчески мыслить, эффективно общаться и строить здоровые отношения. Благодаря этим характеристикам мягкие навыки рассматриваются как общие, передаваемые, основные или ключевые навыки, которые могут применяться в различных организационных и трудовых контекстах. Они также являются ключевыми возможностями, способствующими повышению конкурентоспособности на индивидуальном, социальном и национальном уровнях [3].

Мягкие навыки, как они определены в научной литературе, – это нетехнические навыки, способности и черты характера, необходимые для функционирования в конкретной рабочей среде [2]. Р. Moss, С. Tilly [10] определили мягкие навыки как «навыки, способности и черты характера, которые относятся к личности, отношению и поведению, а не к формальным или техническим знаниям». Однако мягкие навыки – это нечто большее, чем просто индивидуальные черты и склонности. Например, S.A. Hurrell [6] определяет мягкие навыки как «включающие в себя межличностные и внутриличностные способности, облегчающие освоенную работу в определенных контекстах».

Характерной чертой, отличающей выпускников-профессионалов от других выпускников, является подлинный опыт работы [9]. Кроме того, мечта любого педагога состоит в том, чтобы выпускники были не только специалистами в определенной области, но и зрелыми личностями с хорошо сбалансированным, комплексным образованием. Однако эта характеристика отражается в мягких навыках, а не в жестких [12]. В промышленности общепризнано, что набор навыков, которые успешные сотрудники привносят на рабочее место, состоит из двух компонентов: технических навыков и мягких навыков [5].

По мнению некоторых исследователей, одна из причин неудачной попытки устроиться на работу заключается в том, что выпускнику не хватает гибких навыков, личностной и социальной компетентности, которые отличаются от специфических профессиональных навыков, но часто так же важны, как и конкретные профессиональные умения [2]. В прошлом работодатели обучали своих сотрудников практическому применению этих важнейших мягких навыков. Теперь работодатели считают, что работники несут ответственность за их приобретение [5]. В настоящее время люди, которые являются экстравертами, а также преуспевают в маркетинге и владеют коммуникативными навыками, оцениваются выше других, у которых нет этих качеств. Старый добрый техник, ас в своей области, но будучи интровертом и говоря менее десяти полных предложений в день, больше не ценится [12]. Таким образом, мягкие навыки становятся важнейшей составляющей для человека в наш век, помогают добиться успеха на рабочем месте.

D. Philpot обсуждал различные аспекты преподавания выпускникам мягких навыков в образовательной среде [11]. Он полагает, что классные руководители могут продвигать высоко

востребованные навыки, требуя профессионального поведения в классе/лаборатории/семинаре, моделируя соответствующие навыки межличностного общения со студентами и сверстниками, разрабатывая уроки, включающие командную работу и деятельность по решению проблем, а также используя тематические исследования для изучения влияния этического поведения и позитивного/негативного отношения. Далее он посоветовал классным руководителям демонстрировать эффективные навыки лидерства в классе, профессионально общаться с учениками и родителями, обеспечивать своевременную обратную связь, всегда привносить позитивное отношение к классу, относиться ко всем ученикам с уважением и достоинством, вознаграждать учеников, когда они добиваются успеха, и предоставлять им возможность совершенствоваться в областях, требующих усердия [11].

Определить перечень качеств, к которым стремятся работодатели, таких как пунктуальность, лояльность и т. д., – одна из важнейших целей современного профессионального образования, в том числе и в нашей стране. Для достижения этих желаемых стандартов учебные заведения должны адаптироваться к текущим потребностям студентов и выявлять новые модели обучения [13].

Необходимо провести обзор и перепланировку учебной программы, а также изменить методологию ее проведения, чтобы поддержать развитие этих навыков и качеств, а также изучить способы измерения и фиксации достижений. Однако образовательные учреждения, как выясняется, испытывают большие трудности в адаптации к этим различным формам обучения и адекватной их оценке.

S. Caruana [1] утверждает, что, по мнению ученых, природа образования сама по себе приводит к развитию ряда навыков, которые могут не быть четко перечислены в учебном плане, но которые могут быть приобретены студентами в результате участия в различных видах деятельности, составляющих академический курс. Далее он продолжает, что сама природа академической среды ведет к развитию саморефлексии и оценки, синтезу и анализу знаний. Структура учебных планов такова, что студенты часто должны работать в группах или командах, где помимо достижения академических задач также развиваются навыки командообразования, планирования и распределения работы между членами команды.

Чтобы представить мягкие навыки в образовательной среде, необходимо сначала предоставить модель желаемого навыка. В поддержку нескольких гибких навыков, короткое видео является выдающимся методом обучения. Видео отлично подходит для представления языка тела, мимики и передачи эмоций. Наконец, у студента должна быть возможность применить эти навыки с обратной связью. Оценки, основанные на ИКТ, способны быстро генерировать надежные данные о прогрессе, достигнутом учащимися. Кроме того, области, в которых учащиеся испытывают трудности, выявляются быстрее, и поэтому было бы относительно проще принять меры по исправлению положения. Необходимо создать все возможные условия, чтобы в большинстве учебных заведений методика преподавания была бы изменена в сторону более ориентированного на учащихся обучения. Такой сдвиг идет вместе с внедрением мягких навыков в обучение жестким навыкам. Иными словами, студенты, участвующие в лекции с целью изучения жесткого навыка, безусловно и автоматически практикуют ряд гибких навыков.

Первичным шагом в развитии мягких навыков студентов является повышение их осведомленности о значении мягких навыков и последствиях недостатков в этом отношении. Формальным подходом к решению этой проблемы было бы включение в учебный план программы предметов, связанных с мягкими навыками. Таким образом, никаких изменений в учебном плане программы не требуется; вместо этого изменения будут отражены в методике преподавания преподавателей. Правильно примененный такой подход к обучению автоматически повысит привлекательность и эффективность курса, как в отношении жестких навыков, так и в отношении мягких навыков [12].

Умение всегда было неопределимым понятием. В настоящее время к гибким навыкам относятся коммуникация, решение проблем, работа в команде, мотивация, суждение, лидерство и инициатива. Работодатели отмечали, что выпускники, вышедшие сегодня на рынок труда, испытывают недостаток в таких мягких навыках. В настоящее время работодатели ищут кандидатов, обладающих этими навыками, при подборе персонала, используя это как способ прогнозирования успеха на рабочем месте [11]. В последние годы произошел резкий сдвиг в навыках, требуемых работодателями, предпочтение отдается мягким навыкам перед техническими навыками.

Работодатели утверждают, что выпускники не обладают правильным набором гибких навыков, которые позволили бы им интегрироваться и эффективно вносить свой вклад в трудовую деятельность. Работодатели склонны рассматривать большинство новых выпускников как несколько

эгоцентричных, неспособных интегрироваться в существующую команду и ожидающих, что их поставят на руководящую должность, даже если они не продемонстрируют нужных качеств для лидерства, и т. д. [12]. Как отмечает К. Khaïr, именно отсутствие компетенций приводит к тому, что выпускники становятся безработными. Невыполнение этого требования было определено как одна из причин разрыва в квалификации выпускников, и эта проблема нуждается в серьезном решении.

В связи с растущим спросом со стороны работодателей, среди ученых растет осознание необходимости развития знаний и навыков студентов для обеспечения их возможности трудоустройства [4]. При поиске перспективной рабочей силы большинство работодателей склонны искать выпускников, которые, помимо обладания необходимыми навыками и содержательными знаниями для функционирования на рабочем месте, обладают правильным отношением, инициативны и готовы учиться, а еще важнее, пожалуй, то, что выпускники должны быть коммуникабельны, обладать аналитическим складом ума, уметь решать проблемы, грамотно работать с другими и гибко реагировать.

Как уже упоминалось выше, системы образования и профессиональной подготовки могут обеспечить овладение системой гибких навыков, но они должны быть эффективно внедрены в учебную программу. Чтобы восполнить пробелы в квалификации, образовательные учреждения должны развивать свои специфические сильные стороны с учетом особенностей местного рынка и специализировать свою роль для удовлетворения потребностей промышленности. Кроме того, следует разработать учебные программы, основанные на навыках, которые способствуют развитию общих, передаваемых и ключевых компетенций. Развитие гибких навыков не так легко достичь за короткое время, но это может служить основным решением для развития студентов, обладающих навыками трудоустройства.

Чтобы облегчить выпускнику получение мягких навыков, R.S. Malhi рекомендовал образовательному институту применять целостный и комплексный подход к повышению возможности трудоустройства выпускников, внедрять автономные модули получения мягких навыков, вовлекать студентов в связанные с работой проекты и внеклассные мероприятия, организовывать рабочие места и осуществлять руководство по получению навыков через карьерные службы, ориентированные на минимизацию разрыва в навыках. Еще одна важная вещь – это внедрение в учебный процесс педагогики, ориентированной на учащихся. Такая педагогика на ранних этапах обучения, по-видимому, более полезна для развития мягких навыков. Кроме того, высшее образование должно быть приведено в соответствие с потребностями работодателя путем развития навыков, необходимых на рабочем месте.

Обобщая вышесказанное, можно сделать следующие выводы:

- soft skills или мягкие навыки, являются важнейшими надпрофессиональными навыками, и необходимость их формирования не подвергается сомнению;
- сложившаяся система профессионального образования не готова к формированию мягких навыков студентов, необходимо менять образовательные программы, учебные планы, а также систему взглядов и ценностные ориентации субъектов образовательного процесса;
- для формирования мягких навыков необходимо привлечение новейших информационных технологий, а также ведущих специалистов различных отраслей (психологи, бизнесмены, тренеры и т. д.);
- проблема формирования мягких навыков студентов является слабо изученной и перспективной для дальнейшего исследования.

Итак, под soft skills студентов колледжа понимаются такие надпрофессиональные навыки и способности студента колледжа, которым нельзя научиться в процессе изучения определенных дисциплин, но которые необходимы для успешного функционирования и продвижения в профессиональной сфере.

#### Литература

1. Caruana S. Accreditation of Soft Skills in Higher Education using ICT // Soft Skill Accreditation. 2011.
2. Conrad C. A., Leigh W. A. Soft Skills: A Bridge or Barrier to Employment // Focus Magazine. 1999. Vol. 27. №1. P. 5-6.
3. Seok-young O. Directorate for Education: Policy Committee, Integrated use of occupational and personal skills for lifelong vocational education in Korea, OECDKRIVET International Seminar. 2012; Accessed April 7, 2012.
4. Harvey L. et al. Enhancing Employability, Recognising Diversity: Making Links Between Higher Education and the World of Work: Main Report. Universities UK, 2002.
5. Hissey T. W. Education and careers 2000. Enhanced skills for engineers // Proceedings of the IEEE. 2000. Vol. 88. №8. P. 1367-1370. <https://doi.org/10.1109/5.880089>

6. Hurrell S. A. Soft skills deficits in Scotland: Their patterns, determinants and employer responses: The University of Strathclyde, 2009.
7. Grugulis I., Vincent S. Whose skill is it anyway? 'soft' skills and polarization // *Work, employment and society*. 2009. Vol. 23. №4. P. 597-615. <https://doi.org/10.1177/0950017009344862>
8. Joint Information Systems Committee (JISC). Effective Practice with e-Assessment: An overview of technologies, policies and practice in further and higher education. 2007.
9. Massachusetts Business Alliance for Education Report. Preparing for the Future: Employer Perspectives on Work Readiness Skills. 2006; <https://donahue.umass.edu/documents/mbae-work-skills.pdf>
10. Moss P., Tilly C. "Soft" skills and race: An investigation of black men's employment problems // *Work and occupations*. 1996. Vol. 23. №3. P. 252-276. <https://doi.org/10.1177/0730888496023003002>
11. Philpot D. Soft skills: more important than you think. 2010.
12. Schulz B. The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge. 2008.
13. Alexander B., Ashford-Rowe K., Barajas-Murph N., Dobbin G., Knott J., McCormack M., ... Weber N. Horizon report 2019 higher education edition. EDU19, 2019. P. 3-41.
14. The importance of Soft Skills for students. URL: <https://www.edsys.in/importance-of-soft-skills-for-students>
15. World Health Organization (WHO). Skills for Health. Skills-Based Health Education Including Life Skills: An Important Component of a Child-Friendly/Health-Promoting School. Information Series on School Health. Geneva, 2017. URL: [www.who.int/school\\_youth\\_health/media/en/sch\\_skills4health\\_03.pdf](http://www.who.int/school_youth_health/media/en/sch_skills4health_03.pdf)

### References

1. Caruana, S. (2011). Accreditation of Soft Skills in Higher Education using ICT. *Soft Skill Accreditation*.
2. Conrad, C. A., & Leigh, W. A. (1999). Soft Skills: A Bridge or Barrier to Employment. *Focus Magazine*, 27(1), 5-6.
3. Seok-young, O. Directorate for Education: Policy Committee, Integrated use of occupational and personal skills for lifelong vocational education in Korea, OECDKRIVET International Seminar. 2012; Accessed April 7, 2012.
4. Harvey, L., Harvey, L., Locke, W., & Morey, A. (2002). *Enhancing Employability, Recognising Diversity: Making Links Between Higher Education and the World of Work: Main Report*. Universities UK.
5. Hissey, T. W. (2000). Education and careers 2000. Enhanced skills for engineers. *Proceedings of the IEEE*, 88(8), 1367-1370. <https://doi.org/10.1109/5.880089>
6. Hurrell, S. A. (2009). *Soft skills deficits in Scotland: Their patterns, determinants and employer responses* (Doctoral dissertation, The University of Strathclyde).
7. Grugulis, I., & Vincent, S. (2009). Whose skill is it anyway? 'soft' skills and polarization. *Work, employment and society*, 23(4), 597-615. <https://doi.org/10.1177/0950017009344862>
8. Joint Information Systems Committee (JISC). Effective Practice with e-Assessment: An overview of technologies, policies and practice in further and higher education. 2007.
9. Massachusetts Business Alliance for Education Report. Preparing for the Future: Employer Perspectives on Work Readiness Skills. 2006; <https://donahue.umass.edu/documents/mbae-work-skills.pdf>
10. Moss, P., & Tilly, C. (1996). "Soft" skills and race: An investigation of black men's employment problems. *Work and occupations*, 23(3), 252-276. <https://doi.org/10.1177/0730888496023003002>
11. Philpot, D. (2010). Soft skills: more important than you think.
12. Schulz, B. (2008). The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge.
13. Alexander, B., Ashford-Rowe, K., Barajas-Murph, N., Dobbin, G., Knott, J., McCormack, M., ... & Weber, N. (2019). *Horizon report 2019 higher education edition* (pp. 3-41). EDU19.
14. The importance of Soft Skills for students [электронный ресурс]: режим доступа <https://www.edsys.in/importance-of-soft-skills-for-students> Дата запроса 17.04.2020
15. World Health Organization (WHO). Skills for Health. Skills-Based Health Education Including Life Skills: An Important Component of a Child-Friendly/Health-Promoting School. Information Series on School Health. Geneva: WHO. 2017; Accessed 16 May, 2017. Available: [www.who.int/school\\_youth\\_health/media/en/sch\\_skills4health\\_03.pdf](http://www.who.int/school_youth_health/media/en/sch_skills4health_03.pdf)

---

Ивашкова А.А. К вопросу об изучении формирования Soft skills в зарубежных исследованиях // Вестник Нижневартковского государственного университета. 2021. № 1(53). С. 13–17. <https://doi.org/10.36906/2311-4444/21-1/02>

Ivashkova, A.A. (2021). On the Formation of Soft Skills in Foreign Research. *Bulletin of Nizhnevartovsk State University*. (1(53)). 13–17. (in Russ.). <https://doi.org/10.36906/2311-4444/21-1/02>

---

дата поступления: 06.05.2020

дата принятия: 08.11.2020

© Ивашкова А.А., 2021