

Л. М. Нємець
ludmila.nemets@karazin.ua
К. Ю. Сєгіда
kateryna.sehida@karazin.ua
К. О. Кравченко
kateryna.kravchenko@karazin.ua
М. О. Логвинова
logvinova_mari94@ukr.net

Формування Soft Skills у процесі підготовки географів у класичному університеті

Визначено роль soft skills, так званих «м'яких/гнучких навичок» у сучасному світі для успішного працевлаштування, кар'єрного та особистого розвитку. Проаналізовано та узагальнено результати досліджень щодо формування soft skills та визначення їхньої ролі у забезпеченні якості вищої освіти під час підготовки географів у класичному університеті. Проведено комплексний аналіз міжнародного та вітчизняного досвіду формування та удосконалення soft skills, проаналізовано їхні класифікації та провідні навички. Узагальнено досвід кафедри соціально-економічної географії і регіонаознавства з питань розвитку та удосконалення soft skills студентів у навчальній та позанавчальній діяльності.

Ключові слова: soft skills, гнучкі навички, м'які навички, соціальні навички, якість вищої освіти, компетентність, працевлаштування.

L. Niemets
ludmila.nemets@karazin.ua
K. Sehida
kateryna.sehida@karazin.ua
K. Kravchenko
kateryna.kravchenko@karazin.ua
M. Lohvynova
logvinova_mari94@ukr.net

Formation of Soft Skills in the Process of Training Geographers at the Classical University

The definition of the high role of soft skills, the so-called soft/flexible skills, is emphasized in the vast majority of scientific, methodological and journalistic publications, government speeches, etc. In today's world, for successful employment, career and personal development, it is necessary not only to master professional competencies, but also Soft Skills. The purpose of this study is to analyze and summarize existing research on the formation of soft skills and determine their role in ensuring the quality of higher education in the training of geographers in the classical university. As a result, of the research, a comprehensive analysis of international and domestic experience in the formation and improvement of soft skills, their classifications and leading skills are analyzed. The experience of the Department of Human Geography and Regional Studies on the development and improvement of soft skills of students in educational and extracurricular activities is summarized.

Key words: soft skills, flexible skills, life skills, social skills, quality of higher education, competence, employment.

Сучасні зміни у виробничій сфері і, відповідно, на ринку праці поставили надзвичайно складні питання перед вищою освітою, що пов'язано з підготовкою фахівців у нових умовах трансформації, затребуваних та конкурентоздатних на ринку праці. Для досягнення цієї мети університети мають не лише формувати знання та вміння, характерні для кожної дис-

ципліни чи професії, але й розвивати так звані «soft skills», тобто навички, затребувані у багатьох професійних ситуаціях та сферах. Враховуючи зазначене, питання формування гнучких/м'яких навичок та можливості їхнього ефективного застосування набувають більшої актуальності. М'які навички постійно змінюють властивості і потребують постійного переосмислення. Відмітною рисою цих навичок є те, що вони охоплюють багато областей застосування. Відомо, що вони можуть набувати різних характеристик у різних культурах та середовищах [2].

Визначення важливої ролі soft skills, так званих «м'яких/гнучких навичок», підкреслюється у переважній більшості наукових, методичних та публіцистичних видань, виступах урядовців тощо. Результати проведених у Гарвардському та Стенфордському університетах досліджень доводять, що саме soft skills забезпечують 85 % кар'єрного успіху. Ці ж ідеї підкреслюються у концепції Нової української школи з акцентом на набуття ключових компетентностей та наскрізних вмінь [16]. Йдеться про такі навички, як уміння навчатися впродовж життя, соціальні і громадянські компетентності, підприємливість, загальнокультурна, екологічна грамотність і здоровий спосіб життя, обізнаність та здатність до самовираження у сфері культури, економічна компетентність.

Soft skills мають вагомe значення у навчанні, адже найчастіше саме вони відіграють другу після професійності роль під час працевлаштування випускників-географів. Сьогодні за професією «географ» знайти вакансію неможливо. Якщо ж мається на увазі шкільний вчитель або викладач географії у закладах вищої освіти, то людина також повинна мати навички викладання та хист до нього. Достатньо репрезентативним є те, що сфера працевлаштування географів є різноманітною та багато в чому перетинається із суміжними галузями знань: геоінформатикою, економікою, соціологією, територіальним менеджментом, логістикою, кадастром, туризмом. Саме тому формування soft skills є надзвичайно важливим та дає змогу випускникам працевлаштовуватися у цікавому для них напрямі, використовуючи не тільки фахові знання, але й сформовані гнучкі навички. Саме тому випускник-географ має високі шанси здійснення трудової діяльності на посаді менеджера туристичного напрямку (навички керування та організації, країнознавство), екскурсовода (робота з групами школярів та підлітків, знання рідного краю), працівника авіакомпанії (логістика, транспорт, комунікабельність), фахівця з регіональної політики (вміння виконувати просторовий аналіз, керувати часом), геомаркетингу, геологістики тощо.

Мета дослідження полягає в аналізі та узагальненні наявних досліджень щодо формування soft skills та визначення їхньої ролі у забезпеченні якості вищої освіти під час підготовки географів у класичному університеті.

За ініціативи Всесвітньої організації охорони здоров'я на початку 90-х років минулого століття увійшло до широкого обігу поняття life/social

skills (так звані «життєві навички»), які містили сукупність соціальних навичок, необхідних для взаємодії з іншими людьми і можливість впоратися з повсякденними вимогами та складними ситуаціями. До таких навичок належать ухвалення рішень, розв'язання проблем, креативне та критичне мислення, навички комунікації та міжособистісного спілкування, самосвідомість, емпатія тощо [13]. Однак поняття soft skills відрізняється від поняття life/social skills, зокрема, перше є ширшим, а life/social skills – частиною soft skills. Окрім того, до soft skills належать також навички та вміння навчатися, аналізувати, керувати часом та впроваджувати інновації; саме ці аспекти виходять за межі компетентностей, що дозволяють взаємодіяти з іншими [2].

Зазначимо, що поняття soft skills використовується для позначення сукупності нематеріальних особистісних якостей, рис, ознак, звичок і поглядів, які можна використовувати на різних посадах та під час виконання різних видів робіт. Такі навички широко застосовуються, але не є фаховими – і розглядаються як передавальні, оскільки люди навчаються виконувати завдання в конкретних контекстах і, можливо, не можуть застосувати їх до інших, тому часто soft skills піддаються сумнівам. Прикладами soft skills (так званих «м'яких навичок») є такі: емпатія, лідерство, почуття відповідальності, добросовісність, самооцінка, самоуправління, мотивація, гнучкість, комунікабельність, управління часом та ухвалення рішень. Термін «soft skills» вживається також на противагу hard skills (так званих «твердих» навичок), які вважаються професійними, більш технічними, специфічними за своєю природою та, зокрема, професією, і які можна (зазвичай) опанувати легше, ніж сформулювати м'які навички [3].

Важливість та значущість soft skills є беззаперечною; фахівці сходяться на думці, що soft skills являють собою особистісні риси, цілі, мотивацію та вподобання, які цінуються на ринку праці та в навчанні. Саме ці навички пророкують успіх у житті. Soft skills тлумачать як нематеріальні, нетехнічні, особистісні навички, які визначають особу як лідера, фасилітатора, посередника та перемовника. Деякі вчені ототожнюють soft skills з емоційним інтелектом, інші інтерпретують їх як динамічне поєднання когнітивних та метакогнітивних навичок, міжособистісних, інтелектуальних та практичних навичок [1].

З огляду на методологічний підхід до загальної основи гнучких/м'яких навичок, soft skills – це сукупність нетехнічних навичок та знань, які є основою успішної участі в роботі; ті навички, що не пов'язані з робочими місцями і тісно пов'язані з особистими якостями (впевненість, дисципліна, самоменеджмент тощо), соціальними (спілкування, командна робота, емоційний інтелект тощо) та управлінськими здібностями (раціональна організація часу, розв'язання складних сучасних проблем, критичне мислення тощо) [4].

До soft skills належать аспекти загальних навичок – такі, як неакадемічні навички (комунікативне, критичне мислення та розв'язання проблем,

командна робота, навчання й інформація, підприємництво, етична та професійна мораль та лідерство). Ці навички містять сім soft skills, що мають бути закладені в навчальну програму в закладах вищої освіти та містити навички комунікації, критичного мислення й розв'язання проблем, командної роботи, навчання протягом життя та управління інформацією, підприємницькі, робочої і професійної етики, лідерства [7].

Soft skills характеризуються готовністю, здатністю та можливістю особистості діяти у мінливих ситуаціях, спираючись на власний досвід та інтуїцію, без шаблонності і стереотипності, зі здатністю до змін, подоланням фіксованої функціональності. Soft skills містять системні характеристики, зокрема емерджентність, що забезпечує сукупне функціонування взаємопов'язаних елементів та виникнення нових функціональних властивостей, а не лише сумарний їхній набір, а також синергетичність, що забезпечує збільшення ефективності діяльності в результаті поєднання елементів. З огляду на соціальну взаємодію soft skills розуміють як комплекс не спеціалізованих надпрофесійних «гнучких компетентностей», що впливають на успішне виконання професійних обов'язків фахівців будь-якого профілю [11].

Отже, soft skills є універсальними компетенціями, які складно виміряти кількісними показниками. Ці навички залежать переважно від характеру людини, формуються та розвиваються у процесі життєдіяльності, містять соціальні, інтелектуальні та вольові компетенції, а саме комунікабельність, вміння працювати в команді, креативність, пунктуальність, урівноваженість.

Як соціологічний термін soft skills має стосунок до емоційного інтелекту людини, включно зі своєрідним переліком особистих характеристик, які так або інакше пов'язані з ефективною взаємодією з іншими людьми [10]. Soft skills – це поєднання міжособистісних, соціальних навичок, навичок спілкування, рис характеру, ставлення, атрибутів кар'єри й коефіцієнта емоційного інтелекту. До цих навичок належать: чесність, спілкування, ввічливість, відповідальність, соціальні навички, позитивне ставлення, професіоналізм, гнучкість, робота в команді й робоча етика та інше [17]. Саме ця класифікація найчастіше використовується у сучасній світовій практиці досліджень. У загальному вигляді всі soft skills можна систематизувати у три групи: індивідуальні (personal), комунікативні/міжособистісні (interpersonal) та управлінські/ситуаційні (situational) навички (табл. 1).

У цілому soft skills – поєднання рис особистості, поведінки та соціальних установок, які дозволяють людям ефективно спілкуватися та співпрацювати. Люди з хорошими м'якими навичками зазвичай мають сильну ситуаційну обізнаність та емоційний інтелект, що дозволяє їм орієнтуватися у складних робочих ситуаціях, забезпечуючи позитивні результати [7], а також допомагати іншим людям адаптуватися до мінливих обставин праці та життєдіяльності.

**Узагальнена класифікація soft skills
(узагальнено та складено авторами за [5, 10])**

S O F T S K I L L S		
індивідуальні (personal)	комунікативні/міжособистісн і (interpersonal)	управлінські/ситуацій ні (situational)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Відповідальність (Responsibility) ✓ Вмотивованість (Motivation) ✓ Пунктуальність (Punctuality) ✓ Впевненість (Self-confidence) ✓ Мовні навички (Language) ✓ Інноваційність (Innovativeness) ✓ Креативність (Creative) ✓ Самоорганізованість (Self-management) ✓ Підприємливість (Enterprising) ✓ Аналітичність мислення (Analysis) ✓ Гнучкість розуму (Cognitive flexibility) ✓ Здатність ухвалювати рішення та вирішувати проблеми (Decision making and Problem solving) ✓ Вміння чітко ставити завдання та формулювати цілі (Goal setting) ✓ Стратегічне мислення (Strategic tinking) ✓ Позитивне мислення та оптимізм (positive thinking and optimism) ✓ Орієнтація на кінцевий результат (End result focus) ✓ Емоційний інтелект (Emotional intelligence) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Критичність та креативність мислення (Critical and creative thinking) ✓ Робота в команді, вміння об'єднувати та мотивувати команду (Team work) ✓ Різносторонність (Diverse capacity) ✓ Лідерські якості (Leadership) ✓ Здатність ухвалювати рішення та брати відповідальність (Decision making) ✓ Здатність врегульовувати конфлікти, конфліктменеджерські якості (Conflict management) ✓ Комунікаційні навички (Communication) ✓ Шанобливе ставлення (Respect) ✓ Формування власної думки та ухвалення рішень (Judgment and decision-making) ✓ Дружнє спілкування та гарні манери (Friendly) ✓ Взаєморозуміння та взаємодія з різними типами людей (Coordinating with others) ✓ Вміння враховувати культурні та міжнаціональні особливості ✓ Здатність структурувати ✓ та модерувати наради (Moderation) ✓ Вміння вислухувати та брати до уваги усі точки зору (Listen ability) ✓ Навички відповідати аргументовано, зрозуміло, вчасно та ввічливо (Arguments answer) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Цілеспрямованість (Goal setting) ✓ Планування (Planning) ✓ Кооперативність (Cooperation) ✓ Вміння вести переговори (Negotiation) ✓ Надійність (Reliance) ✓ Ефективність (Effectiveness) ✓ Багаторівневе вирішення проблем (Complex problem solving), ✓ Здатність до навчання, самовдосконалення, саморозвитку (Learning) ✓ Адаптивність (Adaptability) ✓ Тайм-менеджмент (time management) ✓ Емпатійність (Empathy) ✓ Клієнтоорієнтованість (Service orientation) ✓ Навички навчати та розвивати членів команди, керувати людьми (People management) ✓ Уміння передбачати та запобігати ризикам (Risk forecast) ✓ Здатність чітко планувати та керувати часом (Planning and time management)

Жодна класифікація soft skills не може бути вичерпною. Складно врахувати абсолютно всі навички; їхнє застосування передбачає також уміння використовувати різні моделі поведінки навіть в однакових ситуаціях, розуміти власні інтереси та інтереси зацікавлених сторін, швидко і чітко розставляти пріоритети, робити кращий вибір за наявності альтернатив, швидко прилаштовуватися відповідно до нових викликів та обставин, бути стійким до навантажень та стресів, уміти досягати поставленої мети [10]. З огляду на вимоги ринку праці найбільш затребувані серед soft skills такі: комплексне багаторівневе рішення проблем, критичне мислення, креативність у широкому сенсі, уміння керувати та взаємодіяти з людьми, емоційний інтелект, формування власної думки та ухвалення рішень, логіка та вміння вести переговори, гнучкість розуму тощо.

Поняття «soft skills» пов'язане з тим, як саме люди взаємодіють між собою, тобто «м'які» навички рівною мірою необхідні як для повсякденного життя, так і для роботи [10], часто саме «soft skills» отождожують із навичками працевлаштування, адже зазвичай, саме soft skills та володіння ними у сучасному світі вважають навичками працевлаштування [8]. З огляду на це soft skills поділяють на три типи або категорії: підготовка до роботи (Prepare = Job Readiness Soft Skills), пошук роботи (Search = Job Seeking Soft Skills) та безпосередньо робота, її збереження (Secure = Job Keeping Soft Skills). До першої групи належать м'які навички, пов'язані з процесом підготовки до роботи, яким варто навчатися і вчитися (опанувати їх) до початку професійної діяльності; це саме ті навички, які називаються «soft skills» у їхньому загальному розумінні: ставлення, комунікація, планування та організація, критичне мислення, міжособистісні та соціальні навички, робота в команді, професіоналізм тощо. До другої групи належать м'які навички, пов'язані з процесом пошуку роботи та успішним працевлаштуванням: навички складати резюме, запити, проходити інтерв'ювання та співбесіду тощо. Третя група навичок – це ті м'які навички, які необхідні для забезпечення збереження роботи. До них належать: вміння справлятися гарно перше враження, робота в команді, сприйняття критики, самовдосконалення тощо. Узагальнено зазначені soft skills репрезентовано в таблиці 2.

**Soft skills залежно від приналежності для працевлаштування
(узагальнено та складено авторами за [8])**

Підготовка (prepare = job readiness soft skills)	Пошук (search = job seeking soft skills)	Збереження (secure = job keeping soft skills)
✓ Ставлення (Attitude) – це усталений спосіб мислення чи почуттів щодо когось чи чогось, зазвичай, такий, що відображається в поведінці людини.	✓ Пошук роботи (Job Search) – акт пошуку роботи з використанням різноманітних методів включно із інтернетом.	✓ Справляння першого враження (Getting Off on the Right Foot) – основи початку нової роботи: зустріч з новим начальником або менеджером, відповідальність, навчання та дотримання правил компанії, позитив, вивчення й дотримання інструкцій тощо.
✓ Комунікація (Communication) – передача або обмін інформацією чи новинами.	✓ Резюме (Resumes) – процес опису освіти, життєвого та трудового досвіду для отримання роботи.	✓ Поєднання зусиль з іншими (Getting Along with Others) – основні міжособистісні навички: побудова позитивних відносин зі своїм керівником, колегами, клієнтами, хороші соціальні навички, вирішення конфліктів, поєднання (врівноваження) роботи та особистого життя.
✓ Планування та організація (Planning and Organizing) – процес продумування та організації діяльності, необхідної для досягнення бажаної мети.	✓ Заявки на роботу (Job Applications) – запит на працевлаштування (заявка), що зазвичай є формою або комплексом форм, яку особа – пошукач роботи (заявник) – повинна заповнювати як частину процесу інформування роботодавця про бажання заявника бути прийнятим на роботу.	✓ Відгуки про ефективність (Performance Reviews) – як поводитися з огляду на наявну ефективність, із перевищенням очікувань, критикою, відповідями на коментенти, використанням зворотного зв'язку для поліпшення продуктивності, оцінкою ефективності та постійним вдосконаленням включно.
✓ Критичне мислення (Critical Thinking) – процес вміло концептуалізувати, застосовувати, аналізувати, синтезувати та/або оцінювати інформацію, зібрану або породжену спостереженням, досвідом, роздумом, міркуванням чи спілкуванням.	✓ Підготовка до співбесіди (Preparing For an Interview) – процес підготовки до співбесіди: як вчасно потрапити на співбесіду, дізнатися про компанію та роботу, бути готовим відповісти на складні запитання та ставити змістовні запитання.	
✓ Міжособистісні/соціальні навички (Interpersonal/Social Skills) – соціальні навички, які ми використовуємо щодня для спілкування та взаємодії з іншими людьми – як індивідуально, так і в групах, зі слуханням, говорінням, читанням та письмом включно.		

Підготовка (prepare = job readiness soft skills)	Пошук (search = job seeking soft skills)	Збереження (secure = job keeping soft skills)
✓ Робота в команді (Team-work) – комбінована дія групи людей, особливо – коли вона ефективна та дієва.	✓ Інтерв'ю (Interviewing) – співбесіда з потенційним роботодавцем, яка проводиться очно, щоб оцінити, чи слід наймати заявника (найпоширеніший інструмент вибору працівників).	
✓ Професіоналізм (Professionalism) – компетентність та продемонстрована поведінка, що очікується від професіонала.		
✓ Правила ЗМІ (Media Rules) – головний засіб масової комунікації (електронна пошта, телебачення, відео, газета, інтернет, соціальні медіа), правила їхнього належного використання на робочому місці.	✓ Після співбесіди (After the Interview) – діяльність, яку повинен пройти заявник після співбесіди з питань працевлаштування.	

Отже, перелік так званих «гнучких/м'яких навичок» – надзвичайно широкий, їхня класифікація є умовною, адже одні й ті самі навички можуть проявлятися як у ситуативній, так і в комунікаційній формах. Серед ключових навичок вітчизняні та закордонні вчені, фахівці у галузі рекрутингу й працевлаштування виділяють такі [6, 7]:

– *навички лідерства* (вміння контролювати та спрямовувати інших працівників, формувати відносини між керівництвом та підлеглими через організаційний ланцюг, оцінювати, мотивувати, заохочувати та дисциплінувати працівників, створювати команди, вирішувати конфлікти та формувати бажану культуру організації; розуміння того, як впливати на людей та задовольняти їхні потреби тощо);

– *командна робота* (більшість працівників є частиною команди / відділу / підрозділу, і навіть тим, хто не є в офіційній команді потрібно співпрацювати з іншими);

– *навички спілкування* (успішне спілкування передбачає п'ять компонентів: вербальне спілкування стосується здатності говорити чітко та стисло, невербальна комунікація містить здатність проектувати позитивну мову тіла та міміку; письмове спілкування означає майстерність у складанні текстових повідомлень, звітів та інших типів документів; візуальна комунікація передбачає здатність передавати інформацію за допомогою зображень та інших наочних посібників; активне слухання допомагає слухати і чути інших);

– *навички розв'язання проблем* (уміння використовувати свої знання для пошуку відповідей на актуальні проблеми та формулювання виважених рішень, обговорення помилок, відповідальність тощо);

– *робоча етика* (дотримання правил роботи, пунктуальності, тайм-менеджменту, цілепокладання та роботи на результат тощо);

– *гнучкість/адаптованість* (у сучасному світі, що стрімко змінюється, ці якості набувають нової актуальності, важливим є вміння впоратися з багатьма різними завданнями та виявляти готовність брати на себе відповідальність, яка може лежати поза сферою власної компетенції);

– *міжособистісні навички* (вміння будувати та підтримувати відносини, розвивати їх та використовувати дипломатію, можливість висловлювати та отримувати конструктивну критику, бути толерантними та поважати думку інших, співпереживати їм; ці навички одні з найважливіших, оскільки мають головне значення для створення команди та довірливих відносин).

Освіта, здобута в університеті, є значно ширшою, ніж просто навчання у певній галузі майбутнього працевлаштування й опанування професійними навичками. Для розвитку життєвих/соціальних, гнучких/м'яких навичок люди мають розуміти важливість особистого розвитку, що робить необхідною активну педагогіку навчання; тобто для опанування цих навичок потрібні активні методи, так звані «методи участі»: рольова гра, обговорення та аналіз ситуації тощо. Для розвитку гнучких/м'яких навичок в університетській освіті актуальним є запровадження проектної діяльності, пов'язаної з навчальною програмою, що дозволяє практичне застосування отриманих знань; проблемний підхід зі звертанням до реальності та повсякденних викликів, з якими студенти стикаються щодня. Безумовно важливими є групові види діяльності, що дозволяють їм сформувати міцне почуття ідентичності, необхідність роботи в команді, яка допомагає досягти кращих результатів у своїй щоденній роботі та особистій діяльності. Саме через навчальний процес студенти беруть на себе свої професійні та особисті ролі для зустрічі з новими викликами. Важливою складовою формування та розвитку у студентів гнучких/м'яких навичок є практика (зокрема виробнича), оцінка розвитку зазначених навичок під час допрактичної та післяпрактичної професійної підготовки дає змогу визначити, чи справді освіта дає «змодельовану» підготовку, яка допомагає розвиватися навичкам. Інша важлива складова формування та розвитку у студентів гнучких/м'яких навичок – це міждисциплінарний підхід. Підбиваючи підсумок практичних аспектів формування та затребуваності гнучких навичок, відзначаємо необхідність заміни пасивної чи традиційної педагогіки, обмеженої передачею знань, на активну педагогіку, яка сприяє мультидисциплінарній роботі закладах вищої освіти [2].

Отже, розвиток у студентів гнучких/м'яких навичок є повсякденною задачею, адже студент розвиває власні «soft skills», спілкуючись під час

навчання з однокласниками та іншими студентами, викладачами, куратором, співробітниками деканату, кафедр та лабораторій тощо. Також ці навички розвиваються й удосконалюються у позанавчальній діяльності (суспільній, громадській, науковій, культурній, спортивній тощо), зокрема – за активної участі в різноманітних гуртках, спілках, громадських об'єднаннях, наукових товариствах, студентському самоврядуванні та інших студентських ініціативах [10].

У Харківському національному університеті імені В. Н. Каразіна студентоцентричний підхід запроваджено в організації освітнього процесу. Студентоцентризм базується, зокрема, і на головних цінностях Каразінського університету [15]. У структурі університету та управління ним значна роль відведена саме студентським організаціям, основними з яких є Студентська рада, Первинна профспілкова організація студентів, аспірантів та докторантів, Студентське наукове товариство. Кожна з організацій має свій специфічний напрям діяльності, склад та керівництво, що дає змогу студентам (починаючи з першого курсу) репрезентувати свої інтереси та брати участь в управлінні університетом (організації мають представництво у вчених радах університету та факультетів, делегують своїх представників до конференції трудового колективу університету) [15].

Така діяльність формує навички лідерства (студенти мають можливість на виборній основі подавати свої кандидатури для керівництва організацією на факультетському та університетському рівнях). Студенти долучаються до командної роботи, ефективність якої щорічно оцінює студентська спільнота на звітно-виборчих конференціях. У такій діяльності, безумовно, розвиваються навички комунікації та спілкування, адже необхідно вміти не тільки знайти спільну мову з власною командою, комплектованою з представників різних факультетів та курсів навчання, але і з працівниками структур та служб університету. Також це потребує неабияких навичок службової етики.

Активна діяльність в таких організаціях формує ще одну надважливу навичку – навичку розв'язання проблем студентства. Організації студентського самоврядування університету проводять низку університетських заходів, які сприяють патріотичному, естетичному, спортивному вихованню молоді, проводять благодійні акції. Це сприяє розвитку *soft skills* не тільки в організаторів, але й учасників заходів. Зокрема це волонтерські акції з допомоги потерпілим із зон АТО, дітям із дитячих будинків, «1 грудня – Всесвітній день боротьби зі СНІДом», які формують громадську сумлінність, емпатію до потерпілих. Благодійна акція «Зимовий бал», організована Студентською радою, дозволяє допомагати лікарням міста. Заходи на кшталт «Ніч науки в Харкові» та «Наукові пікніки» викликають інтерес навіть у тих студентів, які не планували активно займатися наукою. Проведення ярмарок вакансій «Імпульс» та «Кар'єра у великому місті», до яких як волонтери

долучаються активні студенти, а більшість виступає відвідувачами, дає змогу студенту краще сформувати власний образ фахівця, конкурентоспроможного на сучасному ринку праці. Географи беруть активну участь у роботі студентського самоврядування не тільки факультету, кафедри, але й усього університету.

Зміст освітніх програм кафедри соціально-економічної географії і регіонознавства [14] сприяє набуттю здобувачами вищої освіти soft skills, що забезпечують низку загальних компетентностей. Набуттю соціальних навичок сприяють такі форми навчання, як семінари, практикуми, тренінги, самостійна робота, а також такі методи навчання, як проблемний виклад матеріалу, пошуковий, дослідницький. Формуванню soft skills сприяють майже всі дисципліни, зокрема серед магістерських курсів спеціальності 014.07 Середня освіта (географія) зазначимо «Глобальні проблеми сучасності» – розуміння та сприйняття етичних норм поведінки щодо інших людей і природи; «Педагогічний менеджмент» – здатність до ділових комунікацій у професійній сфері, знання основ менеджменту, етика ділового спілкування, навички роботи в команді; розуміння та сприйняття етичних норм поведінки щодо інших людей і природи (принципи гуманізму, етики, біо-, еко- та геоетики); «Методика викладання географії та економіки в профільній середній школі» – розвиває навички комунікації; «Управління туристсько-рекреаційною діяльністю» – навички управління, організації та комунікації, а також практики: науково-дослідна практика – здатність до адаптації та дії в новій ситуації, пов'язаній з роботою за фахом; визнання морально-етичних аспектів досліджень і необхідності інтелектуальної доброчесності, а також професійних кодексів поведінки; виробнича та асистентська практика – здатність до ділових комунікацій у професійній сфері, знання основ менеджменту, етики ділового спілкування, навички роботи в команді. В освітній програмі зроблено акцент саме на формуванні цих соціальних навичок, оскільки фахівець у галузі економічної та соціальної географії і регіонального розвитку має бути соціально адаптованим, готовим до діяльності у невизначеній ситуації, володіти навичками ділового спілкування, вміти ухвалювати обґрунтовані нестандартні рішення тощо.

Для розвитку та вдосконалення soft skills у навчальному процесі на кафедрі соціально-економічної географії і регіонознавства застосовуються такі форми організації роботи, як заняття-лекція, лекція з елементом бесіди, заняття-діалог, заняття-тренінг, семінар, практикум, творче заняття, ділова та імітаційна гра, кейс-стаді, колоквиуми, індивідуальні та групові проекти, навчання із застосуванням інтернет-технологій тощо. Зазначені форми роботи впроваджуються під час викладання таких дисциплін: «Географія населення з основами демографії», «Основи соціальної географії», «Регіональна економічна і соціальна географія», «Регіональні проблеми стійкого розвитку», «Просторовий та системний аналіз», «Геодемографія», «Геоур-

баністика», «Геополітика». Під час аудиторних занять студентам пропонуються різні види роботи, зокрема – виконання індивідуального чи групового проєкту, в якому втілені основні програмні результати навчання, їхнє закріплення у практичній діяльності, а також низка певних кейс-стаді та ділових ігор, що дає змогу студентам формувати не лише знання з дисципліни, але й розробляти алгоритм досягнення мети, формулювати, виражати, аргументувати та відстоювати власну позицію у публічному виступі, працювати у команді, визначати цілі, розподіляти обов'язки та злагоджено працювати на оптимальний результат. Використання сучасних методів навчання є запорукою розвитку у студентів *soft skills*, а також залучення до громадської і професійної діяльності.

Важливою складовою формування *soft skills* є залучення студентів до програм міжнародної академічної мобільності (зокрема ERASMUS+). Кафедра соціально-економічної географії і регіонознавства упродовж багатьох років співпрацює в межах зазначеної програми з університетами Орадя (м. Орадя, Румунія) – з кафедрою географії, туризму та територіального планування, з Університетом Жирони (м. Жирона, Іспанія) – кафедрою географії, а також з Талліннським університетом Естонії – кафедрою рекреаційного менеджменту. Протягом 2016–2020 років за програмою академічної мобільності ERASMUS+ вісім магістрантів та двоє студентів першого (бакалаврського) рівня вищої освіти кафедри навчалися протягом семестру в одному із названих ЗВО [12]. Також студенти кафедри здобувають особисті гранти на навчання за кордоном [14]. Студенти, які проходили навчання в європейському ЗВО, після повернення виступають перед студентами у межах Дискусійного клубу студентів, аспірантів та молодих учених, де розповідають про особливості навчання, напрями досліджень тощо. Про те, що це надзвичайно важливо, свідчить високий конкурс серед студентів для навчання у межах програми академічної мобільності CAPS LOCK. Для ефективної підготовки фахівців необхідною є спільна робота кураторів та викладачів з метою реалізації потенціалу студентів, із урахуванням особистісних здібностей, можливостей, інтересів та бажань, особистого розвитку і формування *soft skills*.

Отже, в умовах сучасного інформаційного динамічного світу *soft skills* є надзвичайно важливими під час підготовки студентів-географів. Зокрема їхня важливість зумовлюється необхідністю подальшого працевлаштування випускників в обраній фаховій галузі, що не завжди легко. Саме тому географам слід бути конкурентоздатними не тільки за фаховими вміннями й навичками, але й за навичками лідерства, комунікації, командної роботи тощо. Це підсилює своєчасність, актуальність та доцільність розвитку саме *soft skills* у процесі університетської освіти. Дослідження *soft skills* здебільшого репрезентовані закордонними працями, в яких зазначено необхідність опанування таких простих, але водночас вкрай важливих здібностей

випускників закладів вищої освіти. Існує велика кількість різноманітних класифікацій soft skills, проте здебільшого вони пов'язані з особистими якостями (впевненість, дисципліна, самоменеджмент тощо), соціальними (спілкування, командна робота, емоційний інтелект тощо) та управлінськими здібностями (раціональна організація часу, розв'язання проблем, критичне мислення тощо). Проте жодна з класифікацій soft skills не може бути вичерпною, адже складно враховувати абсолютно усі можливі навички. Студенти-географи кафедри соціально-економічної географії і регіоналознавства Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна мають змогу формувати soft skills не тільки в межах навчальної роботи (вивчення предметів, проходження практик), але й завдяки участі в університетських організаціях студентського та громадського самоврядування, що функціонують як на факультетському, так і університетському рівнях. Надзвичайно важливою складовою формування soft skills є залучення студентів до програм міжнародної академічної мобільності (зокрема ERASMUS+), де вони мають змогу не тільки оволодіти навичками комунікації, лідерства та командної роботи у ЗВО іншої країни, але й потім поширити цей досвід у власному університеті. Для успішного працевлаштування та життєдіяльності фахівці у галузі географії мають володіти не лише професійними знаннями, але й потужним арсеналом soft skills, бути готовими до ефективної соціальної взаємодії, переходити від одного виду діяльності до іншого, самовдосконалюватися та навчатися протягом життя, керувати емоціями і протидіяти стресу, передбачати ризики та нівелювати їх, гнучко, креативно та критично мислити, раціонально організовувати власний час, чітко визначати цілі й шляхи їхнього досягнення. Опанування та постійний розвиток soft skills – шлях до успішного працевлаштування і зміцнення позицій фахівців-географів на ринку праці.

Література

1. Cornalli F. Training and developing soft skills in higher education / F. Cornalls [Electronic resource] // 4th International Conference on Higher Education Advances (HEAd'18). – Mode access : <http://headconf.org/head18/wp-content/uploads/pdfs/8127.pdf>.
2. Guerra-Báez1 S. P. A panoramic review of soft skills training in university students [Electronic resource]. – Mode access : https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-85572019000100308&script=sci_arttext&tIng=en.
3. International Bureau of Education [Electronic resource]. – Mode access : <http://www.ibe.unesco.org/en/glossary-curriculum-terminology/s/soft-skills>.
4. Methodological approach for a common framework of Soft Skills at work, 2015 [Electronic resource]. – Mode access : https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/project-result-content/dce32717-6cfc-4b23-b7af-e4effad68f21/Framework_soft_skill_Report.pdf.
5. Ratnaningsih D. J. Open and Distance Education Systems: do they enhance Graduates' Soft Skills? The results from 2009 Universitas Terbuka Tracer Study / D. J. Ratnaningsih. – Mode access : https://www.researchgate.net/publication/307692801_Open_and_Distance_Education_Systems_do_they_enhance_Graduates%27_Soft_Skills_The_results_from_2009_Universitas_Terbuka_Tracer_Study.

6. Nganga T. K. Soft Skills Integration in Teaching Professional Training: Novice Teachers' Perspectives / T. K. Nganga, H. M. Yunusa, N. H. Hashima // *Procedia – Social and Behavioral Sciences* [Electronic resource] – 2015. – Vol. 186. – P. 835–840. – Mode access : <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815024647>.
7. The 7 Soft Skills You Need to Be Successful [Electronic resource]. – Mode access : <https://www.omniagroup.com/the-7-soft-skills-you-need-to-be-successful/>.
8. The Three Types of Soft Skills [Electronic resource]. – Mode access : <https://www.conovercompany.com/the-three-types-of-soft-skills/>.
9. Top Soft Skills Employers Value With Examples [Electronic resource]. – Mode access : <https://www.thebalancecareers.com/list-of-soft-skills-2063770>.
10. Коваль К. О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування / К. О. Коваль // *Вісн. Вінниц. політехн. ін-ту*. – 2015. – № 2. – С. 162–167. – Режим доступу : <http://ir.lib.vntu.edu.ua/handle/123456789/1198>.
11. Наход С. А. Значущість soft skills для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій / С. А. Наход // *Педагогічні науки: реалії та перспективи*. – 2018. – Вип. 63. – С. 131–135. – Режим доступу : <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/23921/1/Nakhod%20S.%20%D0%90..pdf>.
12. Немець Л. М. Теоретизація поняття «індивідуальні освітні траєкторії» та їх роль у забезпеченні якості вищої освіти / Л. М. Немець, К. Ю. Сегіда, М. О. Логвинова // *Проблеми сучасної освіти : збірник науково-метод. праць*. Вип. 8. – Харків, 2019. – С. 31–45.
13. Офіційний сайт Всесвітньої організації охорони здоров'я. – Режим доступу : <https://www.who.int/ru>.
14. Офіційний сайт кафедри соціально-економічної географії і регіонознавства Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – Режим доступу : <http://socioeonom-region.univer.kharkov.ua>.
15. Офіційний сайт Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – Режим доступу : <http://univer.kharkov.ua>.
16. Проект ЗУ «Про освіту», червень 2017 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.kmu.gov.ua/storage/app/media/reforms/proekt-zu-pro-osvitu-1.pdf>.
17. Тілікіна Н. В. Навички XXI століття як умова виходу молоді на ринок праці / Н. В. Тілікіна, М. О. Кримова // *Економічна наука. Інвестиції: практика та досвід*. – 2020. – № 5–6. – С. 21–28. – Режим доступу : <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=7065&i=3>.