

7. Sukhomlyns'kyy, V. O. (1977). *Vybrani tvory [Selected works]. T. 5. Statti. Kyiv: Radyans'ka shkola.*
8. Familyars'ka, L. L. (2017). *Osoblyvosti rozvytku suchasnoho pedahoha v systemi pislyadyplomnoyi osvity [Features of modern teacher development in the system of postgraduate education]. ScienceRise: Pedagogical Education, 6 (14). 43-45.*
9. Sydorenko, V. V. (2011). *Komunikatyvna profesiohrama vchytelya ukrayins'koyi movy i literatury v umovakh pislyadyplomnoyi pedahohichnoyi osvity [Communicative professiogram of a teacher of Ukrainian language and literature in the conditions of postgraduate pedagogical education]. Naukovo-teoretychnyy i prykladnyy aspekty suchasnoho vykladannya ukrayins'koyi movy ta literatury v shkoli. Materialy oblasnoho seminaru-praktykumu «Naukovo-teoretychnyy ta prykladnyy aspekty suchasnoho vykladannya ukrayins'koyi movy i literatury v shkoli». Donets'k: Kashtan. 90-101.*

ДАНИ ПРО АВТОРА

Студінський Володимир Аркадійович, кандидат економічних наук, доктор історичних наук, професор кафедри методики професійної освіти та соціально-гуманітарних дисциплін, Білоцерківський інститут неперервної професійної освіти

а/с 123, м. Київ, 03191, Україна

e-mail: studzinskiw@bigmir.net

orcid.org/0000-0002-6513-8612

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Студинский Владимир Аркадьевич, кандидат экономических наук, доктор исторических наук, профессор кафедры методики профессионального образования и социально-гуманитарных дисциплин, Белоцерковский институт непрерывного профессионального образования

а/я 123, г. Киев, 03191, Украина

e-mail: studzinskiw@bigmir.net

DATA ABOUT THE AUTHOR

Studinski Volodymyr, Ph.D. in Economical Science, D. in Historical Science, Professor,

Bila Tserkva Institute of Continuing Professional Education

Box 123, Kiev, 03191, Ukraine

e-mail: studzinskiw@bigmir.net

УДК 37.013.32

<https://doi.org/10.31470/2306-546X-2020-47-46-52>

ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» СТУДЕНТІВ УНІВЕРСИТЕТУ – ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМОК ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Гапара А. В.

Предметом дослідження є формування «soft skills» у майбутніх фахівців сфери обслуговування.

Метою статті є розгляд основних детермінант розвитку «soft skills» у майбутніх фахівців сфери обслуговування.

Завдання дослідження – здійснити аналіз професійної підготовки фахівців сфери обслуговування, розширити навчально-методичне забезпечення підготовки фахівця туризму, висвітлити сутність та основні відмінності професійної підготовки фахівців сфери туризму у різних ЗВО України, запропонувати напрями формування «м'яких» навичок підготовки фахівців сфери обслуговування.

Методи дослідження. У процесі дослідження були застосовані такі загальні та конкретні наукові методи дослідження: системний підхід, методи логічного узагальнення та порівняння, наукової абстракції, методи синтезу, логічного узагальнення та аналогій. Методологічну базу дослідження склали наукові праці вітчизняних та зарубіжних учених та провідних фахівців, аналітичні матеріали з проблеми дослідження.

Результати роботи. Здійснено аналіз професійної підготовки фахівців сфери обслуговування, розширено навчально-методичне забезпечення підготовки фахівця туризму, висвітлено сутність та основні відмінності професійної підготовки фахівців сфери туризму у різних ЗВО України, запропоновано напрями формування «м'яких» навичок підготовки фахівців сфери обслуговування.

Галузь застосування результатів. Отримані результати дослідження можуть бути використані навчальними відділами ЗВО України для розширення освітньо-професійних програм, навчальних комплексів, навчальних планів та робочих програм.

Висновки. виходячи з аналізу процесу професійної підготовки майбутніх фахівців сфери туризму, сутності поняття та її структури, було встановлено основні методи розвитку «soft skills» для студентів сфери обслуговування:

самостійне вивчення інформації про моделі успішної поведінки (читання літератури, самостійне вивчення різних матеріалів, тренінги);

пошук зворотного зв'язку – отримання зворотного зв'язку від однокурсників, викладачів, наставників і роботодавців про успішність своєї поведінки в аспекті розвитку конкретного досвіду;

навчання на досвіді інших і ментворкінг – виділення і вивчення моделей успішної поведінки того, хто має високий рівень розвитку даної компетенції, робота з наставником;

рішення кейсів – дослідження конкретних ситуацій з пропозицією оптимальних шляхів вирішення;

«навчання через розгортання сюжетних ліній на основі бінарних тематичних опозицій» – включення в вивчення матеріалу через подання його у вигляді розповіді, історії шляхом виявлення його емоційно-особистісної значущості.

Ключові слова: реформа вищої освіти, професійний стандарт, компетенції, «soft skills», «hard skills», моделі «soft skills», гнучкі навички, формування компетенцій, методи активного навчання.

ФОРМИРОВАНИЕ «SOFT SKILLS» СТУДЕНТОВ УНИВЕРСИТЕТА – ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Гарага А. В.

Предметом исследования является формирование «soft skills» в будущих специалистов сферы обслуживания.

Целью статьи является рассмотрение основных детерминант развития «soft skills» в будущих специалистов сферы обслуживания.

Задача исследования – провести анализ профессиональной подготовки специалистов сферы обслуживания, расширить учебно-методическое обеспечение подготовки специалиста туризма, осветить сущность и основные отличия профессиональной подготовки специалистов сферы туризма в разных учреждениях высшего образования Украины, предложить направления формирования «мягких» навыков подготовки специалистов сферы обслуживания.

Методы исследования. В процессе исследования были применены такие общие и конкретные научные методы исследования: системный подход, методы логического обобщения и сравнения, научной абстракции, методы синтеза, логического обобщения и аналогий. Методологическую базу исследования составили научные труды отечественных и зарубежных ученых и ведущих специалистов, аналитические материалы по проблеме исследования.

Результаты работы. Осуществлен анализ профессиональной подготовки специалистов сферы обслуживания, расширен учебно-методическое обеспечение подготовки специалиста туризма, освещены сущность и основные отличия профессиональной подготовки специалистов сферы туризма в разных учреждениях высшего образования Украины, предложены направления формирования «мягких» навыков подготовки специалистов сферы обслуживания.

Область применения результатов. Полученные результаты исследования могут быть использованы учебными отделами учреждений высшего образования Украины для расширения образовательно-профессиональных программ, учебных комплексов, учебных планов и рабочих программ.

Выводы. Исходя из анализа процесса профессиональной подготовки будущих специалистов сферы туризма, сущности понятия и его структуры, было установлено основные методы развития «soft skills» для студентов сферы обслуживания:

- самостоятельное изучение информации о модели успешного поведения (чтение литературы, самостоятельное изучение различных материалов, тренинги);
- поиск обратной связи – получение обратной связи от сокурсников, преподавателей, наставников и работодателей об успешности своего поведения в аспекте развития конкретного опыта;
- обучение на опыте других и ментворкинг – выделение и изучение моделей успешного поведения того, кто имеет высокий уровень развития данной компетенции, работа с наставником;
- решение кейсов – конкретных ситуаций с предложением оптимальных путей решения;
- «обучение через развертывание сюжетных линий на основе бинарных тематических оппозиций» – включение в изучение материала путем подачи его в виде рассказа, истории путем выявления его эмоционально-личностной значимости.

Ключевые слова: реформа высшего образования, профессиональный стандарт, компетенции, «soft skills», «hard skills», модели «soft skills», гибкие навыки, формирование компетенций, методы активного обучения.

FORMATION OF «SOFT SKILLS» OF UNIVERSITY STUDENTS AS A PROSPECTIVE DIRECTION OF IMPROVING THE QUALITY OF HIGHER EDUCATION

Haraha Alona

The subject of the study is the formation of «soft skills» in future service professionals.

The purpose of the article is to consider the main determinants of the development of «soft skills» in future service professionals.

The task of the research is to analyze the professional training of service specialists, expand the educational and methodological support of tourism specialist training, highlight the essence and main differences of professional training of tourism specialists in different universities of Ukraine, suggest ways to form «soft» skills training.

Research methods. The following general and specific scientific research methods were used in the research process: system approach, methods of logical generalization and comparison, scientific abstraction, methods of synthesis, logical generalization and analogies.

The methodological basis of the study consisted of scientific works of domestic and foreign scientists and leading experts, analytical materials on the research problem.

Results of work. The analysis of professional training of service specialists is carried out, the educational and methodological support of tourism specialist training is expanded, the essence and main differences of professional training of tourism specialists in different universities of Ukraine are highlighted.

Field of application of results. The obtained results of the research can be used by the educational departments of the Free Economic Zone of Ukraine to expand educational and professional programs, educational complexes, curricula and work programs.

Conclusions. Based on the analysis of the process of professional training of future specialists in the field of tourism, the essence of the concept and its structure, the main methods of developing «soft skills» for students in the field of service were established:

- independent study of information about models of successful behavior (reading literature, independent study of various materials, trainings);
- finding feedback – getting feedback from classmates, teachers, mentors and employers about the success of their behavior in terms of developing specific experiences;
- learning from the experience of others and mentoring – selection and study of models successful behavior of someone who has a high level of development of this competence, work with a mentor;
- case studies - the study of specific situations with a proposal for optimal solutions;
- «learning through the development of story lines based on binary thematic oppositions» – Inclusion in the study of the material through its presentation in the form of a story, a story by revealing its emotional and personal significance.

Key words: higher education reform, professional standard, competencies, «soft skills», «hard skills», «soft skills» models, flexible skills, formation of competencies, methods of active learning.

JEL Classification: C18, Z30, Z31.

Постановка проблеми. Актуальність представленого дослідження зумовлена тим, що, незважаючи на активне обговорення проблеми розвитку «soft skills» у студентів у вітчизняній і зарубіжній літературі, рівень їх розвитку дуже низький і потребує деталізації у визначенні їх детермінант. Сучасні випускники вузів швидко стають непотрібними, оскільки отриманий за роки навчання у вузі набір навичок («hard skills») швидко застаріває, мобільність студента характеризується показником низького рівня, а «soft skills» не розвинені на належному рівні, і, отже, випускники стають некомпетентними і неконкурентоспроможними на ринку праці.

Аналіз основних досліджень та публікацій. Проблемою розвитку «м'яких» навичок в різний час займалися багато вчених, які по-різному розглядали і визначали поняття «soft skills», що можна пояснити особливостями сприйняття і сферою наукових інтересів кожного з них. Так, О. Абашкіна під «soft skills» розуміє «людські якості, без яких навіть найкращий професіонал не зможе добитися хорошого результату...». О. В. Барінова розглядає розвиток «soft skills» в рамках компетентнісного підходу та акцентує увагу на тому, що формуються у студентів компетенції – це «додатковий (допоміжний) мова спілкування замовника фахівців (роботодавця) з вузом, який береться за підготовку фахівців з якостями, заданими (описаними) замовником (роботодавцем) за допомогою компетенцій», маючи на увазі під цими якостями певний набір «soft skills». Е. Гайдученко, А. Марушев під «soft skills» розуміють навички, що дозволяють знаходити спільну мову з іншими людьми, налагоджувати і підтримувати з ними зв'язки, вміти доносити свої думки.

Водночас аналіз літератури з проблеми дослідження свідчить про те, що, незважаючи на вагомі результати досліджень і численні пошуки в напрямі розвитку вищої освіти, формування «soft skills» для студентів сфери обслуговування залишаються недостатньо вивченими.

Мета статті – розглянути основні детермінанти розвитку «soft skills» у студентів сфери обслуговування. У статті представлений контент-аналіз поняття «soft skills», що забезпечує цілісність сприйняття терміну і його змісту, рівня застосовності в комунікативному полі.

Виклад основного матеріалу дослідження. У суміжних професійних напрямках – менеджменті, управлінні персоналом, бізнесі, частіше звучать дефініції «soft skills» і «hard skills» і аналізується співвідношення «гнучких» і «твердих» компетенцій в ході професійного розвитку майбутніх співробітників. Роботодавці прагнуть конкурентоспроможних фахівців, тому смисловий акцент при прийомі на роботу ставлять на наявність стійких «soft skills» компетенцій. Гнучкі (м'які) компетенції («Soft skills») не мають однозначного трактування в науці на даний момент, однак переважна більшість дослідників (О. Абашкіна, О. В. Барінова, А. Марушев, В. Давидова, М. А. Чуркіна, Д. Іванов, М. А. Чошанов, О. Л. Чуланова, В. Шипілов та ін.) переконані в їх пріоритетній позиції в порівнянні з «hard skills», особливо, якщо мова стосується кар'єрограми х і досягнення успіху в діяльності.

Обидва терміни «soft skills» і «hard skills» були запропоновані за аналогією з англійськими термінами «hard ware» (апаратне забезпечення) і «soft ware» (програмне забезпечення), що обслуговують світ

комп'ютерної техніки. За «Hard skills», в свою чергу, закріпилися вузькопрофесійні (тверді) навички, а термін «soft skills» став позначати комплекс неспеціалізованих надпрофесійних навичок, які відповідають за успішну участь у робочому процесі і високу продуктивність.

О. Л. Чуланова і А. І. Івоніна підкреслюють, що успіх людини в професійній сфері на 85% залежить від м'яких компетенцій, а на 15% від жорстких [5]. Тож не дивно, що при прийомі на роботу частіше діагностують багатоцільові навички «soft skills», які універсальні, важливі незалежно від професії і сфери, «забуваючи» часто поцікавитися професійними компетенціями «hard skills».

Розвиток інформаційних технологій, зміна економіки посилює до 93% інтерес роботодавців до гнучких навичок. Значимість «soft skills» особливо виділяється сучасними дослідниками, так, в масштабному дослідженні «Форсайт Компетенції 2030» експерти використовували поняття «надпрофесійних навичок», зазначивши, що дані навички є універсальними і важливі для фахівців найрізноманітніших галузей. Оволодіння ними дозволяє працівнику підвищити ефективність роботи в своїй галузі, а також дає можливість переходити між галузями, зберігаючи свою затребуваність (в англійських джерелах про «soft skills» можна зустріти термін «employ ability», інакше кажучи, «Можливості працевлаштування») [3]. Аналітики World Economic Forum зробили прогноз десяти ключових компетенцій, які будуть затребувані в 2030 році [2]. Серед найбільш значущих виявилися – вміння вирішувати складні завдання, критичне мислення, креативність. Потім були названі: компетенція управління людьми, навички координації та взаємодії, емоційний інтелект, судження і прийняття рішень, клієнтоорієнтованість, вміння вести переговори і когнітивна гнучкість. Підкреслимо, що всі перераховані компетенції відносяться до «soft skills».

Безумовно, розвиток «soft skills» сьогодні оцінюють як процес динамічного перетворення особистості протягом усього її життя. Продуктивність життєдіяльності та життєздатності людини передбачає наявність умов, які б сприяли, на наш погляд, вмотивованим перетворенням наявних у неї особистісних властивостей і якостей пропорційно середовищу і оточуючим її людям. Однак ми відзначаємо розрив між вимогами життя і освітньою практикою. Досвід конструктивного аналізу освітньої системи шкіл, вузів свідчить про те, що педагог ще не готовий розвивати ці навички, вважаючи, що по-старому просто вчити легше, не можна помилятися. Дуже тривалий час у молодого педагога, так само як і у педагога зі стажем, як показує практика, зберігається боязнь зробити щось не так, інакше, ніж інші, середовище наставників диктує зручні для них принципи, динамізм зміни – це перепона предметності.

Сьогодні акцент в освітньому середовищі педагогічного вузу зроблений на проектно-дослідницьку діяльність. Багаторічна практика показує, що студенти, які не включені в проектно-дослідницьку діяльність, що не вміють прогнозувати, що не знаходять навички самоосвіти, а роблять те, що їм кажуть робити, відвідуючи освітні події без осмисленого ставлення до цих подій. Навчаючись 4-5 років, вони витрачають час, енергію, сили на все що завгодно, тільки не на підвищення власної ефективності, просування себе і своєї індивідуальної траєкторії професійного становлення. Під професійним становленням ми розуміємо бачення «Я» як суб'єкта, який володіє набором динамічно мінливих «м'яких» навичок, необхідних для підвищення рівня персональної професійної ефективності.

На думку Е. Ф. Зеєра, «основним фактором досягнення вершин професіоналізму виступає самоактуалізація, заснована на реалізації свого особистісно-професійного потенціалу» [9]. Це можна пояснити тим, що самоактуалізація педагога включає в себе «категорії натхненності і причетності, мотивованості «зсередини», суб'єктивної присутності» [7], які так само необхідні в процесі розвитку «soft skills».

Базові комунікативні навички, або комунікативна грамотність (вміння слухати, переконувати та аргументувати, вести переговори, проводити презентації, публічні виступи, самопрезентації, командна робота, націленість на результат, діловий лист і т. д.), які сприяють розвитку відносин з людьми, допомагають підтримувати розмову, ефективно вести себе в критичних ситуаціях при спілкуванні з оточуючими. Навички self-менеджменту (управління емоціями, стресом, власним розвитком, планування і цілепокладання, тайм-менеджмент, енергія, ентузіазм, ініціативність, наполегливість, рефлексія, використання зворотного зв'язку), які допомагають ефективно контролювати свій стан, час, процеси. Навички ефективного мислення, або інтелектуального мислення (системне, креативне, структурний, логічний, проектне, тактичне і стратегічне мислення, пошук і аналіз інформації, вироблення і прийняття рішень), які відповідають за управління процесами в голові, допомагають зробити власне життя і роботу більш системними.

Управлінські навички, або форсайт-управління (управління виконанням, планування, постановка задач, мотивування, контроль реалізації завдань, менторинг, коучинг, подача зворотного зв'язку, управління проектами, змінами), які відповідають за планування, мотивування, управління власними змінами і т. д. Безумовно, на наш погляд, розвиток «soft-skills» можна розглядати як конструктивне сприяння в комунікативному полі, при якому з'являється якась подієва ідентифікація внутрішнього потенціалу, що має розвиваючу функцію. Знання в комунікативному полі є ключовою умовою розвитку особистісного набору знань студента, який відкриває перед ним перспективи розвитку «soft skills» (навичок інтелектуального мислення). Це визначається проявом поваги, співчуття і чуйності в міжособистісних відносинах, включає розуміння внутрішнього світу і поведінки суб'єкта, з яким встановлено комунікативний контакт за допомогою інтуїтивного проникнення в його переживання, співпереживання, визнання цінності людської культури, і розуміється нами як навички self-менеджменту.

Як вважає Ю. М. Беспалов, професіоналізм людини «реалізується більш активніше тоді, коли людина усвідомлює значення культури та організовує свої власні сили. Участь людини в розвитку культури ... це

найважливіший критерій залучення особистості до світу духовного і професійного багатства суспільства, показник індивідуальної розвиненості ... «[6]. Творчість в комунікативному полі забезпечується в організації діалогу в спілкуванні, наявності відносин, активної позиції суб'єктів спільного творчого пошуку, формуючи при цьому навички комунікативної грамотності. Освітнє середовище педагогічного вузу орієнтоване на прагнення розвиватися, отримувати новий досвід, професійно зростати; цілях власного розвитку і конкретних планах розвитку; студенти починають пробувати не тільки те, що їм добре дається, але і щось нове, йдуть на ризик; починають аналізувати свої дії і їх результати, шукають причини успіхів і невдач саме в своїх діях, а не в зовнішніх обставинах; прагнуть отримувати зворотний зв'язок про успішність своїх дій від однокурсників, викладачів, роботодавців і т.д.

Ключовими правилами виділених детермінант стають: знання в комунікативному полі – навчання і розвиток – непереривний; процес: постійне отримання нового досвіду, знайомство з новими професіоналами, виконання більш складних завдань, використання нових інструментів; вивчення оточуючих процесів, нових трендів, досягнень в пріоритетних областях інтересів; регулярне читання літератури та інформаційних ресурсів в обраній галузі; співпереживання в комунікативному полі – робота з людьми, у яких хочеться вчитися і з яких хочеться брати приклад (як в особистісному, так і в професійному плані); вміння ефективно використовувати інформацію, що надходить у зворотному зв'язку (реакцію інших на ваші дії або бездіяльність) і визначати її цінність; сприяння в комунікативному полі – ефективне планування та упорядкування власного розвитку; комплексний підхід до власного розвитку: використання різних форматів розвитку і навчання; поступовий розвиток тих напрямків, які допоможуть досягти успіху в навчанні або роботі; розвиток персональних і професійних навичок через виконання нових завдань і проектів; використання можливостей альтернативного освіти: відвідування корисних і цікавих заходів (майстер-класи, тренінги, семінари).

Розглядаючи процес розвитку і саморозвитку «soft skills» у фахівців сфери обслуговування ключовою складовою цих процесів вважаємо наявність індивідуальної траєкторії професійного становлення (або індивідуального плану розвитку). Такого роду власна програма пріоритетних цілей розвитку, кроків і заходів, необхідних для досягнення заявлених цілей [5], демонструє самодостатність випускника як фахівця, що володіє метакомпетенціями. Для того щоб навчання було дійсно ефективним (так само як і будь-яка інша діяльність), треба ефективно сформулювати реальну мету і ефективно змодельовати процес, який базується на розвитку «soft skills» згідно комунікативного поля. Правильно спроектоване освітнє середовище сприяє досягненню поставлених цілей. При цьому найголовніше – прийняти на себе відповідальність за власний саморозвиток, не перекладаючи її на викладачів, тренерів, спікерів і т. д. Практика організації Форсайт-управління в педагогічному вузі з урахуванням комунікативного поля ґрунтується на складанні власного плану розвитку бакалавра, в авторській розробці розрахована на три місяці, півроку, рік, дивлячись на свій розвиток з доробком на майбутні цілі в житті або професійної траєкторії становлення. Алгоритм планування визначається наступними важливими предметами: а) в чому розвиватися – цілі (для цього необхідно проаналізувати всі бар'єри на шляху до життєвих або професійним цілям, запросити зворотний зв'язок у авторитетних і референтних людей; б) як розвивати інструменти розвитку (підбір відповідних інструментів розвитку); в) з ким розвивати – пошук референтної людини, яка зможе дати конструктивний зворотний зв'язок, зможе підтвердити розвиток «soft skills» і допомогти з вибором розвиваючих дій.

Слід зазначити важливу роль наявності мотиваційної складової розвитку «soft skills», основу якої складають «педагогічні прагнення того, хто навчається» [4], будучи запорукою забезпечення практико-орієнтованості, зв'язку з професійною діяльністю, рішенням професійних завдань [2]. В цілому необхідно чітко зафіксувати, як будуть оцінюватися результати по кожному інструменту і по кожній цілі. Наступним кроком є своєчасне планування різних розвиваючих дій: тренінги та майстер-класи, розвиток на робочому місці (або на проектах), саморозвиток і читання літератури, ментворкінг – навчання у інших і інші. Необхідно встановити точні межі виконання всіх завдань і розвиваючих заходів, вибрати точки проміжного контролю, щоб регулярно проводити моніторинг результатів і (при необхідності) коригувати цей процес. Індивідуальність результатів залежить від процесу освоєння нових навичок. Не слід переходити до наступного елементу, поки попередній освоєний недостатньо [1].

Висновки. Таким чином, отримані результати, дозволяють визначити шляхи для оптимізації підготовки фахівців у ЗВО, щоб отримати конкурентоспроможних, успішних, ефективних професіоналів після закінчення навчання.

Закладам не варто орієнтуватися виключно на «hard skills», професійні компетенції, на шкоду розвитку «soft skills», загальнокультурні компетенції. Реальність і ринок праці показують, що відразу після отримання диплома молодий спеціаліст йде працевлаштуватися, де у нього в першу чергу з'ясовують наявність «soft skills» і або беруть на роботу, або ні. Для того, щоб закріпити «soft skills» у студентів можна використовувати декілька підходів, наприклад, навчати безпосередньо, вводячи окремі курси в рамках варіативного компонента навчального плану. Другий підхід – використовувати потенціал дисциплін у поєднанні з неформальною освітою, позанавчальною виховною роботою.

Разом з тим, ми вважаємо, що далеко не вичерпаний ресурс щоденних практичних занять для становлення і розвитку гнучких компетенцій студентів. Особливо доречно з цією метою застосовувати методи активного навчання (роботу малими групами, мозковий штурм, круглі столи, навчальні квести, рольові і ділові ігри, проектне навчання, навчання кейсами та ін.), щоб, як можна раніше, з самих перших курсів створити розвиваюче середовище. Більш того, формування «soft skills» слід передбачати в рамках освоєння кожної дисципліни

навчального плану, причому на молодших курсах, де більше дисциплін, які формують загальнокультурні і загально професійні компетенції, подібна робота повинна проводитися з особливою ретельністю.

Системне впровадження викладачами нових форм роботи, серйозна, клопітка робота над методикою викладання в руслі забезпечення гнучких навичок студентів, незважаючи на складність діагностики процесу становлення «soft skills», а також подолання споживчої і учнівської позиції сучасних студентів, дозволять максимально наблизитися до ідеальної моделі сучасного випускника-професіонала.

Список використаної літератури

1. Жад'ко Н. В., Безруких М. М. Формирование «мягких» навыков в профессиональном обучении. *Профессиональное образование. Столица*. 2011. № 8. С. 14-15.
2. Короткая М. В., Попова Е. Д. Развитие soft skills у студента вуза через работу со школьниками. *Высшая школа*. 2016. № 12-1. С. 54-55.
3. Петров А. Ю., Махароблидзе А. В. Soft skills современного менеджера: командообразование и лидерские навыки. Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2017. 188 с.
4. Яркова Т. А., Черкасова И. И. Формирование гибких навыков у студентов в условиях реализации профессионального стандарта педагога. *Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. Humanities*. 2016. Т. 2. № 4. С. 222-234.
5. Ananiadou K., Claro M. 21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries. *OECD Education Working Papers*. 2009. No. 41.
6. Paris: OECD Publishing. doi: 10.1787/218525261154 Blackmore P. A categorization of approaches to occupational analysis. *Journal of Vocational Education and Training*. 1999. Vol. 51. Issue 1. P. 61-78.
7. Cinque M. 'Lost in translation'. Soft skills development in European countries. *Tuning Journal*. 2016. Vol. 3. Issues 2. P. 389-427.
8. Cobb E. J., Meixelsperger J., Seitz K. K. Beyond the Classroom: Fostering Soft Skills in Professional LIS Organization. *Journal of Library Administration*. 2015. Vol. 55. Issue 2. P. 114-129.
9. Crosbie R. Learning the Soft Skills of Leadership. *Industrial and Commercial Training*. 2005. Vol. 37. Issue 1. P. 45-51.

References

1. Zhad'ko N. V., Bezrukikh M. M. (2011). Formirovanie «myagkikh» navykov v professional'nom obuchenii [Formation of «soft» skills in vocational training]. *Professional'noe obrazovanie – Professional education. Stolitsa*, 8. 14-15.
2. Korotkaya M. V., Popova E. D. (2016). Razvitie soft skills u studenta vuza cherez rabotu so shkol'nikami [Development of soft skills in a university student through work with schoolchildren]. *Vyssshaya shkola – Graduate School*, 12-1. 54-55.
3. Petrov A. Yu., Makharoblidze A. V. (2017). Soft skills sovremennogo menedzhera: komandoobrazovanie i lidierskie navyki [Soft skills of a modern manager: team building and leadership skills]. *Ekaterinburg: Izd-vo Ural'skogo universiteta*.
4. Yarkova T. A., Cherkasova I. I. (2016). Formirovanie gibkikh navykov u studentov v usloviyakh realizatsii professional'nogo standarta pedagoga [Formation of flexible skills among students in the context of the implementation of the professional standard of a teacher]. *Vestnik Tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta. Gumanitarnye issledovaniya. Humanities. – Bulletin of the Tyumen State University. Humanities research. Humanities*. T. 2. № 4. S. 222-234.
5. Ananiadou K., Claro M. (2009). 21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries. *OECD Education Working Papers*, 41.
6. Blackmore P. (1999). A categorization of approaches to occupational analysis. *Journal of Vocational Education and Training*, Vol. 51. Issue 1. P. 61-78. Paris: OECD Publishing. doi: 10.1787/218525261154
7. Cinque M. (2016). 'Lost in translation'. Soft skills development in European countries. *Tuning Journal*. Vol. 3. Issues 2. P. 389-427.
8. Cobb E. J., Meixelsperger J., Seitz K. K. (2015). Beyond the Classroom: Fostering Soft Skills in Professional LIS Organization. *Journal of Library Administration*, Vol. 55. Issue 2. P. 114-129.
9. Crosbie R. (2005). Learning the Soft Skills of Leadership. *Industrial and Commercial Training*, Vol. 37. Issue 1. P. 45-51.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

Гарага Альона Володимирівна – викладач кафедри професійної освіти
ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди».
e-mail: alonagaraga@ukr.net
<https://orcid.org/0000-0001-6313-6034>

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Гарага Алена Владимировна – преподаватель кафедры профессионального образования
ГБУЗ «Переяслав-Хмельницкий государственный педагогический университет имени Григория Сковороды».
e-mail: alonagaraga@ukr.net

INFORMATION ABOUT AUTHOR

Alona Haraha – Lecturer of Vocational Education
Pereiaslav-Khmelnyskyi Hryhorii Skovoroda State Pedagogical University
e-mail: alonagaraga@ukr.net

УДК 005.551:005.95/96=111

<https://doi.org/10.31470/2306-546X-2020-47-52-59>

ТІМБІЛДИНГ ЯК УПРАВЛІНСЬКИЙ ІНСТРУМЕНТ ДЛЯ ПОБУДОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМАНДИ

**Зленко А. М.,
Ісайкіна О. Д.**

Необхідність формування команди може виникати в різних ситуаціях розвитку організації. Швидкі зміни як в політиці, так і в бізнесі ставлять ряд завдань, пов'язаних з командоутворенням. Найбільш часто виникає запит на формування оперативних команд для роботи в умовах обмеженого часу; згуртування топ-менеджерів з метою більш результативного обміну інформацією, посилення креативності та об'єднання зусиль для досягнення цілей підприємства в цілому; згуртування співробітників усередині підрозділу (відділу) з метою підвищення ефективності управління підлеглими і підвищення працездатності підрозділу; згуртування менеджерів середньої ланки з метою прискорення проходження інформації, поліпшення психологічного клімату.

Один із найефективніших прийомів управління персоналом, який використовують не тільки комерційні компанії, а й громадські організації – це тимбілдинг. Адже успіх компанії залежить не тільки від професіоналізму працівників та грамотного управління ними, а і від згуртованого дружнього колективу. Основна мета тимбілдинга (командоутворення) – емоційне згуртування колективу, підвищення віддачі від спільної роботи. Суть «Team Building»: створення у співробітників організації необхідних умов для формування навичок ефективної роботи в команді і у себе особисто, вміння працювати в команді та виявлення лідерів, згуртування колективу і створення атмосфери неформального спілкування. Тренінги з командоутворення (тимбілдинг), бізнес-тренінги, активний відпочинок співробітників – ефективний інструмент формування професійної команди. Фахівці помітили: побудові системи ефективно працюючої команди, об'єднаної і захопленої спільною метою, помітно сприяє моделювання ситуацій, коли співробітники виявляються залученими до нового, незвичного для них процесу.

Предметом дослідження є командоутворення (тимбілдинг), як ефективний інструмент формування професійної команди.

Мета написання статті полягає у дослідженні теоретичних аспектів застосування тимбілдингу, визначення переваг, недоліків та доцільності його використання в практичній управлінській діяльності.

Результати роботи можуть знайти своє практичне застосування в менеджменті сучасних вітчизняних підприємств та організацій.

Отже, тимбілдинг – це спосіб з окремих професіоналів створити команду, яка орієнтована на досягнення спільних цілей, важлива інвестиція в майбутнє будь-якої компанії. Такі заходи допомагають співробітникам краще пізнати один одного і налагодити зв'язок, формують корпоративну культуру, сприяють підвищенню ефективності роботи.

Ключові слова: командоутворення, тимбілдинг, управління, персонал, згуртування колективу, командний дух, корпоративний менеджмент, вітчизняні компанії, підприємства та організації.

ТИМБИЛДИНГ КАК УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ ПОСТРОЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМАНДЫ

**Зленко А. Н.,
Исайкина Е. Д.**

Необходимость формирования команды может возникать в различных ситуациях развития организации. Быстрые изменения как в политике, так и в бизнесе ставят ряд задач, связанных с командообразованием. Наиболее часто возникает запрос о формировании оперативных команд для работы в условиях ограниченного времени; сплочения топ-менеджеров с целью более результативного обмена информацией, усиление креативности и объединения усилий для достижения целей предприятия в целом; сплочения сотрудников внутри подразделения (отдела) с целью повышения эффективности управления подчиненными и повышения работоспособности подразделения; сплочения менеджеров среднего звена с целью ускорения прохождения информации, улучшение психологического климата.

Один из самых эффективных приемов управления персоналом, используют не только коммерческие компании, но и общественные организации – это тимбилдинг. Ведь успех компании зависит не только от профессионализма работников и грамотного управления ими, а и от сплоченного дружного