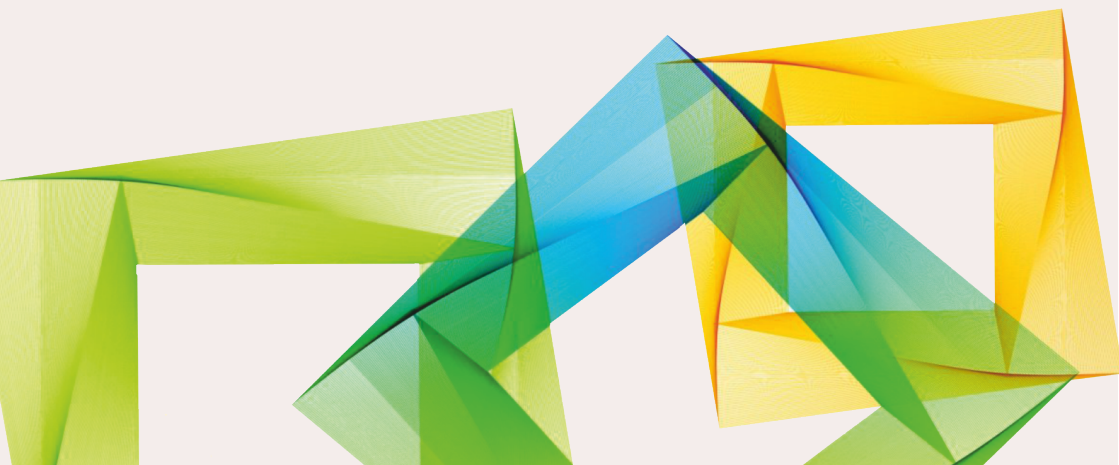


**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПРОФЕСІЙНО-
ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ У ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

**ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК
«М'ЯКИХ» НАВИЧОК (SOFT SKILLS)
У ЗДОБУВАЧІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

Методичні рекомендації





МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАУКОВО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ
У ХАРКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

**Формування та розвиток «м'яких»
навичок (soft skills) у здобувачів
професійної освіти**

Методичні рекомендації

Харків 2025

Розглянуто та схвалено на засіданні науково-методичної ради Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області
(протокол № 5 від 15.09.2025)

Рецензенти:

СЕРГЕСВА Л.М., доктор педагогічних наук, професор

АГЕСВА О.О., кандидат педагогічних наук

ДАВИДОВА Ю.В., магістр з управління навчальним закладом

Ф – 56 Формування та розвиток «м'яких» навичок (soft skills) у здобувачів професійної освіти: методичні рекомендації.
/авт.-упоряд. Н.Г.Ткаченко. Харків: НМЦ ПТО у Харківській області 2025. 74 с.

У методичних рекомендаціях розкрито поняття «м'які» навички та подано практичні поради та систематизацію підходів до формування та розвитку «м'яких» навичок (soft skills) у здобувачів професійної освіти, що сприятиме підвищенню їхньої конкурентоспроможності на ринку праці та успішній професійній самореалізації.

Рекомендовано педагогічним і керівним працівникам установ і закладів професійної освіти, науковим, науково-педагогічним працівникам, аспірантам, докторантам.

Ф – 56 Formation and development of (soft skills) in of vocational (vocational and technical) education: methodical recommendations /author - compiler N.G. Tkachenko. Kharkiv: NMC VET in Kharkiv Region 2025. 74 p.

The methodical recommendations reveal the concept of soft skills and provide practical advice and systematization of approaches to the formation and development of soft skills among students of professional (vocational and technical) education, which will contribute to increasing their competitiveness on the labor market and successful professional self-realization.

Recommended for teaching and managerial staff of institutions and institutions of professional (vocational and technical) education, scientific, scientific and pedagogical workers, post-graduate students, doctoral students.

ЗМІСТ

	Вступ	5
1.	Теоретичні основи формування «м'яких» навичок	8
1.1.	Класифікація «м'яких» навичок	8
1.2.	Психолого-педагогічні особливості формування «м'яких» навичок у здобувачів професійної освіти	11
1.3.	Взаємозв'язок між професійними «твердими» навичками (hard skills) та «м'якими» (soft skills)	13
2.	Організаційно-педагогічні умови формування та розвитку «м'яких» навичок	14
2.1.	Інтеграція «м'яких» навичок у зміст освітніх програм	14
2.2.	Розробка навчальних планів та програм з урахуванням компетентнісного підходу та використання сучасних педагогічних технологій та методів	15
2.2.1.	Проектна діяльність	16
2.2.2.	Кейс-метод (аналіз практичних ситуацій, розв'язання виробничих завдань)	17
2.2.3.	Рольові та ділові ігри, симуляції	18
2.2.4.	Тренінги та майстер-класи	19
2.2.5.	Дебати, дискусії, мозкові штурми	19
2.2.6.	Метод «перевернутого класу»	21
2.2.7.	Використання цифрових технологій та інструментів для розвитку «м'яких» навичок	23
2.3.	Організація освітнього середовища для формування «м'яких» навичок у здобувачів професійної освіти	24
2.4.	Взаємодія з роботодавцями та соціальними партнерами	25

3.	Методичний супровід формування «м'яких» навичок	26
3.1.	Діагностика рівня сформованості «м'яких» навичок	26
3.1.1.	Методи та інструменти діагностики «м'яких» навичок	26
3.1.2.	Критерії оцінювання «м'яких» навичок	28
4.	Підготовка педагогічних працівників до формування «м'яких» навичок	31
4.1.	Форми підготовки педагогів	31
4.2.	Дослідницько-експериментальна діяльність	32
	Висновки	38
	Список використаних джерел	41
	Додатки	44

ВСТУП

У сучасному світі, що швидко змінюється, ринок праці висуває до фахівців нові вимоги. Сьогодні недостатньо мати лише професійні «тверді» навички (hard skills), такі як знання конкретних технологій або вміння працювати зі спеціалізованим обладнанням. Дедалі більшої ваги набувають «м'які» навички (soft skills) – універсальні компетенції, які дозволяють людині бути ефективною в будь-якій сфері діяльності та успішно адаптуватися до нових умов [3].

Система професійної освіти відіграє ключову роль у підготовці кваліфікованих робітників, які відповідають потребам економіки. Однак, традиційний підхід, що фокусується переважно на формуванні професійних «твердих» навичок (hard skills), вже не є достатнім. Роботодавці постійно наголошують на важливості таких якостей, як уміння працювати в команді, ефективно спілкуватися, вирішувати проблеми, критично мислити, виявляти ініціативу та бути відповідальним. Без цих «м'яких» якостей навіть висококваліфікований фахівець може зіткнутися з труднощами в адаптації до робочого середовища та кар'єрному зростанні [17].

Таким чином, актуальність проблеми формування та розвитку «м'яких» навичок у системі професійної освіти зумовлена необхідністю підготовки конкурентоспроможних, гнучких та успішних фахівців, які зможуть не лише зайняти гідне місце на ринку праці, а й постійно вдосконалюватися протягом життя.

«М'які» навички (soft skills) – це комплекс універсальних, нетехнічних якостей та вмінь, як людина взаємодіє з іншими, як вона керує власною поведінкою, емоціями та ставленням. На відміну від професійних «твердих» навичок (hard skills), які можна виміряти та підтвердити дипломами чи сертифікатами (наприклад, рівень професійної кваліфікації: розряд, клас тощо), «м'які» навички є більш абстрактними, їх важче виміряти, але вони мають вирішальне значення для успішної взаємодії в будь-якому середовищі [16].

На сучасному ринку праці роль «м'яких» навичок постійно зростає і є критично важливою з декількох причин.

1. *«М'які» навички є доповненням до «твердих» навичок.* Технічні знання та досвід (hard skills) є необхідними для виконання конкретних завдань, але саме «м'які» навички визначають, наскільки ефективно людина зможе застосувати ці знання, взаємодіяти з колегами, клієнтами та керівництвом. Роботодавці шукають баланс між цими двома видами навичок.

2. *«М'які» навички, такі як адаптивність, критичне мислення та вирішення проблем, дозволяють працівникам успішно адаптуватися до нових умов, навчатися та розвиватися.*

3. *Співробітники з добре розвиненими «м'якими» навичками краще комунікують, ефективніше працюють у команді, швидше вирішують конфлікти та досягають кращих результатів. Це безпосередньо впливає на продуктивність та ефективність роботи підприємства.*

4. *Емоційний інтелект, комунікабельність, вміння будувати стосунки сприяють створенню здорового та гармонійного робочого середовища, де співробітники почуваються комфортно та мотивовано.*

5. *Для професійного зростання та зайняття лідерських позицій «м'які» навички є ключовими. Лідерство, вміння делегувати, навички переговорів та управління людьми стають важливішими за суто технічні здібності.*

6. *З розвитком автоматизації та штучного інтелекту багато рутинних завдань, що вимагають «твердих» навичок, можуть бути автоматизовані. Натомість, завдання, що потребують креативності, емоційного інтелекту, складного вирішення проблем та міжособистісної взаємодії, залишаються прерогативою людини, що робить «м'які» навички ще ціннішими.*

На ринку праці наявність сильних «м'яких» навичок може стати вирішальним фактором при прийомі на роботу, адже вони демонструють потенційну здатність кандидата успішно взаємодіяти в колективі та розвиватися на підприємстві.

«М'які» навички є фундаментом для успішної професійної діяльності, сприяючи не лише індивідуальному зростанню, а й загальному розвитку підприємства чи організації.

Метою даних методичних рекомендацій є надання практичних порад та систематизація підходів до *формування та розвитку «м'яких» навичок (soft skills) у здобувачів професійної освіти*, що сприятиме підвищенню їхньої конкурентоспроможності на ринку праці та успішній професійній самореалізації.

Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

1. Обґрунтувати важливість інтеграції «м'яких» навичок (soft skills) у освітній процес закладів професійної освіти.

2. Визначити перелік ключових «м'яких» навичок, актуальних для сучасного ринку праці та специфіки професійної підготовки.

3. Розробити методичні підходи та практичні рекомендації щодо інтеграції «м'яких» навичок (soft skills) у зміст навчальних програм та позаурочну діяльність.

4. Запропонувати ефективні педагогічні технології та методики, спрямовані на розвиток «м'яких» навичок (soft skills) (проектна діяльність, кейс-метод, тренінги, рольові ігри тощо).

5. Окреслити принципи та інструменти діагностики рівня сформованості «м'яких» навичок у здобувачів освіти.

6. Надати рекомендації щодо організації методичного супроводу педагогічних працівників у питаннях формування та розвитку «м'яких» навичок (soft skills).

Дані методичні рекомендації призначені для:

- викладачів загальноосвітніх та професійно-теоретичних предметів – для інтеграції розвитку «м'яких» навичок (soft skills) у зміст своїх предметів;

- майстрів виробничого навчання – для застосування практичних методів формування «м'яких» навичок безпосередньо під час професійно-практичної підготовки;

- керівників закладів професійної освіти (директори, заступники директорів, методисти) – для розробки стратегій,

планування та координації роботи з розвитку «м'яких» навичок (soft skills) на рівні закладу.

Методичні рекомендації апробовані в результаті дослідницько-експериментальної діяльності за темою «Формування м'яких навичок (soft skills) майбутніх кваліфікованих робітників в освітньому середовищі закладу професійної (професійно-технічної) освіти».

1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ «М'ЯКИХ» НАВИЧОК

1.1. Класифікація «м'яких» навичок

«М'які» навички (soft skills) – це широкий спектр надпрофесійних компетенцій, які не залежать від конкретної професії, але мають вирішальне значення для успіху в будь-якій діяльності та ефективної взаємодії з людьми. Їх можна класифікувати по-різному, але зазвичай виділяють такі ключові групи [16]:

- **Комунікативні навички.** Це здатність ефективно передавати та отримувати інформацію. Сюди входять:

- ✓ *Усне спілкування:* чітка та зрозуміла мова, вміння слухати, ставити запитання, вести діалог.

- ✓ *Письмове спілкування:* грамотність, логічність викладу думок, вміння складати ділові листи та документи.

- ✓ *Невербальне спілкування:* розуміння мови тіла, міміки, жестів.

- ✓ *Переговори та презентації:* вміння переконувати, відстоювати свою точку зору, презентувати ідеї та проєкти.

- **Командні навички.** Здатність ефективно працювати в групі для досягнення спільної мети. Включають наступні навички:

- ✓ *Співпраця:* готовність ділитися знаннями та ресурсами, допомагати іншим.

✓ *Вирішення конфліктів*: вміння знаходити компроміси, залагоджувати суперечності.

✓ *Взаємодія*: повага до думки інших, здатність до конструктивної критики та прийняття зворотного зв'язку.

✓ *Гнучкість у ролях*: вміння брати на себе різні ролі в команді (лідера, виконавця, генератора ідей).

• ***Лідерські навички***. Здатність надихати, мотивувати та скеровувати інших на досягнення мети. Сюди відносяться:

✓ *Прийняття рішень*: здатність швидко та ефективно обирати оптимальні рішення.

✓ *Делегування*: вміння розподіляти завдання та повноваження.

✓ *Мотивація*: заохочення та підтримка членів команди.

✓ *Відповідальність*: готовність брати на себе відповідальність за результати.

• ***Навички критичного мислення***. Здатність аналізувати інформацію, виявляти причинно-наслідкові зв'язки, оцінювати факти та формувати обґрунтовані висновки. Це передбачає:

✓ *Аналіз інформації*: розрізнення фактів та думок, виявлення упереджень.

✓ *Логічне мислення*: побудова послідовних аргументів, розв'язання логічних задач.

✓ *Вирішення проблем*: здатність ідентифікувати проблему, генерувати можливі рішення та обирати найкраще.

• ***Креативність***. Здатність генерувати нові, оригінальні ідеї, знаходити нестандартні підходи до вирішення завдань та адаптуватися до змін. Включає:

✓ *Інноваційність*: пошук нових способів виконання роботи.

✓ *Уява*: візуалізація можливих сценаріїв та рішень.

✓ *Експериментування*: готовність пробувати нові підходи.

- **Адаптивність.** Здатність швидко та ефективно пристосовуватися до нових умов, змін у навколишньому середовищі або вимог. Це означає:

- ✓ **Гнучкість:** готовність змінювати плани та стратегії.
- ✓ **Стійкість до стресу:** вміння зберігати спокій та ефективність у складних ситуаціях.
- ✓ **Толерантність до невизначеності:** здатність працювати в умовах неповних даних або змінних обставин.

- **Емоційний інтелект.** Здатність розуміти власні емоції та емоції інших, керувати ними та використовувати їх для ефективної взаємодії. Це охоплює:

- ✓ **Самоусвідомлення:** розуміння своїх почуттів та їхнього впливу на поведінку.
- ✓ **Самоврядування:** контроль над імпульсами, вміння справлятися зі стресом.
- ✓ **Соціальна обізнаність:** емпатія, розуміння емоцій інших людей.
- ✓ **Управління стосунками:** побудова позитивних взаємодій, вирішення конфліктів.

- **Тайм-менеджмент.** Ефективне планування та використання часу для досягнення цілей. Включає:

- ✓ **Пріоритезація:** вміння визначати найважливіші завдання.
- ✓ **Планування:** складання розкладу та дотримання термінів.
- ✓ **Організація:** структурування робочого процесу.

- **Розв'язання проблем.** Систематичний підхід до аналізу та подолання перешкод. Ця навичка тісно пов'язана з критичним мисленням та креативністю.

- **Самоорганізація та відповідальність:** здатність самостійно організовувати свою діяльність, дисципліна, ініціативність та готовність брати на себе відповідальність за свої дії та результати (рис.1).



Рис.1. Класифікація «м'яких» навичок (авторська розробка)

Класифікація «м'яких» навичок є фундаментом для ефективного їхнього формування, розвитку, оцінювання та застосування як для системи освіти, так і для індивідуального розвитку, а також для ринку праці. Вона надає необхідну структуру та ясність у роботі з цими компетенціями.

1.2. Психолого-педагогічні особливості формування «м'яких» навичок у здобувачів професійної освіти

Формування «м'яких» навичок у здобувачів професійної освіти має свої особливості, врахування яких є ключовим для ефективності освітнього процесу.

Перш за все, це *вікові особливості*. Здобувачі професійної освіти, як правило, перебувають у підлітковому або ранньому юнацькому віці, що характеризується активним формуванням особистості, пошуком ідентичності, розвитком самосвідомості та самостійності. У цьому віці підвищується потреба у визнанні, самореалізації та соціальній взаємодії. Педагоги мають використовувати ці особливості, стимулюючи участь

у групових проєктах, дискурсах, заохочуючи лідерські прояви та відповідальність.

Для ефективного формування «м'яких» навичок важливо сформувати внутрішню *мотивацію* здобувачів. Це досягається через демонстрацію практичної значущості цих навичок для майбутньої професії та особистого життя, зв'язок теоретичного матеріалу з реальним світом праці, а також через успішний досвід застосування цих навичок у навчальній діяльності.

Через *практичну спрямованість* навчання здобувачі професійної освіти краще засвоюють навчальний матеріал. Формування «м'яких» навичок відбувається не лише шляхом інформування, а й через створення ситуацій, де ці навички потрібно застосовувати на практиці. Це проєктна діяльність, кейс-методи, рольові ігри, тренінги, виробниче навчання, де здобувачі зіштовхуються з реальними завданнями, що вимагають комунікації, командної роботи та вирішення проблем.

Розвиток «м'яких» навичок тісно пов'язаний з *емоційним інтелектом та вольовими якостями*. Педагогам важливо допомагати здобувачам освіти розуміти та керувати своїми емоціями, розвивати наполегливість, відповідальність, самодисципліну. Створення сприятливого психологічного клімату в колективі є важливим для формування емоційно-безпечного середовища.

Кожен здобувач освіти має свої особливості характеру, темп розвитку та попередній досвід. Педагогам важливо застосовувати *індивідуальний підхід*, враховуючи ці відмінності, надаючи можливість для самостійного вибору завдань, диференційованого підходу до навчання та оцінювання.

Педагог у процесі формування «м'яких» навичок виступає не лише як носій знань, а й як ментор та приклад для наслідування. Він повинен створювати умови для активної участі, заохочувати ініціативу, надавати конструктивний зворотний зв'язок та сам демонструвати розвинені «м'які» навички.

1.3. Взаємозв'язок між професійними «твердими» навичками (hard skills) та «м'якими» (soft skills)

«Тверді» навички (*hard skills*) – це професійні знання та вміння, які набуваються через навчання та досвід. Прикладами професійних «твердих» навичок (*hard skills*) є: вміння працювати на верстаті з ЧПК, виконувати зварювальні, сантехнічні, будівельні роботи, надавати перукарські, швейні послуги, керувати автомобілем, готувати кулінарні та кондитерські вироби. Їх легко продемонструвати та оцінити.

«М'які» навички (*soft skills*) – це особистісні якості, комунікативні та соціальні здібності, які дозволяють людині ефективно взаємодіяти з іншими та успішно адаптуватися до різних ситуацій. Прикладами «м'яких» навичок (*soft skills*) є: комунікабельність, командна робота, критичне мислення, лідерство, адаптивність. Їх важче виміряти, і вони формуються через досвід та інтерактивні ситуації.

Взаємозв'язок між професійними «твердими» навичками (hard skills) і «м'якими» навичками (soft skills) є нерозривним і синергетичним.

«Тверді» або технічні навички (*hard skills*) є основою для виконання конкретних професійних завдань, тоді як «м'які» навички (*soft skills*) дозволяють ефективно застосовувати ці технічні знання *доповнюючи їх*. Наприклад, слюсар-ремонтник може чудово знати механізми (*hard skills*), але без уміння спілкуватися з колегами та клієнтами (*soft skills*) він не зможе ефективно вирішувати проблеми та налагоджувати співпрацю [17].

Розвинені «м'які» навички значно *підвищують ефективність* застосування «твердих» навичок. Фахівець, який володіє відмінними професійними «твердими» навичками (*hard skills*), але має проблеми з комунікацією або командною роботою, може бути менш продуктивним, ніж той, хто має дещо менші технічні знання, але добре розвинені «м'які» навички.

На початкових етапах кар'єри «тверді» навички (hard skills) можуть бути визначальними. Однак, чим вище людина піднімається *кар'єрними сходами*, тим важливішими стають «м'які» навички. На керівних посадах здатність керувати людьми, вести переговори, приймати стратегічні рішення та вирішувати конфлікти стає пріоритетною.

У сучасному світі «тверді» навички (hard skills) можуть швидко застарівати через технологічний прогрес. Натомість «м'які» навички, такі як *адаптивність, гнучкість*, креативність та здатність до самонавчання, дозволяють фахівцям швидко опановувати нові «тверді» навички (hard skills) і залишатися конкурентоспроможними протягом усієї кар'єри.

Успішні *проекти та інновації* рідко є результатом роботи однієї людини. Вони вимагають взаємодії, обміну ідеями, конструктивної критики, а це неможливо без розвинених командних та комунікативних «м'які» навички.

Таким чином, у системі професійної освіти завдання полягає не в тому, щоб вибирати між «твердими» навичками (hard skills) та «м'якими» навичками (soft skills), а в тому, щоб забезпечити їх *інтегрований та гармонійний розвиток*. Тільки поєднання глибоких професійних знань та вмінь з універсальними «м'якими» навичками дозволить підготувати повноцінних фахівців, готових до викликів сучасного ринку праці та успішної професійної самореалізації.

2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ «М'ЯКИХ» НАВИЧОК

2.1. Інтеграція «м'яких» навичок у зміст освітніх програм

Ефективне формування та розвиток «м'яких» навичок у здобувачів професійної освіти вимагає системного підходу та створення певних організаційно-педагогічних умов. Ці умови охоплюють інтеграцію «м'яких» навичок у навчальні програми, застосування інноваційних методів, формування сприятливого

освітнього середовища та активну співпрацю із зовнішніми партнерами.

Розвиток «м'яких» навичок не може бути відокремленим елементом, який вивчається в рамках одного предмета. Він має бути наскрізним процесом, що пронизує весь освітній простір [15].

На уроках загальноосвітніх предметів математики, мови чи історії можна розвивати критичне мислення (аналіз джерел, вирішення нестандартних задач), комунікативні навички (групові проєкти, презентації), тайм-менеджмент (виконання завдань у встановлені терміни).

При вивченні предметів професійно-теоретичної підготовки акцент робиться на розв'язанні комплексних виробничих завдань, що вимагають командної роботи, прийняття рішень, аналізу ризиків. Викладач може створювати ситуації, де здобувачі освіти мають презентувати свої ідеї, обговорювати їх, захищати свої проєкти перед групою.

Майстер виробничого навчання на уроках повинен акцентувати увагу на таких аспектах, як *комунікація*: чітке формулювання завдань, взаємодія з колегами, спілкування з клієнтами (якщо це передбачає професія); організація спільної праці над завданням, розподіл функцій, взаємодопомога (*командна робота*); пошук шляхів усунення несправностей (*розв'язання проблем*); дотримання технологічної дисципліни, порядку на робочому місці, раціональне використання часу (*відповідальність та самоорганізація*); робота з різним обладнанням, швидке реагування на зміни в процесі виробництва (*адаптивність та гнучкість*).

Приклади інтеграції «м'яких» навичок у зміст освітніх програм (Додаток 1).

2.2. Розробка навчальних планів та програм з урахуванням компетентнісного підходу та використання сучасних педагогічних технологій та методів

Навчальні плани та програми мають бути переглянуті з позиції компетентнісного підходу, де поряд із професійними компетенціями чітко визначені «м'які» навички, які мають

бути сформовані на кожному етапі навчання. Формулювання очікуваних результатів навчання повинно включати не лише знання та вміння, а й особистісні якості та здатність застосовувати їх у різних контекстах. Важливо інтегрувати міжпредметні зв'язки, що дозволить здобувачам освіти бачити взаємозв'язок різних дисциплін у контексті розвитку комплексних навичок.

Для ефективного формування «м'яких» навичок необхідно відійти від традиційних лекційних методів і активно впроваджувати інтерактивні та діяльнісні підходи [14].

2.2.1. Проектна діяльність

Проектна діяльність є одним із найефективніших інструментів для формування «м'яких» навичок у професійній освіті, оскільки вона максимально наближує освітній процес до реальних виробничих умов та вимагає від здобувачів освіти застосування не лише професійних знань (hard skills), але й активної взаємодії, планування, вирішення проблем тощо. Це можуть бути індивідуальні, групові та міжпредметні проекти [12].

Індивідуальні проекти розвивають самостійність та самоорганізацію. Групові проекти є ідеальним інструментом для командної роботи, розподілу ролей, вирішення конфліктів та ефективного спілкування. Міжпредметні проекти дозволяють інтегрувати знання з різних предметів, що розвиває комплексне мислення та вміння працювати на стику різних галузей.

Елементи проектної діяльності для формування «м'яких» навичок:

- *чітка постановка цілей проекту:* здобувачі освіти повинні розуміти, що вони роблять і навіщо;
- *можливість вибору:* надання певної свободи у виборі теми проекту або методів його реалізації, що підвищує мотивацію та креативність;
- *робота в групах:* групові проекти стимулюють командну роботу здобувачів освіти;

- *визначені ролі*: чітке або ротаційне визначення ролей у групі (лідер, відповідальний за комунікацію, відповідальний за звітність тощо);

- *регулярний зворотний зв'язок*: викладач має постійно надавати зворотний зв'язок не лише щодо технічної правильності виконання (hard skills), але й щодо «м'яких» навичок (як вони комунікували, вирішували конфлікти, планували);

- *рефлексія*: після завершення проєкту здобувачі освіти мають провести аналіз – що вдалося, що ні, які труднощі виникли, як вони їх долали, які нові навички здобули;

- *презентація результатів*: це допомагає розвивати комунікативні навички, впевненість у собі та вміння аргументувати свою роботу;

- *залучення реальних замовників/стейкхолдерів*: якщо можливо, реалізація проєктів для потреб навчального закладу, місцевої громади або малого бізнесу робить процес більш значущим та відповідальним.

Приклади проєктної діяльності, орієнтовані на формування конкретних «м'яких» навичок (Додаток 2).

2.2.2. Кейс-метод (аналіз практичних ситуацій, розв'язання виробничих завдань)

Кейс-метод надає здобувачам освіти можливість аналізувати реальні або змодельовані професійні ситуації, розвиває критичне мислення, навички розв'язання проблем, прийняття рішень, комунікації (обговорення варіантів рішень) та лідерські якості (висловлення та відстоювання своєї позиції).

Етапи роботи з кейсом:

1. *Представлення кейсу*: опис реальної або змодельованої проблемної ситуації.

2. *Аналіз ситуації*: індивідуальний або груповий аналіз інформації, виявлення основної проблеми та її причин.

3. *Розробка варіантів рішення*: генерування можливих шляхів вирішення проблеми.

4. *Вибір оптимального рішення*: обґрунтування найкращого варіанту та його потенційних наслідків.

5. *Презентація та обговорення*: Представлення рішення та аргументація вибору, дискусія з викладачем та іншими здобувачами освіти.

Приклади кейсів, орієнтовані на формування конкретних «м'яких» навичок (Додаток 3).

2.2.3. Рольові та ділові ігри, симуляції

Рольові та ділові ігри, симуляції дозволяють здобувачам освіти «відпрацьовувати» різні ролі в безпечному середовищі, імітуючи реальні професійні або міжособистісні ситуації. Вони ефективні для розвитку комунікативних навичок, ведення переговорів, вирішення конфліктів, лідерства, адаптивності. Наприклад, симуляції співбесіди, роботи з клієнтом, вирішення виробничої проблеми.

Ключові аспекти успішного використання ігор та симуляцій

- *реалістичність*: максимальне наближення до реальних професійних ситуацій, використання автентичних матеріалів та обладнання;

- *чіткі інструкції та ролі*: здобувачі освіти повинні чітко розуміти свої завдання та очікування від ролі;

- *регулярний зворотний зв'язок (дебрифінг)*: це найважливіший етап. Після кожної гри має відбуватися глибокий аналіз, де викладач та здобувачі освіти обговорюють дії, помилки, успіхи, емоції, що виникли. Це допомагає усвідомити значення м'яких навичок та побачити їх вплив на результат;

- *безпечне середовище*: важливо створити атмосферу, де здобувачі освіти не бояться робити помилки, оскільки саме на помилках вони вчаться;

- *повторюваність*: багаторазове відпрацювання подібних сценаріїв допомагає закріпити навички.

- Приклади ігор та симуляцій, орієнтовані на розвиток конкретних «м'яких» навичок (Додаток 4).

2.2.4. Тренінги та майстер-класи

Тренінги та майстер-класи спрямовані на розвиток конкретних «м'яких» навичок. Зазвичай включають теоретичний блок, практичні вправи, відпрацювання сценаріїв та зворотний зв'язок. Можуть проводитися як запрошеними експертами, так і підготовленими викладачами закладу освіти.

Ключові принципи проведення тренінгів/майстер-класів:

- *інтерактивність*: мінімум лекцій, максимум практичних вправ, дискусій, рольових ігор, симуляцій;
- *релевантність*: приклади та сценарії мають бути максимально наближеними до реалій майбутньої професійної діяльності здобувачів освіти;
- *досвідчений тренер*: бажано, щоб тренер мав не лише педагогічний, але й практичний досвід у відповідній галузі або досвід проведення тренінгів для робітничих професій;
- *позитивний зворотний зв'язок (дебріфінг)*: після кожної вправи обов'язковий аналіз того, що відбулося: що вийшло, що не вийшло, чому, які висновки. Акцент на конструктивній критиці та підтримці;
- *невеликі групи*: оптимально 10-15 осіб, що дозволяє приділити увагу кожному здобувачеві освіти;
- *системність*: Проведення не разових заходів, а циклу тренінгів, які поступово розвивають різні м'які навички.

Інтеграція таких тренінгів та майстер-класів у освітній процес значно підвищує шанси випускників на успішне працевлаштування та адаптацію на сучасному ринку праці.

Приклади тренінгів/майстер-класів, орієнтовані на розвиток конкретних «м'яких» навичок (Додаток 5).

2.2.5. Дебати, дискусії, мозкові штурми

Дебати, дискусії, мозкові штурми стимулюють критичне мислення, вміння аргументувати свою позицію, слухати опонента, працювати в команді (при командних дебатах) та генерувати ідеї (мозкові штурми). Викладач виступає модератором, забезпечуючи конструктивне обговорення.

Деба́ти (фр. *debat*) – чітко структурований і спеціально організований публічний обмін думками між двома сторонами з актуальної теми [2].

Дискусії – це менш формалізоване обговорення, спрямоване на спільний пошук істини або оптимального рішення, обмін думками та ідеями.

«М'які» навички, що формуються:

- *Комунікативні навички.* Чітке висловлення думок, активне слухання, уміння переконувати, ведення діалогу, навички публічних виступів.
- *Критичне мислення.* Аналіз інформації, формування аргументів, виявлення логічних помилок.
- *Вирішення проблем.* Пошук аргументів та контр-аргументів, обґрунтування рішень.
- *Емоційний інтелект.* Управління емоціями під час суперечки, повага до опонента, вміння сприймати критику.
- *Адаптивність.* Швидка реакція на аргументи опонента, зміна тактики обговорення.

Приклади тем для дебатів, орієнтовані на розвиток конкретних «м'яких» навичок (Додаток 6).

Мозковий штурм – це метод генерації ідей у групі, коли учасники вільно висловлюють усі можливі рішення, навіть найфантастичніші, без критики на початковому етапі.

«М'які» навички, що формуються:

- *Креативність.* Генерування нових, нестандартних ідей.
- *Комунікативні навички.* Вільне висловлення думок, активне слухання ідей інших, взаємодія в групі.
- *Командна робота.* Спільна робота над завданням, підтримка ідей один одного.
- *Вирішення проблем.* Пошук різноманітних рішень для складних ситуацій.
- *Адаптивність.* Швидке реагування на ідеї інших учасників, розвиток чужих думок.

Загальні рекомендації для впровадження методу мозкового штурму:

1. *Чітке визначення теми/проблеми.* Здобувачі освіти повинні розуміти, що саме обговорюється або вирішується.

2. *Модератор.* Викладач або спеціально призначений здобувач освіти, який стежить за дотриманням правил, заохочує всіх до участі та підтримує конструктивний тон.

3. *Правила проведення.* Наприклад, під час мозкового штурму заборонена критика на етапі генерації ідей; під час дебатів – дотримання регламенту та взаємоповага.

4. *Дебрифінг (зворотний зв'язок).* Після закінчення обговорення або штурму обов'язково проводиться аналіз: що було ефективним, які навички проявилися, що можна покращити, які висновки зроблені. Це допомагає здобувачам освіти усвідомити свій прогрес у розвитку м'яких навичок.

5. *Регулярність.* Систематичне використання цих методів дозволяє закріпити отримані навички.

Приклади проблем для мозкового штурму, орієнтовані на розвиток конкретних «м'яких» навичок (Додаток 7).

2.2.6 Метод «перевернутого класу»

Метод «перевернутого класу» (*Flipped Classroom*) – це сучасний підхід до навчання, де традиційні ролі домашнього завдання та аудиторної роботи міняються місцями. Замість того, щоб слухати лекції, здобувачі освіти вивчають теоретичний матеріал (відео уроки, презентації, тексти) вдома самостійно. Час на уроці потім використовується для активної практичної роботи: обговорень, проєктів, вирішення проблем, вправ, дебатів, тобто для застосування знань на практиці під керівництвом викладача.

Цей метод чудово підходить для формування «м'яких» навичок, оскільки звільняє аудиторний час для інтерактивних форм роботи, що стимулюють комунікацію, критичне мислення, командну роботу та інші важливі компетенції.

«М'які» навички, що формуються за допомогою «перевернутого класу»:

- *Самоорганізація та тайм-менеджмент.* Здобувачі освіти відповідають за самостійне вивчення матеріалу вдома.
- *Відповідальність.* Усвідомлення необхідності підготовки до уроку.
- *Критичне мислення.* Самостійний аналіз інформації, формування питань.
- *Вирішення проблем.* Активне застосування знань на практиці в класі.
- *Комунікативні навички.* Обговорення, дискусії, співпраця з однокласниками та викладачем.
- *Робота в команді.* Спільна робота над завданнями, взаємодопомога.
- *Адаптивність.* Навчання в індивідуальному темпі, використання різних джерел інформації.
- *Ініціативність.* Задавання питань, активна участь у практичних заняттях.

Приклади застосування методу «перевернутого класу» для формування «м'яких» навичок (Додаток 8).

Переваги «перевернутого класу» для формування «м'яких» навичок:

1. *Індивідуальний темп навчання.* Здобувачі освіти можуть переглядати складні матеріали стільки разів, скільки потрібно, а легші – швидше.

2. *Максимум практики.* Звільнений час на уроці присвячується відпрацюванню практичних навичок та соціальній взаємодії.

3. *Персоналізована увага.* Викладач може приділяти більше уваги тим здобувачам освіти, які мають труднощі, і виступати в ролі наставника, а не просто лектора.

4. *Підвищення мотивації.* Активна участь у процесі навчання та вирішенні реальних завдань робить навчання цікавішим.

5. *Підготовка до самостійної роботи.* Розвиває навички самостійного навчання, що є важливим для безперервного професійного розвитку.

2.2.7. Використання цифрових технологій та інструментів для розвитку «м'яких» навичок

Цифрові технології та інструменти можуть значно сприяти розвитку «м'яких» навичок, таких як комунікація, командна робота, критичне мислення та креативність, особливо в освітньому середовищі. Вони пропонують інтерактивні та захоплюючі способи навчання, які можуть покращити засвоєння знань та розвиток навичок [4]. [11].

Цифрові технології допомагають в розвитку «м'яких» навичок:

- *соціальні мережі та платформи для групової роботи* дозволяють здобувачам освіти спілкуватися, обмінюватися ідеями та працювати разом над проєктами, розвиваючи навички комунікації, переконання та командної роботи;
- *відеоконференції та онлайн-інструменти для спільної роботи* забезпечують можливості для обговорення та вирішення проблем у віртуальному середовищі, що сприяє розвитку навичок комунікації та вирішення проблем;
- *інтерактивні симуляції та ігри* створюють умови для експериментування, аналізу та пошуку рішень у безпечному та контрольованому середовищі, що розвиває критичне мислення та навички вирішення проблем;
- *онлайн-бази даних та інформаційні ресурси* забезпечують доступ до великої кількості інформації, що стимулює навички пошуку, аналізу та критичної оцінки інформації;
- *програми для створення мультимедійного контенту* надають можливість здобувачам освіти виражати свої ідеї та творчість через створення відео, презентацій, анімацій та інших мультимедійних проєктів, що розвиває креативність та інноваційність;

- *програми для 3D-модельовання та проєктування* допомагають розвивати просторове мислення та навички проєктування, що є важливим для багатьох професій;
- *онлайн-платформи для самостійного навчання* забезпечують доступ до освітніх ресурсів та інструментів, що дозволяють учням навчатися у власному темпі та розвивати навички самостійності та самоорганізації.

2.3. Організація освітнього середовища для формування «м'яких» навичок у здобувачів професійної освіти

Сприятливе освітнє середовище є фундаментом для ефективного розвитку «м'яких» навичок. У кожному закладі професійної освіти необхідно створити *атмосферу співпраці та взаємодопомоги*. Це можна досягнути шляхом заохочення взаємодії між здобувачами освіти, підтримки ініціатив взаємонавчання, формування культури поваги до думки іншого, толерантності до помилок, проведення спільних позаурочних заходів, що сприяють згуртуванню колективу [6].

Надання здобувачам права вибору (наприклад, теми проєкту, форми виконання завдання), делегування відповідальності за окремі ділянки роботи, організацію заходів, створення умов для самостійного пошуку інформації та прийняття рішень, підтримка ідей та пропозицій, що виходять від здобувачів освіти сприятимуть *заохоченню ініціативності, самостійності та їх відповідальності*.

Подальший *розвиток учнівського самоврядування* шляхом надання реальних повноважень органам учнівського самоврядування (вирішення організаційних питань, проведення заходів) дає практичний досвід у лідерстві, комунікації, вирішенні проблем, організації та відповідальності.

Позаурочна діяльність (гуртки, клуби, конкурси, олімпіади) є цінним ресурсом для розвитку «м'яких» навичок у неформальній обстановці. Участь у гуртках розвиває комунікацію, командну роботу, емоційний інтелект. Конкурси

та олімпіади (професійної майстерності, творчі) стимулюють креативність, відповідальність, вміння працювати під тиском. Волонтерська діяльність сприяє розвитку емпатії, соціальної відповідальності та організаторських здібностей.

2.4. Взаємодія з роботодавцями та соціальними партнерами

Тісний зв'язок із зовнішнім середовищем є необхідною умовою для формування «м'яких» навичок що відповідають реальним потребам ринку праці [3]. Взаємодія з роботодавцями та соціальними партнерами має певні акценти:

- *залучення представників підприємств до розробки освітніх програм:* включення їхніх рекомендацій до змісту навчальних планів та програм, проведення регулярних консультацій з роботодавцями щодо актуальних вимог до випускників, зокрема щодо «м'яких» навичок, отримання зворотного зв'язку від представників бізнесу щодо рівня підготовки здобувачів та необхідних коректив у навчальний процес;

- *організація виробничої практики з акцентом на розвиток «м'яких» навичок:* виробнича практика повинна бути не просто відпрацюванням «твердих» навичок (hard skills), а й цілеспрямованим середовищем для розвитку «м'яких» навичок; чітке формулювання завдань практики, що передбачають комунікацію з колективом, розв'язання реальних виробничих проблем, роботу в команді; залучення наставників на підприємствах до оцінювання «м'яких» навичок практикантів;

- *проведення спільних заходів:* екскурсії на підприємства з метою демонстрації важливості взаємодії, організації праці, командної роботи в реальних умовах, залучення роботодавців до проведення майстер-класів, де вони можуть ділитися своїм досвідом та вимогами до працівників, організація спільних семінарів та тренінгів для здобувачів освіти за участю фахівців з підприємств (наприклад, тренінги з ділової етики, ефективної комунікації, корпоративної культури).

3. МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ФОРМУВАННЯ «М'ЯКИХ» НАВИЧОК

3.1. Діагностика рівня сформованості «м'яких» навичок

Діагностика рівня сформованості «м'яких» навичок у системі професійної освіти є ключовою для розуміння ефективності навчальних програм та індивідуального прогресу здобувачів освіти. Оскільки «м'які» навички є менш вимірними, ніж «тверді» навички (hard skills), їх оцінювання вимагає комплексного підходу та використання різноманітних методів та інструментів [5].

3.1.1. Методи та інструменти діагностики «м'яких» навичок

1. Анкетування

Анкетування – це збір інформації про ставлення, погляди, само сприйняття здобувачів освіти щодо своїх «м'яких» навичок за допомогою стандартизованих запитань.

Серед інструментів анкетування можна виділити:

➤ *опитувальники самооцінки.* Здобувачі освіти оцінюють рівень розвитку своїх комунікативних навичок, роботи в команді, лідерства тощо за шкалою (наприклад, від 1 до 5);

➤ *опитувальники з конкретними ситуаціями.* Здобувачам освіти пропонують обрати варіант поведінки у певній виробничій ситуації, яка вимагає прояву «м'яких» навичок;

➤ *опитувальники для викладачів/майстрів виробничого навчання.* Педагоги оцінюють здобувачів освіти за певними критеріями «м'яких» навичок.

Приклади анкет для самооцінки комунікативних навичок, роботи в команді, лідерства (Додаток 9).

Приклади анкет з конкретними ситуаціями (Додаток 10).

Приклад анкети для викладача/майстра виробничого навчання :
Оцінка «м'яких» навичок здобувача освіти (Додаток 11).

2. Тестування (психологічні тести)

Психологічні тести відіграють надзвичайно важливу роль у формуванні «м'яких» навичок у здобувачів освіти. Вони є

не просто інструментом оцінювання, а частиною комплексного процесу розвитку особистості. Використання психологічних тестів має проводитися під контролем фахівця (психолога), а їх результати трактуватися обережно, як додаткова інформація, а не єдина істина [5]. Це можуть бути стандартизовані психологічні тести для оцінки певних аспектів «м'яких» навичок такі як:

➤ *тести на емоційний інтелект (EQ):* наприклад, опитувальник Барон EQ-і, тест Гоулмана (адаптовані версії);

➤ *тести на визначення стилів поведінки у конфлікті:* наприклад, тест Томаса-Кілманна.

3. Спостереження

Під час виконання навчальних та виробничих завдань, під час групової роботи, рольових ігор, практик необхідно проводити систематичне спостереження за поведінкою здобувачів освіти. З цією метою можна використовувати такі інструменти:

➤ *чек-листи спостереження* – це список конкретних поведінкових індикаторів для кожної «м'яких» навичок (наприклад, для комунікації: «чи висловлюється чітко?», «чи слухає інших?», «чи використовує невербальні сигнали?»);

➤ *шкали рейтингу*, такі як оцінювання частоти або інтенсивності прояву певної поведінки (наприклад, «ніколи», «рідко», «іноді», «часто», «завжди»).

Приклад чек-листа спостереження (для групової роботи):

Брав участь в обговоренні: Так/Ні

Пропонував нові ідеї: Часто/Іноді/Рідко

Слухав інших уважно: Завжди/Переважно/Частково/Рідко

Допомагав колегам: Часто/Іноді/Рідко

Вирішував конфлікти конструктивно: Так/Ні

4. Інтерв'ю

Бесіди зі здобувачами освіти для виявлення його досвіду, поглядів, міркувань щодо прояву «м'яких» навичок у різних ситуаціях мають велике значення. Запитання необхідно під-

готовляти заздалегідь і бути спрямовані на оцінку конкретних «м'яких» навичок (наприклад, «Розкажіть про ситуацію, коли Вам довелося працювати в команді над складним завданням. Якою була Ваша роль?»). Більш вільна бесіда, що дозволяє здобувачеві освіти ширше розкрити свій досвід.

5. Самооцінка

Здобувачі освіти повинні самостійно оцінює рівень розвитку власних «м'яких» навичок, вести щоденники, де описують свій досвід, успіхи та труднощі у застосуванні «м'яких» навичок на практиці, створити портфоліо в якому представити свої роботи, сертифікати, презентації, фотографії, що демонструють власний розвиток «м'яких» навичок.

6. Взаємооцінка

Перед взаємооцінкою здобувачі освіти повинні бути навчені, як надавати конструктивний та об'єктивний зворотний зв'язок. Здобувачі освіти оцінюють «м'які» навички один одного, що особливо цінно при роботі в групах. При груповій рефлексії відбувається обговорення в групі внеску кожного учасника, його сильних сторін та областей для розвитку.

3.1.2. Критерії оцінювання «м'яких» навичок

Критерії оцінювання «м'яких» навичок мають бути конкретними, вимірними (наскільки це можливо) та релевантними для професії. Для кожної «м'якої» навички розробляються індикатори, які показують її прояв на різних рівнях (Табл. 1).

Загальні критерії для оцінювання «м'яких» навичок

<i>«М'які» навички (soft skills)</i>	<i>Рівень оцінювання</i>	<i>Критерії для оцінювання</i>
Комунікативні навички	Недостатній	Не може чітко висловити думку, уникає спілкування, не слухає співрозмовника
	Базовий	Може висловити прості думки, але відчуває труднощі в дискусіях, не завжди розуміє інших
	Середній	Може чітко висловити думку, активно слухає, бере участь у діалозі, але може мати труднощі у вирішенні конфліктів
	Добрий	Ефективно спілкується, висловлюється чітко та переконливо, вміє вирішувати нескладні конфлікти
	Високий	Майстерно володіє вербальною та невербальною комунікацією, переконливий, вміє врегулювати складні конфлікти, буде ефективні стосунки
Робота в команді	Недостатній	Працює лише індивідуально, ігнорує групові цілі, не співпрацює
	Базовий	Бере участь у груповій роботі, але його внесок мінімальний, не завжди виконує свою роль
	Середній	Виконує свою роль у команді, співпрацює, але може мати труднощі з розподілом завдань або вирішенням внутрішніх конфліктів
	Добрий	Ефективно співпрацює, допомагає колегам, дотримується домовленостей, вносить вклад у спільну мету
	Високий	Активно сприяє досягненню групових цілей, надихає інших, вирішує складні між групові конфлікти, може бути неформальним лідером

Критичне мислення та вирішення проблем	Недостатній	Не бачить проблеми, приймає інформацію без аналізу, не може запропонувати рішення
	Базовий	Бачить очевидні проблеми, але потребує допомоги в аналізі та пошуку рішень
	Середній	Може аналізувати інформацію, виявляти причини проблем, пропонує стандартні рішення
	Добрий	Здатний до глибокого аналізу, виявляє приховані проблеми, пропонує кілька ефективних варіантів рішень
	Високий	Демонструє виняткове критичне мислення, виявляє неочевидні причинно-наслідкові зв'язки, розробляє інноваційні та комплексні рішення для складних проблем
Самоорганізація та тайм-менеджмент	Недостатній	Не дотримується термінів, не вміє планувати, потребує постійного контролю
	Базовий	Частково планує, але часто порушує дедлайни, потребує нагадувань
	Середній	Вміє планувати більшість завдань, переважно дотримується дедлайнів, але може мати труднощі з терміновістю і складністю завдань
	Добрий	Ефективно планує свій час, розставляє пріоритети, дотримується дедлайнів
	Високий	Зразково організований, вміє ефективно керувати кількома проектами одночасно, демонструє високу продуктивність та дисциплінованість

Отримати об'єктивнішу та повнішу картину розвитку «м'яких» навичок здобувачів освіти, а також адаптувати освітній процес для їх цілеспрямованого формування дозволяє комплексний підхід до оцінювання.

Оптимальний варіант діагностики «м'яких» навичок – це комбінація кількох методів:

1. *Початкова діагностика.* Анкети самооцінки та, можливо, стандартизовані тести на початку навчання для визначення базового рівня.

2. *Поточна діагностика.* Регулярні спостереження педагогів під час практичних занять, групових проєктів, рольових ігор. Використання чек-листів та шкал.

3. *Проміжна або фінальна діагностика.* Інтерв'ю, рефлексивні щоденники, взаємооцінка, аналіз результатів проєктної діяльності.

4. *Портфоліо.* Збір матеріалів, що демонструють розвиток «м'яких» навичок протягом навчання.

4. ПІДГОТОВКА ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ДО ФОРМУВАННЯ «М'ЯКИХ» НАВИЧОК (SOFT SKILLS)

4.1. *Форми підготовки педагогів*

Для ефективного розвитку «м'яких» навичок (soft skills) у здобувачів освіти, важливо забезпечити належну *підготовку самих педагогічних працівників*. Без їхньої готовності та розуміння важливості «м'яких» навичок, цей процес буде малоефективним. Підготовка педагогічних працівників до формування «м'яких» навичок є довготривалим і системним процесом. Це не одноразовий захід, а постійний розвиток, що вимагає інвестицій часу, ресурсів та зміни мислення [7].

До форм підготовки педагогів можна віднести:

✓ *курси підвищення кваліфікації* за спеціалізованими програмами, розробленими з урахуванням потреб закладів професійної освіти, які охоплюють напрями формування «м'яких» навичок;

✓ *проведення тренінгів та семінарів*, які спрямовані на короткострокові заняття, спрямовані на відпрацювання конкретних навичок;

- ✓ практичні заняття, де педагоги діляться досвідом та освоюють нові методики, а саме *воркшопи та майстер-класи*;
- ✓ *самоосвіта та саморозвиток* педагогів до постійного самовдосконалення, читання спеціалізованої літератури, участі у вебінарах;
- ✓ досвідчені педагоги можуть виступати менторами для молодших колег, ділячись своїм досвідом формування «м'яких» навичок, тобто *система наставництва*;
- ✓ *обмін досвідом*, обговорення викликів та спільних рішень щодо формування «м'яких» навичок.

4.2. Дослідницько-експериментальна діяльність

У 2021-2024 роках за рішенням колегії Департаменту науки і освіти Харківської ОДА проводився педагогічний експеримент за темою «Формування м'яких навичок (soft skills) майбутніх кваліфікованих робітників в освітньому середовищі закладу професійної (професійно-технічної) освіти».

У дослідницько-експериментальній діяльності взяли участь педагогічні працівники чотирьох ЗП(ПТ)О області: ДНЗ «Регіональний центр професійної освіти швейного виробництва та сфери послуг Харківської області»; ДНЗ «Слобожанський регіональний центр професійної освіти»; ЗП(ПТ)О «Регіональний центр професійної освіти залізничного транспорту та агротехнічного сервісу»; ЗП(ПТ)О «Чугуївський регіональний центр професійної освіти Харківської області».

За науково-методичної підтримки кафедри професійної і вищої освіти ЦПО ДЗВО «Університет менеджменту освіти», кафедри педагогіки, психології, початкової освіти та освітнього менеджменту Комунального закладу «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради, Науково-методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області відповідно до Програми експерименту (січень 2022 року – грудень 2024 року) ЗП(ПТ)О здійснили систему науково-педагогічних заходів, а саме:

✓ творчі групи ЗП(ПТ)О-учасники експерименту визначили шляхи підготовки педагогічних працівників до впровадження технології формування «м'яких» навичок майбутніх кваліфікованих робітників та презентували їх на тематичному та панорамному вебінарах(20.01.2022 р.; 16.06.2023 р.; 28.09.2023 р.);

✓ здійснено обґрунтування та розробку педагогічної технології формування «м'яких» навичок майбутніх кваліфікованих робітників, які представили на панорамних вебінарах «Soft skills: практики формування в умовах воєнного стану» та «Soft skills: кращі практики формування» (13.04.2022 р.; 27.04.2023 р.) ; педагогічні читання за міжнародної участі «М'які навички в умовах воєнної агресії» (09.02.2023 р.);

✓ визначенню та обґрунтовано організаційно-педагогічних умов формування «м'яких» навичок майбутніх кваліфікованих робітників сприяло проведення ЗП(ПТ)О учасниками експерименту з вересня по грудень 2022 року циклу з шістьох вебінарів з теми «Логістика формування навичок успішності» за результатами яких підготовлено та надруковано збірник матеріалів Логістика формування навичок успішності;

✓ у січні 2022 р. та грудні 2023 р. проводились порівняльні діагностики з впровадження педагогічних технологій формування «м'яких» навичок майбутніх кваліфікованих робітників: порівняння двох проведених діагностик готовності педагогічних працівників до впровадження технологій формування «м'яких» навичок майбутніх кваліфікованих робітників за критеріями: Знання технологій. Мотивація педагогів впроваджувати технологій «м'яких» навичок в освітній процес ЗП(ПТ)О. Використання технологій формування м'яких навичок майбутніх кваліфікованих працівників в освітньому процесі (Табл.2).

ПОРІВНЯЛЬНІ ПОКАЗНИКИ ДІАГНОСТИКИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

№	Критерії	Січень 2022	Грудень 2023
1.	Знання технологій	Низький рівень – 12 Середній – 32 Високий – 12	Низький рівень – 6 Середній – 21 Високий – 29
2.	Мотивація педагогічних працівників впроваджувати технології з формування «м'яких» навичок в освітній процес ЗП(ПТ)О	Низький рівень – 32 Середній – 20 Високий – 4	Низький рівень – 4 Середній – 24 Високий – 28
3.	Використання педагогічних технологій формування «м'яких» навичок майбутніх кваліфікованих працівників в освітньому процесі	Низький рівень – 43 Середній – 10 Високий – 3	Низький рівень – 12 Середній – 21 Високий – 23

Використання педагогічними працівниками технологій та інноваційних методик формування «м'яких» навичок майбутніх кваліфікованих фахівців в освітньому процесі та позанавчальній діяльності (Табл.3, 4).

Таблиця 3

**ПОРІВНЯЛЬНІ ПОКАЗНИКИ ДІАГНОСТИКИ
ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ
ТА ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДИК
В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ**

№	Технологія	Січень 2022	Грудень 2023
1.	Проектна технологія	7	34
2.	Технологія розвитку критичного мислення	5	28
3.	Ігрова технологія	15	43
4.	Кейс-технологія	4	23
5.	Технологія створення предметно-розвивального середовища	6	32
6.	Технологія проблемного навчання	7	35

Таблиця 4

**ПОРІВНЯЛЬНІ ПОКАЗНИКИ ДІАГНОСТИКИ
ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ
ТА ІННОВАЦІЙНИХ МЕТОДИК
У ПОЗНАВЧАЛЬНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ**

№	Технологія	Січень 2022	Грудень 2023
1.	Проектна технологія	10	43
2.	Технологія розвитку критичного мислення	4	23
3.	Ігрова технологія	23	48
4.	Кейс-технологія	3	24
5.	Технологія створення предметно-розвивального середовища	4	25
6.	Технологія проблемного навчання	8	42

✓ педагогічні працівники ЗП(ПТ)О – учасники експерименту представили свої навчально-методичні розробки, які були узагальненні у рукописі навчального посібника «Технології формування «м'яких» навичок (soft skills) у закладах професійної (професійно-технічної) освіти»;

✓ творчими групами ЗП(ПТ)О-учасниками експерименту та педагогічними колективами ЗП(ПТ)О-реципієнтами експериментальної роботи здійснено узагальнення отриманих у ході експерименту результатів щодо формування «м'яких» навичок майбутніх кваліфікованих робітників;

✓ на Методичному онлайн-марафоні, де 7 об'єднаних команд 14 ЗП(ПТ)О Дніпропетровської, Київської, Кіровоградської, Одеської, Сумської, Харківської, Черкаської, Чернівецької та міста Києва впродовж вересня – листопада місяців презентували слухачам курсів підвищення кваліфікації ЦПО, закріплених за кафедрою, кращі практики і методики формування «м'яких» навичок майбутніх фахівців, ділилися досвідом та результатами наукових розвідок. За підсумками цього заходу команда ЗП(ПТ)О «Регіональний центр професійної освіти залізничного транспорту та агротехнічного сервісу» отримала приз кафедри професійної та вищої освіти ЦПО Університету менеджменту освіти, педагогічний колектив ДНЗ «Слобожанський регіональний центр професійної освіти» нагороджено Грамотою ВАПП як дипломанта Методичного марафону за результатами дослідно-експериментальної роботи, прикладного наукового дослідження на тему: «Формування м'яких навичок (soft skills) майбутніх кваліфікованих робітників в освітньому середовищі закладу професійної(професійно-технічної) освіти»;

✓ підсумки експерименту підведені на Всеукраїнському науково-практичному вебінарі «Soft skills – навички XXI століття: що найбільш за все цінять роботодавці» (07.11.2024 р.) та під час роботи 4 секції «Soft skills – навички XXI століття» VI Всеукраїнського відкритого науково-

практичного онлайн-форуму «Інноваційні трансформації в сучасній освіті: виклики, реалії, стратегії» (12.11.2024 р.).

Отже, проведене дослідження проблематики формування універсальних навичок адаптації випускників закладів професійної освіти до різних робочих умов на ринку праці традиційно здійснюється відповідно до її основних підсистем (елементів), кожна з яких має неабияку значущість для підвищення ефективності функціонування системи управління якістю в цілому. Актуальності набуває виявлення напрямів модернізації даної сфери, що мають спрямовуватись на створення необхідних умов для інноваційного розвитку професійного навчання різних категорій населення, на забезпечення якісної професійної підготовки кваліфікованих фахівців для галузей економіки, малого й середнього підприємництва з урахуванням потреб ринку праці.

ВИСНОВКИ

Формування та розвиток «м'яких» навичок (soft skills) у здобувачів професійної освіти є не просто модним трендом, а *стратегічною необхідністю*, продиктованою динамічними змінами на ринку праці та вимогами сучасного суспільства. Досвід останніх років, зокрема трансформації, пов'язані з глобалізацією, технологічним прогресом та навіть війною, чітко засвідчують, що лише володіння технічними знаннями (hard skills) недостатньо для успішної кар'єри та особистісного благополуччя.

Узагальнення основних положень

«М'які» навички (soft skills) мають ключову роль для *працевлаштування та успіху*. Роботодавці дедалі частіше відзначають, що саме «м'які» навички є вирішальними при прийомі на роботу та для подальшого кар'єрного зростання. Здатність ефективно спілкуватися, працювати в команді, вирішувати проблеми, проявляти ініціативу та адаптуватися до змін стають такими ж важливими, як і професійні вміння. Для випускників закладів професійної (професійно-технічної) освіти, які часто починають свій шлях з робітничих професій, ці навички є фундаментом для розвитку як спеціаліста та як особистості.

Необхідність системного та інтегрованого підходу. «М'які» навички не можуть бути сформовані шляхом викладання окремого предмета. Їх розвиток має відбуватися *системно*, пронизуючи весь освітній процес – від теоретичних занять до виробничої практики та позаурочної діяльності. Це вимагає інтеграції формування «м'яких» навичок у навчальні програми, методики викладання та оцінювання.

Педагогічним працівникам належить вирішальна роль. Ефективність формування «м'яких» навичок безпосередньо залежить від *готовності та компетентності педагогів*. Вони повинні не тільки розуміти важливість цих навичок,

а й самі володіти ними на високому рівні, бути фасилітаторами, наставниками та рольовими моделями. Їхня підготовка має включати як теоретичні знання, так і практичні тренінги з розвитку власних «м'яких» навичок та методик їх формування у здобувачів освіти.

Важливість інтерактивних методів та практичного досвіду. Формування «м'яких» навичок найкраще відбувається через *активні та інтерактивні форми навчання*. Дебати, дискусії, мозкові штурми, проєктна діяльність, кейс-методи, рольові ігри, метод «перевернутого класу» – усі ці підходи дозволяють здобувачам освіти не просто слухати про навички, а *відпрацьовувати їх на практиці*, отримувати реальний досвід взаємодії та вирішення проблем.

Комплексна діагностика та зворотний зв'язок. Оцінювання «м'яких» навичок вимагає використання *різноманітних інструментів* (анкетування, тестування, спостереження, інтерв'ю, самооцінка, взаємооцінка) та чітких критеріїв. Важливо не лише констатувати рівень розвитку, а й надавати *конструктивний зворотний зв'язок*, який допоможе здобувачам освіти усвідомити свої зони зростання та спланувати подальший розвиток.

Перспективи подальшого розвитку напряму

Поглиблення інтеграції «м'яких» навичок у стандарти освіти та освітні програми. Необхідно переглянути та доповнити державні стандарти П(ПТ)О та освітні програми з урахуванням конкретних «м'яких» навичок, які є критично важливими для кожної професії. Це забезпечить системність і обов'язковість їх формування.

Розробка сучасних навчально-методичних матеріалів. Створення посібників, методичних рекомендацій, збірників кейсів та вправ, спрямованих на розвиток soft skills, адаптованих до специфіки різних професій.

Систематичне підвищення кваліфікації педагогічних працівників. Розробка довгострокових програм підвищення

кваліфікації, що включатимуть регулярні тренінги, майстер-класи та вебінари з розвитку власних «м'яких» навичок педагогів та опанування ними нових методик навчання.

Співпраця з роботодавцями та соціальними партнерами. Тісніша взаємодія з підприємствами та організаціями для ідентифікації найбільш затребуваних «м'яких» навичок, залучення практиків до проведення занять, майстер-класів та оцінювання здобувачів освіти. Створення спільних проєктів, які дозволять здобувачам освіти відпрацьовувати «м'які» навички у реальних умовах.

Впровадження інноваційних технологій у формування «м'яких» навичок. Використання онлайн-платформ для самонавчання, віртуальних симуляторів для відпрацювання комунікативних ситуацій, стресостійкості та прийняття рішень, елементів гейміфікації для підвищення залученості та мотивації.

Розвиток культури зворотного зв'язку та саморефлексії. Формування в закладах професійної освіти середовища, де зворотний зв'язок є нормою, а здобувачі освіти та педагоги регулярно аналізують свої дії та результати, сприяючи постійному самовдосконаленню.

Наукові дослідження та обмін досвідом. Проведення досліджень ефективності різних методик формування «м'яких» навичок, поширення кращих практик та досвіду між закладами освіти.

Формування «м'яких» навичок (soft skills) у здобувачів закладів професійної освіти – це інвестиція у майбутнє країни. Воно не лише підвищує конкурентоспроможність випускників на ринку праці, а й сприяє їхній успішній соціалізації, особистісному зростанню та здатності адаптуватися до викликів стрімко мінливого світу. Це шлях до виховання не просто кваліфікованих робітників, а компетентних, відповідальних та гнучких особистостей, готових до професійних та життєвих звершень.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Башкір, О.І., Каданер, О.В. Інтерактивні методи формування soft skills майбутніх фахівців. Наукові інновації та передові технології. №1(3)2022. С.216-225.

2. ВІКІПЕДІЯ.<https://uk.wikipedia.org/wiki/Дебати>.

3. Лісогор Л.М., Руденко Н.В., Іващенко С.Г. (2023). Освітньо-професійний потенціал України: основні виклики та шляхи вдосконалення в сучасних умовах. Демографія та соціальна економіка.2023, №1(51). С.23-39.

4. Маслова О., Юденкова О., Гончарова І. Гаджети як засіб інноваційного розвитку освітнього процесу. Актуальні питання гуманітарних наук. Вип. 59, том 2, 2023, 302-314 с.

5. Онопрієнко М.В. (2021). Методичні аспекти розвитку soft skills у здобувачів професійної освіти. Наукові записки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя. Психолого-педагогічні науки, (2), С. 145-151.

6. Сергєєва Л.М., Микитюк С.М. Управління розвитком закладу професійно (професійно-технічної) освіти на засадах педагогічної логістики: методичні рекомендації. Чернівці. «Букрек».2022. 56 с.

7. Сергєєва Л.М. Шляхи реалізації мети і завдань формування готовності педагогічних працівників до роботи в сучасних умовах. Методичний вісник професійно-технічної освіти Чернівеччини. Випуск 1. Чернівці. 2021. С.5-10.

8. Сергєєва Л.М. Інноваційні методики формування м'яких навичок майбутніх кваліфікованих фахівців. Інноваційні трансформації в сучасній освіті: виклики, реалії, стратегії: зб. матеріалів VI Всеукр. відкр. наук.-практ. онлайн-форуму, Київ, 12 лист. 2024/за заг. ред. І. М. Савченко, В.В. Ємець. К.: Національний центр «Мала академія наук України», 2025. 532 с. С. 261-263.

9. Łarysa Sergiejewa, Waleria Doktorowycz. Umiejętności „miękkie” dla skutecznej adaptacji społeczno-zawodowej absolwentów szkół zawodowych. PEDAGOGICZNE

REMINISCENCJE Inspiracja życiem, pracą i twórczością Profesora Franciszka Szloska. Wydawnictwo Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej Warszawa, 2024. 390 с. С. 354-366.

10. Сергеева Л.М., Микитюк С.М. Селфменеджмент у формуванні ключових «м'яких» навичок фахівців. Методичний вісник професійно-технічної освіти Чернівеччини. Випуск 4. 2023. Чернівці. С. 5-7.

11. Сергеева Л.М. Soft skills як основа професійної успішності фахівця. Професійний розвиток в умовах цифровізації суспільства: сучасні тренди (PDDig-2023) у змішаному форматі: матеріали IV науково-практичної конференції/наук. ред. М.О. Кириченко, І.Г. Отамась, Т.М. Сорочан. Київ: НАПН України ДЗВО «Університет менеджменту освіти», 2023. 264 с. С.243-245.

12. Сергеева Л.М., Муранова Н.П., Купрієвич В.О. Розвиток м'яких навичок майбутніх фахівців у проєктній діяльності: міжнародний досвід. Професійна педагогіка. Київ. 2023. Том 1. №26. С.103-109. DOI: <https://doi.org/10.32835/2707-3092.2023.26.103-10> URL: <https://lib.iitta.gov.ua/737525/>

13. Сергеева Л.М. «М'які» навички як ефективний чинник формування лідерських якостей. Проблеми та інновації в природничо-математичній, технологічній і професійній освіті: збірник матеріалів XIV-ї Міжнародної науково-практичної онлайн-інтернет конференції, м. Кропивницький, 22 червня 2023 року/Відп. ред. М.І. Садовий. Кропивницький: РВВ ЦДУ ім. В. Винниченка, 2022. 150 с. С. 31-33.

14. Ткаченко Н.Г. Ефективні методи впровадження інноваційних технологій і навчання для формування м'яких навичок майбутніх кваліфікованих робітників: зб. матеріалів VI Всеукр. відкр. наук.-практ. онлайн-форуму, Київ, 12 лист. 2024/за заг. ред. І. М. Савченко, В.В. Ємець. К.: Національний центр «Мала академія наук України», 2025. 532 с. С. 273–276.

15. Ткаченко Н.Г. Інтеграція практик формування м'яких навичок (soft skills) у освітній процес підготовки кваліфікованих фахівців під час повоєнної відбудови України: зб. матеріалів V Всеукр. відкр. наук.-практ. онлайн-форуму, Київ, 20 вер. 2023/ за заг. ред. І.М. Савченко, В.В. Ємець. К.: Національний центр «Мала академія наук України», 2023—404 с. С. 250–253.

16. Чаусов І.ФА., Брюховецька О.В. Визначення і зміст поняття «soft skills» майбутніх фахівців. Вісник післядипломної освіти.2024.Вип. 28(57). С.136-148.

17. Шевченко І.А., Розвиток soft skills у здобувачів освіти як запорука успішної професійної діяльності. Інноваційна педагогіка, Випуск 72. 2024,269-272 с.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Приклади інтеграції «м'яких» навичок у зміст освітніх програм

1. Комунікативні навички

Усні та письмові інструкції

Приклад: на уроках виробничого навчання (наприклад, для кухарів) здобувачі освіти не лише готують страви, а й вчаться чітко пояснювати рецептуру, послідовність дій, правила безпеки, складають технологічні картки, де важлива точність і зрозумілість формулювань.

Приклад: для електриків – складання актів виконаних робіт, опис несправностей, пояснення клієнту суті проблеми та шляхів її вирішення.

Взаємодія з клієнтами/замовниками

Приклад: для продавців або перукарів – рольові ігри, де відпрацьовуються сценарії спілкування з різними типами клієнтів (невдоволені, нерішучі, вимогливі), вміння слухати, ставити уточнюючі питання, пропонувати рішення, працювати із запереченнями.

Приклад: Для слюсарів з ремонту автомобілів – навчання ввічливому та зрозумілому поясненню клієнту обсягу робіт, вартості, термінів, рекомендацій щодо подальшого обслуговування.

2. Робота в команді та співпраця

Командні проєкти на професійно-практичному навчанні

Приклад: навчання будівельників відбувається на реальних або змодельованих об'єктах, де здобувачі освіти працюють у бригадах (муляри, штукатури, маляри). Вони вчаться координувати свої дії, розподіляти завдання, допомагати один одному, вирішувати дрібні конфлікти, що виникають під час роботи.

Приклад: для зварювальників – спільне виконання складних зварювальних конструкцій, де кожен відповідає за свою ділянку, але результат залежить від злагодженості дій усієї команди.

Спільне використання інструментів та обладнання

Приклад: навчання токарів або фрезерувальників – спільне використання верстатів, де необхідно дотримуватися черговості, обмінюватися досвідом, допомагати налаштовувати обладнання.

3. Критичне мислення та вирішення проблем

Діагностика несправностей

Приклад: для слюсарів з ремонту автомобілів – завдання на діагностику несправностей. Здобувачі освіти отримують опис проблеми (наприклад, «двигун не запускається») і мають, використовуючи знання та логіку, послідовно виявляти можливі причини, перевіряти гіпотези та знаходити оптимальне рішення.

Приклад: для електриків – пошук обриву в електричній мережі або несправності в електроприладі, використовуючи схеми та вимірювальні прилади, аналізуючи отримані дані.

4. Адаптивність та гнучкість (для будь-якої професії)

Робота з різним обладнанням

Приклад: для трактористів – навчання роботі на різних моделях сільськогосподарської техніки, що вимагає швидкого освоєння нових інтерфейсів та особливостей управління.

Зміни в замовленнях/вимогах

Приклад: для кравців – раптові зміни у замовленні клієнта (наприклад, зміна фасону або розміру виробу), що вимагає швидкої переорієнтації та адаптації до нових вимог.

5. Лідерство

Чергування ролей бригадира/старшого. На виробничому навчанні здобувачі освіти по черзі виконують роль бригадира, відповідаючи за організацію роботи групи, розподіл завдань, контроль виконання, вирішення поточних проблем.

Учнівське самоврядування. Активна участь у житті ЗП(ПТ)О, організація заходів, представництво інтересів здобувачів освіти.

6. Емоційний інтелект (для всіх професій, особливо тих, що передбачають взаємодію з людьми)

Групові рефлексії. Заохочення здобувачів освіти до обговорення їхніх емоцій та реакцій на стресові ситуації, конфлікти в групі.

Рольові ігри. Симуляції ситуацій, що викликають сильні емоції (наприклад, «робота з важкими клієнтами», «вирішення конфліктів у команді»).

Тренінги з управління стресом. Окремі короткі модулі або вебінари, присвячені методам зниження стресу та емоційній саморегуляції.

Емпатія та розуміння потреб. Надання допомоги при виконанні складних завдань.

7. Тайм-менеджмент та самоорганізація (для будь-якої професії)

Планування робочого дня/тижня

Приклад: для кухарів – складання плану приготування страв на день, враховуючи час на підготовку інгредієнтів, терміни приготування та подачі.

Дотримання дедлайнів.

Приклад: для швачок – виконання замовлень у встановлені терміни, що вимагає ефективного розподілу часу на розкрій, пошиття, оздоблення.

8. Креативність

Розробка нових виробів/рецептів

Приклад: для кравців, закрійників – завдання на розробку власної колекції або унікального виробу, що вимагає генерації оригінальних ідей.

Приклад: для кухарів – розробка авторських страв або адаптація класичних рецептів з використанням нових інгредієнтів.

*Приклади проєктної діяльності, орієнтовані
на формування конкретних «м'яких» навичок*

Проект: «Організація та проведення святкового обіду/ банкету» (для професій: Кухар, Офіціант, Кондитер)

Hard skills: розробка меню, розрахунок продуктів, технологія приготування страв, сервірування, обслуговування.

«М'які» навички, що формуються:

- **Комунікативні навички:** спілкування з «клієнтами» (викладачами, запрошеними), прийняття замовлень, презентація страв, вирішення конфліктів.

- **Робота в команді:** розподіл функцій (хто готує гарячі страви, хто – десерти, хто – сервірує), злагодженість дій на кухні та в залі.

- **Планування та тайм-менеджмент:** детальний розрахунок часу на приготування кожної страви, синхронізація роботи кухарів та офіціантів для вчасної подачі.

- **Адаптивність та гнучкість:** реагування на непередбачені ситуації (наприклад, закінчився інгредієнт, гість попросив страву не з меню, збільшилася кількість гостей).

- **Стресостійкість:** робота в умовах обмеженого часу та високої відповідальності.

- **Креативність:** оформлення страв, створення оригінальної атмосфери.

* * *

Проект: «Розробка та впровадження системи енергозбереження для майстерні» (для професій: Електромонтер, Монтажник систем опалення, вентиляції та кондиціонування, Слюсар-сантехнік)

Hard skills: електромонтажні роботи, монтаж трубопроводів, розрахунок теплових втрат, вибір обладнання.

«М'які» навички, що формуються:

- **Критичне мислення:** аналіз поточного споживання енергії, виявлення «слабких місць», обґрунтування запропонованих рішень.
- **Вирішення проблем:** пошук ефективних способів зменшення споживання, усунення технічних перешкод при монтажі.
- **Комунікативні навички:** презентація проекту адміністрації, обґрунтування економічної доцільності, обговорення технічних деталей з колегами.
- **Відповідальність:** за коректність розрахунків, безпеку виконання робіт та очікуваний економічний ефект.
- **Лідерство:** якщо проєкт великий, окремі здобувачі освіти можуть взяти на себе відповідальність за певні ділянки роботи, керуючи меншими групами.



Проект: «Створення онлайн-каталогу послуг/товарів для місцевого підприємства» (для професій: Оператор комп'ютерного набору, Адміністратор, Продавець)

Hard skills: робота з текстовими та графічними редакторами, основи веб-дизайну, робота з базами даних, фотозйомка товару.

«М'які» навички, що формуються:

Комунікативні навички: спілкування з «замовником» (представником підприємства) для збору інформації, уточнення вимог, презентації макету.

Робота в команді: розподіл завдань (хто відповідає за текст, хто за фото, хто за технічну реалізацію), взаємодія.

Креативність: розробка естетичного та функціонального дизайну каталогу, написання привабливих описів товарів/послуг.

Дотримання дедлайнів: виконання проєкту в обумовлені терміни, керуючись графіком.

Орієнтація на клієнта: врахування потреб цільової аудиторії підприємства при розробці каталогу.

Проект: «Благоустрій території навчального закладу/ мікрорайону» (для професій: Озеленювач, Муляр, Штукатур, Слюсар-сантехнік)

Hard skills: ландшафтний дизайн, укладка бруківки, монтаж лавочок, висадка рослин, роботи з водопровідними системами.

«М'які» навички, що формуються:

- **Громадянська відповідальність та ініціативність:** усвідомлення важливості свого внеску у покращення навколишнього середовища.

- **Планування та організація:** розробка плану робіт, закупівля матеріалів, логістика.

- **Робота в команді:** спільна фізична праця, взаємодопомога, координація дій.

- **Лідерство:** виявлення здобувачів освіти, які беруть на себе ініціативу в організації окремих етапів робіт.

- **Вирішення проблем:** Усунення непередбачених перешкод (погана погода, неякісний матеріал, технічні проблеми).

**Приклади кейсів, орієнтовані на формування
конкретних «м'яких» навичок**

**Кейс для професії Кухар: «Термінове замовлення
та алергія гостя»**

Ситуація: Ви працюєте на кухні ресторану. О 19:00, коли кухня вже завантажена основними вечірніми замовленнями, надходить велике термінове замовлення від нового VIP-клієнта: банкет на 15 осіб з подачею через 1,5 години. Через 15 хвилин офіціант повідомляє, що у двох гостей сильна алергія на глютен та лактозу, про що не було зазначено в початковому замовленні.

Завдання:

1. Як організувати роботу кухні, щоб виконати термінове замовлення вчасно, не зашкодивши іншим замовленням?
2. Які кроки необхідно зробити для безпечного приготування страв для гостей з алергією, щоб уникнути перехресного забруднення?
3. Хто відповідає за передачу інформації про алергію та як уникнути таких ситуацій у майбутньому?

Формування «м'яких» навичок:

Тайм-менеджмент та стресостійкість: необхідність швидко розставити пріоритети, перепланувати роботу, працювати під тиском.

Вирішення проблем: швидкий пошук альтернативних рецептів або інгредієнтів, адаптація наявних страв.

Комунікативні навички: ефективна взаємодія з офіціантами, су-шефом, іншими кухарями для розподілу завдань та координації дій.

Відповідальність: усвідомлення важливості безпеки харчування та репутації закладу.

Кейс для професії Бухгалтер: «Помилка в зарплатній відомості та моральний тиск»

Ситуація: Під час нарахування зарплати за минулий місяць ви виявили, що через технічну помилку одному зі співробітників відділу маркетингу нарахована менша сума, ніж належить. Цей співробітник має складний характер, часто конфліктує, і за чутками, він вже має фінансові труднощі. Керівництво просить вас «залагодити» ситуацію так, щоб «не було зайвого шуму».

Завдання:

1. Як виправити помилку у зарплатній відомості та провести донарахування?
2. Як повідомити співробітника про помилку та її виправлення, мінімізуючи його можливе невдоволення?
3. Що робити, якщо співробітник все одно почне «скандалити»?
4. Які заходи вжити, щоб уникнути подібних помилок у майбутньому?

Формування «м'яких» навичок:

Відповідальність та чесність: визнання помилки та її виправлення, навіть під тиском.

Комунікативні навички: вміння вести складні розмови, знаходити правильні слова, зберігати професіоналізм.

Емоційний інтелект: розуміння можливої реакції співробітника та вміння управляти власними емоціями.

Вирішення проблем: пошук ефективного способу виправлення помилки та запобігання її повторення.

Дотримання професійної етики: балансування між вимогами керівництва та професійними стандартами.

Кейс для професії Перукар: «Клієнт незадоволений зачіскою»

Ситуація: Ви завершили стрижку та фарбування волосся клієнтки, яка раніше була вашою постійною клієнткою. Вона розглядає себе в дзеркалі, її обличчя виражає незадоволення. Вона каже: «Це зовсім не те, що я хотіла. Колір занадто темний, а стрижка виглядає недбало. Я не буду за це платити!»

Завдання:

1. Як реагувати на негативний відгук, зберігаючи професіоналізм та спокій?
2. Які питання поставити клієнтці, щоб зрозуміти, що саме їй не подобається?
3. Які дії запропонувати для виправлення ситуації (наприклад, корекція, повторне фарбування)?
4. Як запобігти такій ситуації у майбутньому (на етапі консультації)?

Формування «м'яких» навичок:

Емоційний інтелект: управління власними емоціями, вміння емпатійно реагувати на невдоволення клієнта.

Комунікативні навички: активне слухання, вміння ставити відкриті питання, врегулювання конфліктів, ведення переговорів.

Критичне мислення: аналіз причин незадоволення, пошук шляхів виправлення.

Орієнтація на клієнта: прагнення задовольнити потреби клієнта, незважаючи на труднощі.

Стресостійкість: робота під тиском розчарованого клієнта.

Приклади ігор та симуляцій, орієнтовані на розвиток конкретних «м'яких» навичок

Ділова гра для професій Кухар/Кондитер: «Відкриття власної міні-пекарні/кафе»

Мета: розвиток ініціативності, креативності, лідерства, планування, командної роботи та базових підприємницьких навичок.

Сценарій:

Ролі: власник-шеф, маркетолог, фінансист, адміністратор (ролі розподіляються між здобувачами освіти групи).

Ситуація: пропонується розробити бізнес-план відкриття невеликої пекарні або кафе. Це включає розробку концепції, меню, розрахунок витрат (оренда, обладнання, продукти), визначення цільової аудиторії, розробку рекламної кампанії. У процесі гри можуть «надходити» новини про зміну цін на продукти, появу конкурента або позитивні/негативні відгуки клієнтів.

Завдання: команда має створити повноцінний проєкт, презентувати його «інвесторам» (викладачам), обґрунтувати свої рішення та бути готовою до «захисту» свого бізнесу.

Аналіз: оцінюється оригінальність ідеї, реалістичність плану, якість презентації, вміння команди працювати разом та реагувати на зовнішні фактори.

* * *

Симуляція для професій: Водій автотransпортних засобів/Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів: «Незвичайна поломка та спілкування з диспетчером/клієнтом»

Мета: розвиток критичного мислення, комунікативних навичок, адаптивності та вміння вирішувати проблеми.

Сценарій:

- *Обладнання:* автомобільний тренажер, або реальний автомобіль зі змодельованими несправностями, телефон.

- *Ситуація:* водій (здобувач освіти) керує автомобілем і раптово виникає нетипова поломка (наприклад, дивний шум, втрата потужності, неспрацьовування одного з датчиків). Водій має описати симптоми диспетчеру (викладачу або іншому здобувачу освіти), який має допомогти діагностувати проблему або викликати допомогу. Або: слюсар з ремонту автомобіля отримує від клієнта дуже розпливчастий опис проблеми з автомобілем.

- *Завдання:* здобувач освіти-водій має чітко та лаконічно описати симптоми несправності, відповідати на уточнюючі питання. Здобувач освіти – слюсар з ремонту колісних транспортних засобів має поставити правильні питання, щоб виявити проблему, а потім пояснити клієнту суть поломки та шляхи її усунення.

- *Аналіз:* оцінюється точність опису проблеми, логіка дій при діагностиці, якість комунікації та зрозумілість пояснень.

Додаток 5

Приклади тренінгів/майстер-класів, орієнтовані на розвиток конкретних «м'яких» навичок

Тренінг «Ефективна комунікація та робота з клієнтом»

Для кого: професії, що передбачають безпосередню взаємодію з клієнтами (наприклад, перукарі, офіціанти, продавці, адміністратори, інші).

Мета: розвиток комунікативних навичок (активне слухання, чітке висловлення думок), емоційного інтелекту, стресостійкості, навичок вирішення конфліктів та орієнтації на клієнта.

Зміст:

- Вступ: Важливість комунікації для успіху в професії.

- Блок 1: Активне слухання. Вправи на перефразування, уточнюючі питання, невербальні сигнали.

Приклад: здобувач освіти-клієнт описує свої побажання щодо зачіски, а здобувач освіти-перукар має точно повторити, що він почув, щоб переконатися у взаєморозумінні.

- Блок 2: Вербальна та невербальна комунікація. Інтонація, міміка, жести, відкрита поза.

Приклад: рольові ігри «Перша зустріч з клієнтом», «Презентація продукту/послуги».

- Блок 3: Робота із запереченнями та конфліктами. Алгоритм «Слухати-Пояснити-Запропонувати».

Приклад: розігрування ситуації, де клієнт незадоволений якістю послуги або товару, а здобувач освіти має професійно відреагувати.

- Практикум: симуляції «складних» клієнтів (роздратований, невпевнений, надмірно вимогливий).

- Результат: здобувачі освіти навчатимуться впевнено спілкуватися, розуміти потреби клієнтів, вирішувати конфлікти та залишати позитивне враження.

* * *

Майстер-клас «Тайм-менеджмент та самоорганізація на виробництві»

Для кого: всі професії, оскільки ефективне використання часу критично важливе у будь-якій професії (наприклад, кухарі, будівельники, швачки, зварювальники, токарі).

Мета: розвиток навичок планування, тайм-менеджменту, розстановки пріоритетів, самодисципліни та відповідальності.

Зміст:

- Вступ: концепція втраченого часу та його вплив на продуктивність.

- Блок 1: Планування робочого дня/зміни. Методи складання списків завдань, «матриця Ейзенхауера» (термінове/важливе).

Приклад: здобувачі освіти отримують перелік виробничих завдань на день (наприклад, для кухаря – приготувати кілька страв з різним часом приготування, прийняти продукти, зробити заготовки) і мають скласти оптимальний графік.

- Блок 2: Техніки управління часом. Метод «помідора», «правило 2 хвилин», боротьба з відволікаючими факторами.
- Блок 3: Делегування та координація. Як ефективно розподіляти завдання в команді, якщо це дозволяє професія.
- Практикум: симуляція «виробничого тижня» з непередбаченими обставинами, які вимагають перепланування.
- Результат: здобувачі освіти навчаться ефективно планувати свій робочий час, дотримуватися дедлайнів, мінімізувати простой та раціонально використовувати ресурси.



Майстер-клас «Етика професіонала та діловий імідж»

Для кого: всі професії, особливо ті, що передбачають прямий контакт із зовнішнім світом (наприклад, водії, перукарі, офіціанти, адміністратори).

Мета: розвиток відповідальності, професійної етики, дисципліни, ввічливості та формування позитивного іміджу.

Зміст:

- Вступ: Чому етика важлива у моїй професії?
- Блок 1: Кодекс поведінки на робочому місці. Пунктуальність, охайний вигляд, дотримання субординації.
- Блок 2: Професійна етика. Конфіденційність, чесність, неупередженість.

Приклад: Обговорення етичних дилем: «Що робити, якщо колега попросив «прикрити» його недбалість?», «Як діяти, якщо керівництво дає сумнівне з точки зору етики доручення?».

- Блок 3: Формування ділового іміджу. Відповідний зовнішній вигляд, мова тіла, манера спілкування.

Приклад: Вправи на вдосконалення ділової постави, вітання, прощання.

- Практикум: Рольова гра «Співбесіда» (де оцінюються не лише знання, а й поведінка, манери) або «Перший робочий день».
- Результат: здобувачі освіти усвідомлять важливість професійної етики, навчаються формувати позитивний імідж та відповідально ставитися до своїх обов'язків.

Додаток 6

Приклади тем для дебатів, дискусій орієнтовані на розвиток конкретних «м'яких» навичок

Тема для дебатів (для професій: Кухар, Кондитер, Пекар): «Чи варто повністю відмовлятися від використання заморожених продуктів у закладах громадського харчування преміумкласу?»

Сторона «За»: Заморожені продукти знижують якість, свіжі інгредієнти – запорука смаку та репутації.

Сторона «Проти»: Сучасні технології заморозки зберігають властивості, заморожені продукти дозволяють зменшити витрати та оптимізувати логістику.

«М'які» навички: здобувачі освіти вчаться аргументувати свою позицію, враховуючи технологічні, економічні та якісні аспекти, а також спілкуватися з колегами для обміну досвідом.

* * *

Тема для дискусії (для професій: Електромонтажник з освітлення та освітлювальних мереж, Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів, Монтажник санітарно-технічних систем і устаткування): «Використання вживаних запчастин та матеріалів у ремонтних роботах: економія чи ризик?»

Ситуація: Майстерня має можливість використовувати дешевші, але вживані запчастини.

Питання для обговорення: Які ризики для клієнта та майстерні? Чи є ситуації, коли це допустимо? Як повідомити про це клієнта? Які юридичні та етичні аспекти?

«М'які» навички: розвиток етичного мислення, навичок переговорів (як пояснити клієнту), відповідальності, вміння зважувати «за» і «проти».

* * *

Тема для дебатів (для професій: Продавець, Касир, Адміністратор): «Чи завжди клієнт правий і чи варто йти на поступки, якщо це суперечить правилам компанії?»

Сторона «За»: Поступки клієнту забезпечують лояльність та позитивні відгуки.

Сторона «Проти»: Правила компанії забезпечують порядок, а постійні поступки створюють прецеденти та руйнують авторитет.

«М'які» навички: Вміння відстоювати свою позицію, працювати із запереченнями, вирішувати етичні дилеми, знаходити баланс між інтересами клієнта та компанії.

Додаток 7

Приклади проблем для мозкового штурму, орієнтовані на розвиток конкретних «м'яких» навичок

Проблема (для професій: Зварювальник, Слюсар): «Як мінімізувати травматизм та покращити безпеку праці на виробничій ділянці?»

Завдання: Генерувати якомога більше ідей (технічні рішення, організаційні заходи, навчальні програми, мотивація працівників) для підвищення безпеки.

«М'які» навички: командна робота, креативність у пошуку рішень, відповідальність за життя та здоров'я колег.



Проблема (для будівельних професій): «Як залучити більше клієнтів до нашої будівельної бригади/майстерні?»

Завдання: Придумати оригінальні маркетингові стратегії: від «сарафанного радіо» та оголошень до використання соцмереж та створення портфоліо.

«М'які» навички: креативність, комунікативні навички (для «продажу» ідей), підприємницьке мислення.



Проблема (для професій: Перукар, Візажист, Манікюрник): «Як створити унікальний образ для випускного вечора, який запам'ятається?»

Завдання: Здобувачі освіти обговорюють тренди, матеріали, кольори, форми, комбінації стилів, щоб створити індивідуальні та креативні образи для клієнтів.

«М'які» навички: креативність, комунікація (як зрозуміти побажання клієнта), командна робота (якщо працюють кілька майстрів над одним образом).

Додаток 8

Приклади застосування методу «перевернутого класу» для формування «м'яких» навичок

Для професій: Кухар/Кондитер

Домашня робота (самостійне вивчення): Тема: «Технологія приготування бісквітного тіста» або «Види соусів та їх класифікація».

Матеріали: Відеоурок з покроковою інструкцією, електронний підручник з рецептурами, стаття про типові помилки при приготуванні.

Завдання: Здобувачі освіти дивляться відео, читають матеріали, виписують основні етапи, інгредієнти, можливі

проблеми. Можуть пройти короткий онлайн-тест на розуміння теорії.

Аудиторна робота (практичне застосування та розвиток «м'яких» навичок):

- *Командна робота та комунікація:* здобувачі освіти діляться на малі групи. Кожна група отримує завдання приготувати бісквітне тісто або один із видів соусів, що вивчали. Вони спільно обговорюють процес, розподіляють ролі, консультуються з викладачем.

- *Вирішення проблем:* викладач може навмисно створити «проблему» (наприклад, «забув» додати один інгредієнт, або інгредієнт виявився зіпсований, або обмежив час). Групи мають знайти рішення.

- *Критичне мислення:* після приготування відбувається дегустація та спільний аналіз результатів: «Чому цей бісквіт вийшов пишнішим?», «Які помилки були допущені?».

Презентація: кожна група презентує свою страву, розповідає про труднощі та отриманий досвід.

* * *

Для професій: Електромонтер/Монтажник

Домашня робота (самостійне вивчення):

Тема: «Принципи роботи трифазних електродвигунів» або «Правила монтажу електричних розеток».

- *Матеріали:* Відеопояснення принципу дії, анімовані схеми, інструкції з техніки безпеки, нормативні документи.

- *Завдання:* Ознайомитися з матеріалом, намалювати схеми, вивчити правила безпеки, підготувати питання.

Аудиторна робота (практичне застосування та розвиток «м'яких» навичок):

- *Вирішення проблем та критичне мислення:* здобувачі освіти працюють з реальними макетами або стендами. Викладач пропонує «несправності» або «завдання»: «Електродвигун

не запускається – знайдіть причину», «Підключіть освітлювальну схему з вимикачем та двома лампами».

- *Комунікація та робота в команді*: здобувачі освіти працюють парами або малими групами, обговорюють можливі варіанти рішень, діляться знаннями.

- *Відповідальність та дотримання правил*: акцент на дотриманні техніки безпеки під час практичних робіт. Обговорення наслідків порушень.

- *Самоорганізація*: якщо необхідно, здобувачі освіти самостійно обирають інструменти та обладнання для виконання завдання.

* * *

Для професій: Продавець/Адміністратор

Домашня робота (самостійне вивчення):

Тема: «Техніки активних продажів» або «Етапи роботи з клієнтом».

Матеріали: відеоролики з прикладами успішних та невдалих діалогів, статті про психологію продажів, презентації з типовими фразами та відповідями на заперечення.

Завдання: Переглянути відео, законспектувати ключові фрази, підготувати 2-3 приклади «важких» клієнтів.

Аудиторна робота (практичне застосування та розвиток «м'яких» навичок):

- *Рольові ігри та комунікативні навички*: основний акцент на рольових іграх «Продавець-покупець» або «Адміністратор-відвідувач». Здобувачі освіти відпрацьовують всі етапи: привітання, виявлення потреб, презентація, робота із запереченнями, завершення угоди, вирішення конфліктів.

- *Емоційний інтелект та стресостійкість*: викладач або здобувач освіти грає роль «складного» клієнта (роздратованого, незадоволеного, надмірно вимогливого). Здобувач освіти-продавець має продемонструвати вміння керувати емоціями та зберігати професіоналізм.

- *Критичне мислення та зворотний зв'язок*: після кожної рольової гри проводиться детальний розбір: що вдалося, що ні, які фрази були вдалимими, які дії призвели до покращення/погіршення ситуації.

Додаток 9

Приклади анкет для самооцінки комунікативних навичок, роботи в команді, лідерства

Анкета самооцінки «м'яких» навичок: Комунікативні навички

Інструкція: Оцініть себе за кожним твердженням, використовуючи шкалу від 1 до 5, де:

- 1 – Зовсім не про мене/Дуже складно.
- 2 – Рідко/Потребую значного покращення.
- 3 – Іноді/Можу, але не завжди впевнено.
- 4 – Часто/Роблю це добре.
- 5 – Завжди/Це моя сильна сторона.

№	Твердження	1	2	3	4	5
Усна комунікація						
1	Я вмію чітко і зрозуміло висловлювати свої думки усно					
2	Під час розмови я уважно слухаю співрозмовника, не перебиваючи					
3	Я вмію ставити запитання, щоб уточнити інформацію або краще зрозуміти					
4	Я можу переконливо висловити свою точку зору в дискусії чи обговоренні					
5	Мені легко почати розмову з незнайомою людиною					
6	Я вмію пояснити складні речі простими словами, зрозумілими для інших					
Письмова комунікація						
7	Мої письмові повідомлення (листи, звіти) чіткі, зрозумілі та грамотні					

8	Я вмію адаптувати свій стиль письма під адресата (наприклад, для колеги чи для керівництва)					
Зворотній зв'язок						
9	Я вмію надавати конструктивний зворотний зв'язок іншим (вказувати на помилки так, щоб це допомогло покращитися)					
10	Я спокійно сприймаю критику на свою адресу і використовую її для власного розвитку					

* * *

Анкета самооцінки «м'яких» навичок: Робота в команді та співпраця

Інструкція: Оцініть себе за кожним твердженням, використовуючи шкалу від 1 до 5, де:

- 1 – Зовсім не про мене/Дуже складно.
- 2 – Рідко/Потребую значного покращення.
- 3 – Іноді/Можу, але не завжди впевнено.
- 4 – Часто/Роблю це добре.
- 5 – Завжди/Це моя сильна сторона.

№	Твердження	1	2	3	4	5
1	Мені подобається працювати в команді над спільними завданнями					
2	Я вмію ефективно розподіляти обов'язки та виконувати свою частину роботи в групі					
3	Я активно ділюся своїми ідеями та знаннями з іншими членами команди					
4	Я поважаю думку інших, навіть якщо вона відрізняється від моєї					
5	У разі виникнення конфліктів у команді, я намагаюся знайти компроміс або вирішити проблему конструктивно					

6	Я готовий(-а) допомагати колегам, якщо вони мають труднощі з виконанням завдання					
7	Я вмію адаптуватися до різних стилів роботи в команді					
8	Я довіряю членам своєї команди і розраховую на їхній внесок					

Анкета самооцінки «м'яких» навичок: Лідерство та ініціативність

Інструкція: Оцініть себе за кожним твердженням, використовуючи шкалу від 1 до 5, де:

- 1** – Зовсім не про мене/Дуже складно.
- 2** – Рідко/Потребую значного покращення.
- 3** – Іноді/Можу, але не завжди впевнено.
- 4** – Часто/Роблю це добре.
- 5** – Завжди/Це моя сильна сторона.

№	Твердження	1	2	3	4	5
1	Я готовий(-а) брати на себе відповідальність за виконання завдань або проекту					
2	Я можу мотивувати інших до дії та досягнення спільних цілей					
3	Мені легко організувати роботу групи або команди					
4	Я вмію чітко ставити завдання іншим і контролювати їх виконання					
5	Я проявляю ініціативу, пропонуючи нові ідеї або способи вирішення проблем					
6	Я вмію швидко приймати рішення у складних або непередбачених ситуаціях					
7	Я здатен(-на) надихати інших своїм прикладом чи ставленням до роботи					
8	Я готовий(-а) брати на себе роль лідера, коли це необхідно					

Приклади анкет з конкретними ситуаціями

Анкета «Як би я діяв(-ла)?»

Інструкція: Уважно прочитайте кожну ситуацію та оберіть той варіант відповіді (А, В, С або D), який найкраще відображає Вашу ймовірну поведінку. Пам'ятайте, що немає «правильних» чи «неправильних» відповідей, Ваша щирість допоможе краще зрозуміти Ваші сильні сторони.

Ситуація 1: Проблема з комунікацією (для майбутніх кухарів, офіціантів, продавців)

Ви працюєте на кухні ресторану. Офіціант підійшов до Вас і роздратовано каже: «Клієнт незадоволений! Його страва холодна, і він чекає вже цілу вічність!» Ви знаєте, що страва була подана вчасно, а затримка могла статися через самого офіціанта.

Що Ви зробите?

А	Скажете офіціанту: «Не моя проблема! Я свою роботу зробив(-ла) вчасно, хай сам розбирається зі своїм клієнтом»
В	Запитаєте офіціанта: «Вибачте, а коли саме Ви її забрали з роздачі? Можливо, я можу її швидко підігріти чи замінити?»
С	Зітхнете, візьмете страву і мовчки підігрієте, не з'ясовуючи причину
D	Підійдете до офіціанта і спокійно запитаєте: «Що саме сталося? Я подав(-ла) страву 5 хвилин тому. Можливо, є інша причина, чому вона охолола? Як ми можемо це швидко виправити для клієнта?»

Ситуація 2: Конфлікт у команді (для майбутніх будівельників, слюсарів, електриків)

Ви працюєте у бригаді з трьох осіб над складним монтажним завданням. Один з колег постійно відволікається на телефон, а інший – критикує кожну Вашу дію, уповільнюючи процес. Термін виконання завдання закінчується сьогодні.

Що Ви зробите?

A	Продовжуватимете працювати самостійно, ігноруючи їх, сподіваючись, що встигнете все зробити
B	Припините роботу і скажете: «Я так працювати не можу, повідомлю майстру про вашу бездіяльність»
C	Запропонуєте колегам зробити коротку перерву, а потім спокійно обговорите ситуацію: «Друзі, нам потрібно зосередитися. Давайте розподілимо завдання і зобов'яжемося виконувати їх, щоб встигнути в строк. Яка допомога потрібна?»
D	Почнете критикувати їх у відповідь, щоб показати, наскільки вони неефективні

Ситуація 3: Ініціатива та самоорганізація (для всіх професій)

Під час виробничої практики Ви помітили, що на Вашій ділянці є застарілий інструмент, який сповільнює роботу. Нового інструменту на складі немає, а керівництво не планує його купувати найближчим часом.

Що Ви зробите?

A	Продовжуватимете працювати старим інструментом, скаржачись колегам на незручності
B	Запропонуєте майстру або керівнику конкретний план, як можна модернізувати старий інструмент або знайти альтернативне рішення (наприклад, використати інструмент з іншої ділянки, якщо це можливо), обґрунтувавши економічну вигоду
C	Будете чекати, поки хтось інший вирішить цю проблему
D	Знайдете спосіб «позичити» потрібний інструмент з іншої ділянки, не повідомляючи нікого

Ситуація 4: Адаптивність та навчання (для всіх професій)

На Вашому підприємстві впроваджують нове, більш сучасне обладнання/технологію, яка повністю змінює Ваш звичний спосіб роботи. Деякі Ваші колеги чинять опір змінам і не хочуть перевчатися.

Що Ви зробите?

A	Будете ігнорувати нову технологію наскільки це можливо, продовжуючи працювати по-старому
B	Активно запишетеся на всі курси та тренінги з нового обладнання/технології, а також будете самостійно вивчати додаткові матеріали
C	Будете скаржитися на зміни та сподіватися, що все повернеться на круги своя
D	Почекате, поки хтось із колег повністю освоїть нову технологію, а потім попросите його/її навчити Вас

Ситуація 5: Лідерство та відповідальність (для всіх професій)

Під час роботи над груповим навчальним проєктом один з ключових учасників раптово захворів і не може завершити свою частину роботи. Без цієї частини проєкт не буде зданий вчасно.

Що Ви зробите?

A	Скажете викладачу, що проєкт не може бути завершений через відсутність одного з учасників
B	Запропонуєте іншим членам групи розподілити завдання відсутнього колеги між собою, візьмете на себе координацію процесу
C	Звинувачуватимете відсутнього колегу, що він підвів команду
D	Будете намагатися зробити всю його роботу самостійно, але швидше за все не встигнете, бо у Вас є і свої завдання

Ключ для інтерпретації (для викладача):

Кожен варіант відповіді демонструє певний рівень розвитку «м'яких» навичок:

Варіанти «А» та «D» (часто): зазвичай вказують на низький рівень розвитку «м'яких» навичок, пасивність, відсутність ініціативи, уникнення конфліктів або їх непродуктивне вирішення.

Варіанти «В» та «С» (залежно від контексту): можуть вказувати на базовий або середній рівень. Один з них зазвичай є більш ефективним або конструктивним, ніж інший, але не ідеальним.

Один з варіантів (часто «В» або «С», що залишився): зазвичай є найбільш ефективним, демонструючи високий рівень розвитку «м'яких» навичок – ініціативність, ефективну комунікацію, вміння вирішувати проблеми та працювати в команді.

Примітка: Мета цієї анкети – не «засудити» здобувача освіти, а допомогти йому усвідомити свої навички та спонукати до розвитку необхідних навичок. Після заповнення анкети бажано провести групове обговорення кожної ситуації, де здобувачі освіти можуть пояснити свій вибір і почути думки інших. Це сприяє навчанню та саморефлексії.

Додаток 11

Приклад анкети для викладача/майстра виробничого навчання: Оцінка «м'яких» навичок здобувача освіти

Анкета: Оцінка «м'яких» навичок здобувача освіти

Інструкція: Будь ласка, оцініть рівень розвитку кожної навички у здобувача освіти за запропонованою шкалою. Намагайтеся бути максимально об'єктивним(-ою), базуючись на своїх спостереженнях під час занять, практики, групових робіт тощо.

Дані здобувача освіти:

ПІБ здобувача освіти: _____

Професія: _____

Курс/Група: _____

Ваші дані:

ПІБ викладача/майстра: _____

Дата оцінювання: _____

Шкала оцінювання:

1 - Низький рівень	Навичка практично відсутня або проявляється дуже рідко, потребує значного розвитку
2 - Нижче середнього	Навичка проявляється ситуативно, часто з труднощами, потребує постійної уваги та контролю
3 - Середній рівень	Навичка проявляється достатньо, але не завжди стабільно, може потребувати підтримки
4 - Вище середнього	Навичка проявляється добре та стабільно, здобувач освіти успішно її застосовує
5 - Високий рівень	Навичка є сильною стороною здобувача освіти, він(-а) застосовує її майстерно та може бути прикладом для інших
Н/С - Не спостерігалось	Якщо у Вас не було можливості спостерігати прояв цієї навички

Розділ 1: Комунікативні навички

Критерії	1	2	3	4	5	Н/С
1. Здатність чітко та зрозуміло висловлювати свої думки (усно та письмово)						

2. Вміння активно слухати інших, розуміти та реагувати на їхні висловлювання						
3. Здатність ефективно пояснювати складну інформацію (наприклад, інструкції, технічні нюанси)						
4. Вміння вести конструктивний діалог, брати участь в обговореннях						
5. Здатність надавати та сприймати конструктивний зворотний зв'язок (критику)						
6. Вміння спілкуватися ввічливо та дотримуватися етикету (з викладачами, колегами, «клієнтами»)						

Розділ 2: Робота в команді та співпраця

Критерії	1	2	3	4	5	Н/С
7. Бажання та вміння працювати в команді над спільними завданнями						
8. Здатність ефективно виконувати свою роль у групі та вносити вклад у спільну справу						
9. Вміння допомагати колегам, ділитися знаннями та досвідом						
10. Здатність поважати думку інших членів команди та знаходити компроміси						
11. Вміння брати участь у вирішенні конфліктів у команді конструктивним шляхом						
12. Здатність адаптуватися до різних стилів роботи та особистостей у команді						

Розділ 3: Вирішення проблем та критичне мислення

Критерії	1	2	3	4	5	Н/С
13. Здатність аналізувати ситуацію, виявляти суть та причини проблем						
14. Вміння пропонувати різні варіанти вирішення проблем						
15. Здатність критично оцінювати інформацію, розрізняти факти та припущення						
16. Вміння приймати обґрунтовані рішення, враховуючи можливі наслідки						
17. Здатність знаходити нестандартні, креативні підходи до вирішення завдань						
18. Вміння вчитися на власних помилках та використовувати отриманий досвід						

Розділ 4: Самоорганізація та відповідальність

Критерії	1	2	3	4	5	Н/С
19. Вміння ефективно планувати свій час та завдання (навчальні, виробничі)						
20. Дотримання встановлених термінів виконання завдань						
21. Відповідальне ставлення до своїх обов'язків, сумлінність						
22. Ініціативність у пошуку інформації, покращенні навичок, виконанні завдань						
23. Здатність розставляти пріоритети в роботі						
24. Здатність працювати самостійно, не потребуючи постійного контролю						

Розділ 5: Адаптивність та гнучкість

Критерії	1	2	3	4	5	Н/С
25. Здатність швидко пристосовуватися до змін у освітньому процесі						
26. Готовність та здатність швидко опановувати нові знання, технології, обладнання						
27. Спокійне реагування на непередбачені ситуації, вміння змінювати плани						
28. Відкритість до нового досвіду та готовність виходити із «зони комфорту»						
29. Здатність працювати в умовах невизначеності або змінних вимог						

Розділ 6: Лідерство (якщо актуально для здобувача освіти)

Критерії	1	2	3	4	5	Н/С
30. Здатність брати на себе відповідальність за результат роботи групи/команди						
31. Вміння мотивувати та надихати інших до дії						
32. Здатність організовувати та координувати роботу інших						
33. Вміння чітко ставити завдання та контролювати їх виконання іншими						
34. Здатність приймати рішення в умовах дефіциту часу або інформації						

Додаткові коментарі (необов'язково):

Будь ласка, вкажіть конкретні приклади ситуацій, які підтверджують Вашу оцінку (як позитивні, так і ті, що потребують розвитку)

Сильні сторони здобувача освіти

(«м'які» навички): _____

ДЛЯ НОТАТОК

[illegible]

Автор-укладач

Ткаченко Ніна Григорівна, методист Науково методичного центру професійно-технічної освіти у Харківській області

**ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК «М'ЯКИХ»
НАВИЧОК (SOFT SKILLS) У ЗДОБУВАЧІВ
ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

Методичні рекомендації

У методичних рекомендаціях розкрито поняття «м'які» навички та подано практичні поради та систематизацію підходів до формування та розвитку «м'яких» навичок (soft skills) у здобувачів професійної (професійно-технічної) освіти, що сприятиме підвищенню їхньої конкурентоспроможності на ринку праці та успішній професійній самореалізації.

Рекомендовано педагогічним і керівним працівникам установ і закладів професійної (професійно-технічної) освіти, науковим, науково-педагогічним працівникам, аспірантам, докторантам.

The methodical recommendations reveal the concept of soft skills and provide practical advice and systematization of approaches to the formation and development of soft skills among students of professional (vocational and technical) education, which will contribute to increasing their competitiveness on the labor market and successful professional self-realization.

Recommended for teaching and managerial staff of institutions and institutions of professional (vocational and technical) education, scientific, scientific and pedagogical workers, post-graduate students, doctoral students.

Здано до друку 11.09.2025.

Формат 60x84/16. Папір офс. Друк на офс.

Умовн. друк арк. – 2,7. Наклад 50 прим.