




<p>ЗАТВЕРДЖЕНО Вченою радою Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди від <u>20.05.2021</u> р. протокол № <u>11</u></p>		<p>Шифр документа <u>04-05/2921</u></p>	<p>Система управління якістю ХНПУ імені Г.С.Сковороди</p> <p>ПОЛОЖЕННЯ ПРО ФОРМУВАННЯ SOFT SKILLS В УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ</p>	<p>УВЕДЕНО В ДІЮ наказом ректора від <u>20.05.2021</u> р. № <u>216-00</u></p>  <p>Юрій БОЙЧУК</p>
--	---	---	--	--

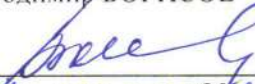
ПОЛОЖЕННЯ ПРО ФОРМУВАННЯ SOFT SKILLS В УЧАСНИКІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ

ПОГОДЖЕНО


Проректор з наукової,
інноваційної і міжнародної діяльності
Світлана БЕРЕЖНА


«17» листопада 2021 р.

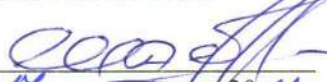
Проректор з
навчально-наукової роботи
Володимир БОРИСОВ


«17» листопада 2021 р.

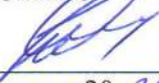
Проректор з
навчально-виховної роботи
Наталія БОРИСЕНКО


«17» листопада 2021 р.

Проректор з науково-педагогічної роботи,
соціально-економічних і правових питань
Роман ШАБАНОВ



«17» листопада 2021 р.

Начальник юридичного відділу
Олена ТАРАСЕНКО


«18» листопада 2021 р.

РОЗРОБНИК

Начальник відділу менеджменту і моніторингу
діяльності університету
Вікторія ПЛАХТЄЄВА


«16» листопада 2021 р.

Розробник: Начальник відділу менеджменту і моніторингу діяльності університету Вікторія ПЛАХТЄЄВА.

Ухвалено Вченою радою Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди протокол від «22» листопада 2024 р. № 1/1

Затверджено наказом ректора Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди від «22» листопада 2024 р. № 1/6 - од.

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

- 1.1. Актуальність розвитку soft skills обумовлена тим, що на сучасному етапі суспільного розвитку, що характеризується динамічними інноваційними процесами, змінюється погляд на професіограму молодого фахівця. Сьогодні роботодавці вимагають від своїх працівників не лише високого рівня професійних знань, умінь і навичок, а й, навичок комунікації, здатності до самоорганізації, володіння комп'ютерними навичками та офісними програмами тощо. Тому пріоритетом для Університету є підготовка конкурентоспроможних фахівців, спрямованих на професійну успішність.
- 1.2. Положення про формування soft skills в учасників освітнього процесу Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди (далі – Положення) визначає мету та процедури напрямів розвитку soft skills через систему професійного удосконалення учасників освітнього процесу, які комплексно впливають на формування репутаційного капіталу Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди (далі – Університет) та відповідають потребам суспільства в цілому та роботодавців зокрема.
- 1.3. Положення розроблено відповідно до Законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», чинних Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів вищої освіти, Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти ESG (Єрван), Методичних рекомендацій для експертів Національного агентства щодо застосування Критеріїв оцінювання якості освітньої програми, інших нормативних документів Міністерства освіти і науки України, професійних стандартів викладачів ЗВО та вчителів ЗЗСО, рекомендацій Всесвітнього економічного форуму (м. Давос).
- 1.4. Положення розроблено для всіх учасників освітнього процесу в Університеті: здобувачів освіти; педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників; співробітників структурних підрозділів Університету.

2. НАПРЯМИ ТА ОСНОВНІ ЗАВДАННЯ РОЗВИТКУ SOFT SKILLS

- 2.1. Університет, як заклад вищої освіти, що готує вчителя, формує у здобувачів вищої освіти навички, опанувавши які майбутні вчителі зможуть реалізувати основну мету повної загальної середньої освіти, а саме, всебічний розвиток, виховання і соціалізацію особистості, яка здатна до життя в суспільстві та цивілізованій взаємодії з природою, має прагнення до самовдосконалення і навчання впродовж життя, готова до свідомого життєвого вибору та самореалізації, відповідальності, трудової діяльності та громадянської активності. Реалізація цієї мети забезпечується шляхом формування ключових компетентностей, необхідних кожній сучасній людині для успішної життєдіяльності, а саме: вільне володіння державною мовою; здатність спілкуватися рідною (у разі відмінності від державної) та іноземними мовами; математична компетентність; компетентності у галузі природничих наук, техніки і технологій; інноваційність; екологічна компетентність; інформаційно-комунікаційна компетентність; навчання впродовж життя; громадянські та соціальні компетентності, пов'язані з ідеями демократії, справедливості, рівності, прав людини, добробуту та здорового способу життя, з усвідомленням рівних прав і можливостей; культурна компетентність; підприємливість і фінансова грамотність; інші компетентності, передбачені стандартом освіти. Спільними для всіх компетентностей є такі вміння: читання з розумінням, уміння висловлювати власну думку усно і письмово, критичне та системне мислення, здатність логічно обґрунтовувати позицію, творчість, ініціативність, вміння конструктивно керувати емоціями, оцінювати ризики, приймати рішення, розв'язувати проблеми, здатність співпрацювати з іншими людьми. Але не менш важливі й Soft Skills — універсальні непрофесійні якості, які допомагають взаємодіяти між собою в команді незалежно від сфери діяльності.
- 2.2. У політиці формування та розвитку soft skills в Університеті беруть участь усі структурні підрозділи Університету.

- 2.3. Основна ідея концепції формування soft skills – це створення так званого «емоційного інтелекту» у здобувачів, здатних не тільки засвоювати професійні компетентності, а і формувати: соціально – комунікативні здібності (комунікативні навички; міжособистісні навички; групова робота; лідерство; кооперація; соціальний інтелект; відповідальність; етика спілкування; вибудовування взаємовідносин; вміння працювати в команді та висловлювати власну думку); когнітивні навички (критичне мислення; навички вирішення проблем; інноваційне мислення; управління інтелектуальним навантаженням; навички самоосвіти; інформаційні навички; тайм-менеджмент); особисті якості і складові емоційного інтелекту (емоційний інтелект; чесність; оптимізм; стресостійкість; пунктуальність; гнучкість; креативність; мотивація; емпатія). Очевидно, що жодні з навичок не є взаємовиключними, а планомірний розвиток кожної категорії soft skills позитивно сприяє професійним успіхам молодих фахівців.
- 2.4. Університет формує особистість шляхом патріотичного, правового, екологічного виховання, утвердження в учасників освітнього процесу моральних цінностей, соціальної активності, громадянської позиції та відповідальності, здорового способу життя, вміння вільно мислити та самоорганізовуватися в сучасних умовах і створює необхідні умови для реалізації учасниками освітнього процесу їхніх здібностей і талантів.
- 2.5. Усвідомлюючи сучасні вимоги ринку праці, в Університеті розробляються не лише освітні програми, що включають вимоги до рівня розвитку загальних та фахових компетентностей у здобувачів вищої освіти, але й створюється особливе освітнє середовище, яке здатне забезпечити формування цих компетентностей. Це досягається за допомогою вивчення сучасних тенденцій та попиту на креативних фахівців на зовнішньому ринку праці, експериментування з різними формами і методами навчання і викладання (комунікативні тренінги, навички академічного письма тощо), побудова освітнього процесу за системою проєктного або проблемного навчання.
- 2.6. Університет підтримує рекомендації Всесвітнього економічного форуму щодо розвитку таких навичок soft skills:

- аналітичне мислення та інноваційність;
- активне навчання та стратегії навчання;
- розв'язання складних проблем;
- критичне мислення та аналіз;
- креативність, оригінальність та ініціативність;
- лідерство та соціальний вплив;
- використання технологій, моніторинг та контроль;
- створення технологій та програмування;
- витривалість, стресостійкість та гнучкість;
- логічна аргументація, розв'язання проблем та формування ідей.

2.7. Університет підтримує пропозиції ключових зовнішніх стейкхолдерів, які акцентують увагу на наступних якостях, які є пріоритетними в професійній діяльності вчителя сучасності:

- командна робота – здатність працювати в команді і виконувати свої завдання, поєднуючи індивідуальні навички з іншими членами команди для досягнення загальної мети;
- комунікативні навички – здатність передавати інформацію людям чітко, просто, ефективно і зрозуміло;
- гнучкість – спроможність прийняти негативні та неочікувані зміни і негайно шукати нові творчі рішення;
- лідерство – здатність приймати рішення і керувати підлеглими;
- тайм-менеджмент – набір методик і технологій, які дають можливість людині здійснювати планування особистого часу з метою підвищення ефективності та раціональності його використання;
- стресостійкість - комплекс особистісних якостей, що дозволяють переносити значні інтелектуальні, вольові та емоційні навантаження без особливих шкідливих наслідків для власного здоров'я та здоров'я оточуючих;

- прийняття рішень – вміння визначити найкращий шлях, що забезпечує максимальну ефективність і успішність отримання результату з мінімальними витратами особистих чи командних ресурсів;
- управління конфліктами – уміння домовлятися, мінімізувати конфліктні ситуації і не допустити напруженої атмосфери у команді.

2.8. Основні завдання структурних підрозділів щодо політики розвитку soft skills:

2.8.1. Структурні підрозділи Університету у співпраці з гарантами освітніх програм скеровують свою діяльність із забезпечення якості освіти на розроблення, моніторинг, перегляд та розвиток освітніх програм (надалі – ОП) з метою забезпечення набуття здобувачами освіти soft skills упродовж всього періоду навчання, які відповідають цілям та результатам навчання за ОП.

2.8.2. Гаранти освітніх програм, директори інститутів, декани факультетів, завідувачі кафедр спрямовують свою діяльність на розроблення, впровадження та перегляд програм, які забезпечують розвиток особистості, високу продуктивність, формування та удосконалення soft skills як учасника освітнього процесу, так і успішного фахівця в професійній діяльності.

2.8.3. Спілка студентів і молоді університету, Школа молодого лідера, Рада молодих учених – організовують та проводять заходи щодо розвитку та формування конкурентоспроможної на ринку праці особистості, а саме формування необхідних працедавцям управлінських і комунікативних навичок, вмінь працювати в команді, креативності тощо.

2.8.4. Психологічна служба і науково-методичний тренінговий центр соціального і професійного розвитку людини забезпечують проведення коучингу, консультацій з учасниками освітнього процесу з питань особистісного та професійного розвитку, а також усвідомлення необхідності формування та розвитку як професійних навичок, так і soft skills задля успішної професійної діяльності.

2.9. Основні вимоги до розвитку soft skills:

- визначення умов розвитку;
- аналіз результатів, досягнень та невдач;

- необхідність вийти із «зони комфорту»;
- наявність системи інструментів feedback;
- мотивація на розвиток та здобуття нового досвіду.

2.10. Шляхи розвитку soft skills:

- участь учасників освітнього процесу в конференціях;
- підготовка доповідей із застосуванням презентації онлайн та офлайн;
- проходження практик, професійна діяльність;
- саморозвиток;
- узагальнення та застосування досвіду колег, інших внутрішніх та зовнішніх стейкхолдерів;
- залучення до волонтерства та самоврядування;
- опрацювання літератури (книг, статей, рекомендацій тощо);
- гейміфікація освітнього процесу.

2.11. Форми розвитку soft skills:

- воркшопи, курси, тренінги, майстер-класи, семінари;
- коучингові сесії від керівництва закладу освіти та зовнішніх менторів як метод мотивації до змін;
- короткотермінові чи довготривалі проекти;
- практикуми онлайн та офлайн;
- гостьові лекції.

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

Програми формування soft skills складаються за формою, що наведена у Додатку 1 Положення (для кожної ОП така програма є обов'язковою). Оригінали програм soft skills надаються до відділу менеджменту і моніторингу діяльності університету для загальноуніверситетського звіту з виконання Стратегії розвитку університету та моніторингу діяльності ХНПУ, копії зберігаються у розробників програм.

Положення затверджується Вченою радою Університету і вводиться в дію наказом ректора. У такому ж порядку Положення оновлюється і скасовується.

ГЛОСАРІЙ

Soft skills (англ. м'які чи гнучкі навички, соціальні чи навички успішності) – комплекс неспеціалізованих, надпрофесійних навичок, які відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність і не пов'язані з конкретною сферою. Це ті бажані якості, які застосовуються у різних життєвих ситуаціях на робочих місцях, це такі риси, як цілісність, спілкування, ввічливість, відповідальність, професіоналізм, гнучкість, робота в команді і багато інших. Це ті якості, які найбільш затребувані з боку зовнішніх стейкхолдерів (крім фундаментальних компетентностей).

Брейнстормінг - це метод організації спільної групової, творчої роботи людей для пошуку ідей і вирішення будь-якої проблеми, розрахований на підвищення їх розумової активності й вирішення складних завдань; мозковий штурм;

Воркшоп (англ. – workshop, робоча майстерня, де засвоюються найбільш практичні навички) - інтенсивний навчальний захід, на якому учасники навчаються самостійно, перш за все, завдяки власній активній роботі.

Емоційний інтелект — це здатність, яку можна удосконалювати за допомогою навчання і практики. Емоційні навички можуть виховуватись у людей і природним шляхом, але кожен у змозі поліпшити свою здатність розуміти емоції. EQ відіграє велику роль у тому, як учасники освітнього процесу можуть подолати стреси і вирішити конфлікти.

Консалтинг (англ. consulting – консультивання) – діяльність з консультивання керівників, управлінців з широкого кола питань у сфері фінансової, юридичної, технічної, експертної, управлінської та інших видів діяльності). Зазвичай виділяють три основні методи надання консалтингових послуг у сфері вищої освіти: 1) процесне консультивання (консультант безпосередньо працює з працівниками та керівником закладу вищої освіти (підрозділу) над оптимізацією процесів, щоб команда досягла поставлених цілей); 2) експертне консультивання (консультант розробляє рішення та поради щодо діяльності ЗВО (підрозділу) винятково на основі отриманих даних та власної експертизи); 3) навчальне консультивання (роль консультанта зводиться до

надання учасникам освітнього процесу необхідної теоретичної та/або практичної інформації у формі семінарів, лекцій тренінгів, методичних посібників тощо)

Конфлікт-менеджмент (лат. *conflictus* – зіткнення, англ. *management* – управління) – мистецтво управління конфліктами – це цілеспрямований вплив щодо усунення (мінімізації) причин, що породили конфлікт, або корекція поведінки його учасників.

Коучинг (англ. *coaching* – тренерство) – метод здійснення консалтингу й тренінгу, в якому спеціальна людина «коуч» допомагає іншим людям досягнути певної життєвої чи професійної цілі. На відміну від тренінгів, коучинг використовує індивідуальний підхід.

Креативність (лат. *creatio* – створення) – творча, новаторська діяльність. Креативне мислення – це спосіб мислення, при якому людина здатна відрізнити інформацію від фактів, це мислення поза шаблонами, вміння вийти за рамки загальноприйнятих правил, нестандартний погляд на речі, це подолання стереотипів, вміння експериментувати і змішувати, формувати нові патерни, оперувати складністю.

Критичне мислення – навичка і життєво важливий ресурс сучасної людини, що базується на законах логіки та на розумінні психологічних процесів, які відбуваються у нашій свідомості.

Майстер-клас – особливий вид узагальнення та поширення педагогічного досвіду, що представляє собою фундаментально розроблений оригінальний метод або авторську методику, що спирається на свої принципи і має певну структуру.

Майндмепінг (англ. *Mind map*, пол. *Mapa myśli*) — це техніка запису, візуалізації та систематизації інформації. Мапа думок або мапа пам'яті, розуму, асоціативна карта — діаграма на якій відображають слова, ідеї, завдання, або інші елементи, розташовані радіально навколо основного слова або ідеї. Використовуються для генерування, відображення, структурування та класифікації ідей, і як допоміжний засіб під час навчання, організації, розв'язання проблем, прийняття рішень, та написання документів.

Тренінг – це форма групової роботи, що забезпечує активну участь і творчу взаємодію учасників між собою і з викладачем (тренером тощо), і одночасно

передбачає процес пізнання себе та інших, спілкування, ефективне опанування знань, формування умінь і навичок та розширення досвіду.

Фасилітація - це організація в групі процесу колективного розв'язання проблем, відповідно, керує цим процесом - фасилітатор.

Deadline (англ. – крайня межа чи граничний термін (дата та/або час) – термін до якого має бути виконано певне завдання.

Feedback (англ. – зворотній зв'язок, відгук, реакція на будь-яку дію чи подію) — залучення отримувача до дії, мотивація до покращення роботи та результатів, стимулювання до подальшого росту.

Програма формування soft skills у _____

1.	Тема	
2.	Мета, завдання, функції	
3.	Місце проведення	
4.	Мова	
5.	Суб'єкт	
6.	Об'єкт	
7.	Предмет	
8.	Спосіб формування	
9.	Спосіб обробки і аналізу рівня soft skills	

посада

підпис

Ім'я ПРІЗВИЩЕ

Приклад:

Програма формування soft skills у здобувачів першого (бакалавр) рівня вищої освіти, II, III, IV року навчання, спеціальності 014 Середня освіта (Мова і література (англійська, німецька, французька))

1.	Тема	Методика формування і розвитку м'яких навичок (soft skills) у майбутніх учителів іноземної мови (в межах дисципліни циклу професійної підготовки «Методика навчання іноземної мови»)
2.	Мета, завдання, функції	Підвищити рівень надпрофесійних навичок (soft skills): лідерські якості, ініціативність, бажання до сталого професійного розвитку (life long learning), критичне мислення, емоційний інтелект, вміння співпрацювати у команді.
3.	Місце проведення	ХНПУ імені Г.С. Сковороди, факультет іноземної філології, вул. Валентинівська, 2, м.Харків
4.	Мова	Англійська
5.	Суб'єкт	Викладачі дисципліни «Методика навчання іноземної мови»
6.	Об'єкт	Здобувачі першого (бакалавр) рівня вищої освіти, II, III, IV року навчання, спеціальності 014 Середня освіта (Мова і література (англійська, німецька, французька))
7.	Предмет	Формування і розвиток soft skills під час практичних занять з методики навчання іноземних мов за інноваційною формою, що передбачена спільним проектом МОН України та Британської Ради в Україні «Шкільний вчитель нового покоління»
8.	Спосіб формування	Інтерактивні навчальні підходи: навчання на основі комунікативних завдань, завдання евристичного характеру, використання ситуаційних досліджень, симуляції, групові проекти, розв'язування проблем, мікронавчання у межах академічної групи, прийом jigsaw (взаємне навчання), регулярна групова робота над вирішенням конкретних педагогічних проблем
9.	Спосіб обробки і аналізу рівня soft skills	Анонімне анкетування (опитувальник з двома питаннями: 1). Як студенти, майбутні вчителі іноземних мов, оцінюють свої soft skills? 2). Чи достатньо уваги, на їхню думку, викладачі приділяють розвитку soft skills під час методичної підготовки?) здобувачів через Google форми, які передбачають визначення рівня володіння різними групами soft skills від низького до високого.