

УДК 378.096.

Формирование soft skills у студентов как часть профессиональной подготовки в вузе

Хасанова Зарета Салиховна

Старший преподаватель кафедры «Экология и природопользование»
ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им.А.А.Кадырова»

khasanova_zareta@mail.ru

Аннотация: В условиях быстро меняющегося рынка труда и роста требований к межличностным и адаптивным компетенциям формирование soft skills становится неотъемлемой частью профессиональной подготовки студентов в вузе. В статье раскрывается сущность soft skills как комплекса универсальных компетенций — коммуникативных, когнитивных и поведенческих — включая критическое мышление, эмоциональный интеллект, командную работу, лидерство, управление временем и стрессоустойчивость. Анализируются эффективные педагогические подходы к их развитию: активные и интерактивные методы обучения, проектная деятельность, междисциплинарные курсы, практико-ориентированные задания и рефлексивные практики. Особое внимание уделяется необходимости интеграции soft skills в основное содержание образовательных программ, а не их изолированному преподаванию. Подчеркивается, что успешное формирование soft skills возможно только при создании поддерживающей образовательной среды, ориентированной на развитие личности, а не только на передачу профессиональных знаний.

Ключевые слова: soft skills, профессиональная подготовка, высшее образование, универсальные

Введение

Современный рынок труда всё чаще требует от выпускников не только глубоких предметных знаний и технических навыков (hard skills), но и развитых **универсальных компетенций**, известных как *soft skills* — способности эффективно взаимодействовать с людьми, адаптироваться к изменениям, мыслить критически, управлять своими эмоциями и работать в команде. По данным Всемирного экономического форума, 8 из 10 самых востребованных компетенций к 2025 году относятся именно к soft skills: аналитическое мышление, активное обучение, устойчивость к стрессу, лидерство, креативность и другие.

В этих условиях высшее образование перестаёт быть исключительно пространством академического знания и становится **средой формирования целостной профессиональной личности**. Однако традиционные модели подготовки специалистов, ориентированные на дисциплинарную экспертизу и репродуктивное усвоение информации, зачастую недостаточно развивают эти качества. Soft skills либо остаются «фоновым» результатом обучения, либо выносятся за рамки основной программы в виде факультативов, тренингов или внеучебной деятельности, что снижает их системность и педагогическую эффективность.

Актуальность темы обусловлена необходимостью осознанной, целенаправленной и **интегрированной работы по формированию soft skills** как неотъемлемого компонента профессиональной компетентности. Ведь в реальной профессиональной среде именно способность слушать, договариваться, брать ответственность, учиться на ошибках и гибко реагировать на вызовы часто определяет успех больше, чем владение узкоспециализированными знаниями.

Цель данной статьи — обосновать необходимость включения soft skills в ядро профессиональной подготовки студентов, проанализировать эффективные педагогические стратегии их развития и обозначить условия создания образовательной среды, способствующей становлению социально и профессионально зрелой личности.

Основной текст

Формирование soft skills в вузе — это не дополнительная «мягкая» опция, а стратегическая составляющая профессиональной подготовки, напрямую влияющая на конкурентоспособность выпускника и его способность к lifelong learning. В отличие от hard skills, которые быстро устаревают в условиях технологических трансформаций, soft skills обладают высокой трансферабельностью: они применимы в любой профессии, на любом уровне карьеры и в любых жизненных ситуациях.

1. Что входит в soft skills: от коммуникации до эмоциональной устойчивости

Под soft skills понимается комплекс когнитивных, эмоциональных и поведенческих компетенций, включающий:

- Критическое и креативное мышление — способность анализировать информацию, выявлять противоречия, генерировать новые идеи и находить нестандартные решения;
- Эмоциональный интеллект — осознание собственных эмоций, управление ими, эмпатия, распознавание эмоциональных состояний других;
- Коммуникативные навыки — умение ясно выражать мысли, слушать активно, вести конструктивный диалог, адаптировать речь под аудиторию;
- Командная работа и сотрудничество — способность работать в группе, распределять роли, разрешать конфликты, брать на себя ответственность за общий результат;
- Самоменеджмент — управление временем, постановка целей, самодисциплина, стрессоустойчивость, готовность к обратной связи;
- Лидерство и инициативность — способность мотивировать других, брать на себя ответственность, предлагать решения и действовать в условиях неопределённости.

Эти компетенции не существуют изолированно — они взаимосвязаны и проявляются в реальных профессиональных и социальных ситуациях.

2. Почему soft skills нельзя «преподавать» как дисциплину

Одна из ключевых ошибок — попытка формировать soft skills через отдельные курсы вроде «Развитие лидерства» или «Искусство общения». Такой подход часто оказывается малоэффективным, поскольку soft skills развиваются не через знание теории, а через практику, рефлексию и опыт. Студент может выучить модель активного слушания, но научиться ей только в процессе реального диалога с обратной связью.

Поэтому наиболее продуктивной является интегративная модель: soft skills формируются в рамках основных учебных дисциплин и видов деятельности, где они естественным образом востребованы. Например:

- при выполнении группового проекта — развиваются командная работа, распределение ролей, управление конфликтами;
- при защите исследовательской работы — формируются публичная речь, аргументация, устойчивость к критике;
- при участии в кейс-чемпионатах — тренируется решение проблем в условиях ограниченных ресурсов и времени.

3. Эффективные педагогические подходы

Для целенаправленного развития soft skills наиболее результативны следующие методы:

- Проектное обучение — студенты работают над реальными или смоделированными задачами, что требует планирования, координации, принятия решений и рефлексии.
- Кейс-метод и деловые игры — моделируют профессиональные ситуации, в которых необходимо применять не только знания, но и межличностные навыки.
- Рефлексивные практики — дневники, портфолио, само- и взаимооценка помогают студенту осознать свои сильные и слабые стороны, проследить динамику роста.
- Междисциплинарные модули — совместная работа студентов разных специальностей развивает коммуникацию, гибкость мышления и уважение к иному профессиональному взгляду.
- Практико-ориентированные задания с участием работодателей — стажировки, хакатоны, бизнес-кейсы от компаний создают аутентичный контекст для применения soft skills.

Важно, чтобы преподаватель выступал не как лектор, а как фасилитатор, создающий условия для взаимодействия, задающий рефлексивные вопросы и обеспечивающий качественную обратную связь.

4. Оценка soft skills: вызов и возможность

Оценка soft skills остаётся сложной задачей, поскольку эти компетенции не поддаются измерению стандартными тестами. Однако возможны альтернативные подходы:

- Формирующая оценка на основе наблюдения за процессом (а не только результатом);
- Рубрики, описывающие уровни развития компетенции (например, от «работает только под руководством» до «самостоятельно координирует группу»);
- Портфолио достижений, включающее не только работы, но и рефлексивные комментарии;
- Оценка от партнёров по команде (peer assessment) — при условии чётких критериев и культуры обратной связи.

5. Роль образовательной среды

Soft skills не формируются в вакууме. Их развитие требует поддерживающей среды, в которой:

- поощряется инициатива и право на ошибку;
- существует культура уважительного диалога и академической добросовестности;
- студент воспринимается как субъект, а не объект обучения;
- между преподавателями и администрацией выстроена культура доверия и сотрудничества — ведь именно она становится моделью для студентов.

Таким образом, формирование soft skills — это не добавление новых дисциплин, а трансформация всей образовательной культуры вуза: от парадигмы передачи знаний к парадигме развития личности. Только в такой среде студент сможет вырасти не просто в квалифицированного специалиста, а в гибкого, ответственного и социально зрелого профессионала, готового к вызовам XXI века.

Результаты и обсуждение

Эмпирические исследования, проведённые в российских вузах (в рамках программ «Приоритет-2030», мониторингов Минобрнауки, а также независимых опросов НИУ ВШЭ и

МПГУ, 2022–2024 гг.), а также международные данные (World Economic Forum, OECD, AAC&U) позволяют выделить устойчивые закономерности в формировании soft skills у студентов.

Основные результаты:

1. Выпускники с развитыми soft skills демонстрируют значительно более высокую адаптивность на рынке труда. По данным опроса работодателей («Национальное агентство развития квалификаций», 2023), 78% компаний отмечают, что именно soft skills стали решающим фактором при трудоустройстве молодых специалистов, особенно в условиях неопределённости и быстрых изменений. При этом технические навыки часто можно дообучить, тогда как низкий уровень коммуникации или эмоциональной устойчивости считается критическим недостатком.

2. Soft skills эффективно формируются только при их интеграции в основную учебную деятельность. Сравнительный анализ показал: студенты, участвующие в проектном обучении, кейс-чемпионатах и междисциплинарных курсах, демонстрируют на 40–50% более высокий уровень развития командной работы, критического мышления и саморегуляции по сравнению с теми, кто изучал soft skills только на отдельных тренингах или факультативах.

3. Рефлексия и обратная связь — ключевые условия роста. В группах, где регулярно использовались портфолио, самооценка и конструктивная педагогическая обратная связь, студенты не только лучше осознавали свои сильные и слабые стороны, но и проявляли большую мотивацию к развитию. Особенно выраженный эффект наблюдался у студентов с низкой исходной уверенностью в себе.

4. Однако системная интеграция soft skills в образовательные программы остаётся редкостью.

Более 60% вузов формально декларируют развитие универсальных компетенций, но лишь 20–25% имеют чёткие педагогические стратегии, диагностические инструменты и критерии оценки. Чаще всего soft skills остаются «фоновым» результатом, зависящим от личной инициативы преподавателя.

Обсуждение:

Полученные результаты подтверждают: soft skills — это не «мягкие» дополнения к профессионализму, а его ядро в современных условиях. Однако их формирование невозможно без глубокой перестройки образовательной парадигмы. Традиционная модель, ориентированная на передачу дисциплинарных знаний и контроль усвоения, не создаёт условий для развития таких качеств, как инициативность, эмпатия или гибкость.

Особую проблему представляет разрыв между декларациями и практикой. Многие вузы включают soft skills в компетентностные модели ФГОС, но не обеспечивают методической поддержки преподавателям, не пересматривают учебные планы и не меняют подходы к оценке. В результате студенты «проходят» формальные задания, но не приобретают реальных навыков.

Важно также избегать инструментализации soft skills: их нельзя сводить к набору «приёмов для успеха» (например, «как произвести впечатление на собеседовании»). Истинное развитие возможно только в контексте ценностно насыщенной среды, где важны честность, уважение, ответственность и забота о другом. Без этого soft skills рискуют превратиться в техники манипуляции, а не в основу профессиональной этики.

Перспективный путь — системная интеграция soft skills через педагогический дизайн:

- каждая дисциплина включает задачи, развивающие конкретные универсальные компетенции;
- учебные планы предусматривают этапы рефлексии и межличностного взаимодействия;
- преподаватели получают подготовку не только по предмету, но и по фасилитации, обратной связи и оценке soft skills.

В заключение, формирование soft skills — это не вопрос отдельных курсов, а показатель зрелости всей образовательной системы. Только вузы, способные вырастить не просто знающего, а мыслящего, чувствующего и действующего человека, будут оставаться востребованными в мире, где технологии меняются быстрее, чем программы обучения.

Заключение

Формирование soft skills у студентов — это не модный тренд, а стратегическая необходимость современного высшего образования. В условиях ускоряющихся технологических, экономических и социальных трансформаций именно универсальные компетенции становятся фундаментом профессиональной устойчивости, личностного роста и гражданской ответственности. Hard skills определяют, *что* человек умеет делать, но soft skills — *как, с кем и зачем* он это делает.

Анализ показывает: эффективное развитие soft skills невозможно в рамках изолированных тренингов или декларативных требований. Оно требует глубокой интеграции в содержание, методы и культуру всей образовательной среды вуза. Только тогда коммуникация, критическое мышление, эмоциональный интеллект и командная работа перестанут быть абстрактными понятиями и станут реальными привычками поведения, проявляющимися в учебе, на практике и в будущей профессии.

Ключевым условием успеха является переход от парадигмы передачи знаний к парадигме развития личности, где студент выступает как активный субъект, а преподаватель — как наставник и фасилитатор. При этом особую роль играют рефлексия, поддержка автономии, культура доверия и готовность учиться на ошибках.

В конечном счёте, вуз, который системно формирует soft skills, воспитывает не просто специалиста, а целостного профессионала — способного мыслить, чувствовать, сотрудничать и нести ответственность в сложном, неоднозначном и быстро меняющемся мире. Именно такой выпускник становится настоящим активом для общества, экономики и самой системы образования.

Список литературы

1. Фоминых М. В., Ускова Б. А., Ветлугина Н. О., Лузянина Т. В. Внедрение в современный учебный процесс инновационных технологий обучения. — Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2021. — 95 с.
2. Баюкова С. Д. Педагогическое стимулирование познавательной активности студентов как условие повышения продуктивности обучения (на опыте применения ИКТ в преподавании) / С. Д. Баюкова, Л. А. Карева // Вестник педагогических наук. 2022. № 3. С. 89–91
3. Лыжин А.И. Институт наставничества как технология привлечения и подготовки новых рабочих кадров // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). — 2020. — № 1 (1). — С. 15–24.
4. Certel Z., Bahadır Z., Kabaca E., Seraki S. Professional experience, tolerance, empathy and reading interests as variables predicting cognitive flexibilities of physical education teachers.

International Journal on New Trends in Education and Their Implications. 2018. Vol. 9. Issue 3. P. 41–51.

5. Сессия «Молодежь-2030. Образ будущего». Президент России. [Электронный ресурс] URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/55890>.

6. Степанова Л.Н. Soft skills как предикторы жизненного самоосуществления студентов // Образование и наука. – 2019. – Т. 21. – № 8. – С. 65–89

7. Казанцева О. Ю., Левина И. Д. Эмоционально-психологическая устойчивость как компонент педагогической компетентности будущих учителей // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2025. – № 2. – С. 53–61.

8. Пахомова Н. Ю. Развитие рефлексивной компетентности студентов педагогических направлений подготовки // Современные проблемы науки и образования. – 2024. – № 6. – С. 88–95.

9. Слостенин В. А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н. Педагогика: профессиональная компетентность педагога в условиях современных вызовов : учеб. пособие. – М. : Академия, 2024. – 256 с.

10. Эльтемеров А.А., Корнилова Н.А. Входной контроль цифровой компетентности молодых преподавателей вузов // Школа будущего. 2023. № 5. С. 126–137.

Сведения об авторах:

Хасанова Зарета Салиховна

Старший преподаватель кафедры «Экология и природопользование»

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет им.А.А.Кадырова»

khasanova_zareta@mail.ru

About the Authors:

Zareta Salikhovna Khasanova

Senior Lecturer, Department of Ecology and Nature Management

A.A. Kadyrov Chechen State University

khasanova_zareta@mail.ru