

Оксана Витальевна Василенко*Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова, г. Чебоксары, Россия, vasilenkoksana@rambler.ru***Ирина Витальевна Гаврилова***Чувашский государственный университет им. И.Н. Ульянова, г. Чебоксары, Россия, gavriloa.gra@yandex.ru***Оксана Николаевна Мирошниченко***Чебоксарский филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», г. Чебоксары, Россия, monic_soc@inbox.ru*

ФОРМИРОВАНИЕ ГИБКИХ НАВЫКОВ У СТУДЕНТОВ ПОСРЕДСТВОМ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В статье описана методика проектной деятельности для развития гибких навыков. Авторы статьи указывают на преимущества метода и приводят пример его применения. Описанный инструмент предлагается использовать в учебном процессе для подготовки конкурентоспособных выпускников вуза.

Ключевые слова: гибкие навыки, жесткие навыки, лидерство, профессионализация, студенчество, проектная деятельность.

Oksana V. Vasilenko*I.N. Ulyanov Chuvash State University, Cheboksary, Russia, vasilenkoksana@rambler.ru***Irina V. Gavrilova***I.N. Ulyanov Chuvash State University, Cheboksary, Russia, gavriloa.gra@yandex.ru***Oksana N. Miroshnichenko***Cheboksary Branch of the Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Cheboksary, Russia, monic_soc@inbox.ru*

FORMATION OF FLEXIBLE SKILLS AMONG STUDENTS THROUGH PROJECT ACTIVITIES

Abstract. The article describes the methodology of project activities for the development of flexible skills. The authors of the article point out the advantages of the method and give an example of its application. The described tool is proposed to be used in the educational process for the preparation of competitive university graduates.

Keywords: flexible skills, rigid skills, leadership, professionalization, students, project activity.

Молодежная безработица является одной из проблем современного социума, низкий уровень которой демонстрирует адаптацию молодежи к рынку труда. По данным Росстата, по итогам четвертого квартала 2021 года уровень безработицы по стране в целом снизился, по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года, на 1,8 процентного пункта, составив 4,3 %, а число безработных сократилось на 1,4 млн человек. В качестве негативной тенденции отмечается рост доли молодежи (от 15 до 25 лет) среди безработных. Если в декабре 2020 года эта доля составляла 16,5 %, то в декабре 2021 года – 20,8 % [1]. В подтверждение этих статданных первый замминистра труда и соцзащиты РФ Ольга Ба-

талиня заявляет, что после окончания учебных заведений по специальности не работает более трети выпускников России, объясняя причину неконкурентоспособностью молодых людей и проигрышем более опытным соискателям в практических навыках [2].

Для решения данных проблем в России разработана и принята долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года, в которой сообщается, что уровень занятости людей в возрасте 15–29 лет ниже среднероссийского и снижается, особенно среди молодых людей в возрасте 15 лет – 24 года. Также называются основные проблемы трудоустройства: ограниченное количество возможностей для совмещения обучения

и работы, высокий уровень «серой» занятости, отсутствие баланса между спросом и предложением в молодежном сегменте рынка труда, малое число вакансий для первого рабочего места. Ко всему прочему, сказываются низкая конкурентоспособность молодых людей в сегменте квалифицированного труда, отсутствие у них опыта при выходе с вуза, несформированность профессиональных ориентаций для карьеры, а также неудовлетворенность трудовыми качествами выпускников со стороны работодателей [3].

Поскольку рынок труда очень динамичен, сейчас важнее становятся не специальности, а навыки и компетенции, которыми соискатель обладает. Современный работодатель заинтересован в высококвалифицированных специалистах, поэтому сегодня перед высшими учебными заведениями стоит задача профессиональной подготовки выпускников в соответствии с теми компетенциями, которые будут не только соответствовать рынку труда, а даже опережать требования рынка [4, с. 492].

Известно, что существует два вида навыков: soft-skills (гибкие навыки) и hard-skills (жесткие навыки). Первые – навыки, связанные с личными качествами человека: способность коммуницировать, креативность, тайм-менеджмент и т. д. Вторые – профессиональные навыки и знания, необходимые для конкретной специальности. Среди исследователей, которые рассматривают роль гибких навыков в формировании успешного специалиста, можно назвать О.Л. Чуланову [5], С.А. Павленко, Л.А. Келеман и И.С. Прохорову [6], Ю.В. Сорокопуд и Е.Ю. Амчиславскую [7].

На основе выявленной проблемной области и ее актуализации авторами в феврале 2022 г. проведено исследование, целью которого было выявление потребности освоения в вузе гибких навыков у студентов. Анкетирование было запущено на платформе «Google-формы». В опросе приняли участие 212 студентов I–V курсов очной формы обучения таких факультетов, как медицинский, русской и чувашской филологии и журналистики, экономический, юридический и историко-географический Чувашского государственного университета имени И.Н. Ульянова. Из них 78,3 % – девушки и 21,7% – юноши в возрасте от 17 до 25 лет включительно.

В начале опроса давалась трактовка понятиям soft-skills и hard-skills. На вопрос о возможности выбора освоения гибких навыков в вузе (можно было выбрать несколько вариантов) ответы студентов распределились следующим образом (см. табл. 1).

Таблица 1

Ответы студентов на вопрос о возможности освоения навыков в вузе

№ п/п	Варианты ответов	Всего (%)
1	Коммуникативные	78,8
2	Стрессоустойчивость	71,7
3	Умение работать с информацией	70,8
4	Самоорганизация	63,7
5	Креативные	57,1

Полученные данные показывают, что большая часть опрошенных (78,8 %) заинтересована в развитии навыков эффективного общения. Известно, что они сегодня являются одними из самых востребованных работодателями. 71,7 % респондентов отметили стрессоустойчивость как один из ключевых мягких навыков при трудоустройстве. Это связано с жесткими дедлайнами, большим количеством проектов и зачастую неконтролируемым потоком информации, а также прохождением стресс-интервью при собеседовании соискателей. Владение и формирование основных навыков работы с информацией необходимы для развития в большинстве профессиональных сфер (70,8 %).

Еще одним навыком личной эффективности является навык самоорганизации – умение правильно организовать свое время, поставить цели, расставить их по приоритетам. Способность дисциплинировать себя в приоритете у 63,7 % опрошенных. Высокая конкуренция на рынке труда привела к тому, что современному специалисту важно быть уникальным, отличаться от других, уметь заявлять о себе, развивать креативное мышление и творческий потенциал (57,1 %). Изучая ответы студентов на вопрос о представлении себя в будущем в роли руководителя отдела (подразделения, организации), можем отметить, что половина респондентов ответила положительно (54,2 %), треть не задумывается об этом (33 %) и 12,7 % не представляет себя в этой роли.

Также мы поинтересовались, кто для студентов является примером идеального руководителя. Поскольку это был открытый вопрос, то одни из ответивших просто его проигнорировали, а другие отметили, что «таких руководителей не встречали». Это может говорить, с одной стороны, об отсутствии профессиональной занятости, а с другой стороны, что у них пока не сложилось представление об идеальном руководителе. Еще одна группа респондентов назвала конкретные имена как вымышленных (литературных) персонажей,

так и вполне реальных людей, начиная от политиков, бизнесменов, преподавателей и заканчивая своими родственниками.

Далее был задан вопрос о том, какими качествами должен обладать идеальный руководитель. Для вариантов ответов были использованы 11 параметров, которые собрал портал HR-tv.ru [8]. Ответы представлены в таблице 2.

Таблица 2

Ответы респондентов о параметрах идеального руководителя

№ п/п	Варианты ответов	Всего (%)
1	Ответственность	80,2
2	Дружелюбие	75,5
3	Уравновешенность	72,6
4	Уверенность в себе	72,2
5	Умение сплотить команду	71,2
6	Лидерские качества	70,3
7	Креативность	64,6
8	Харизматичность	64,2
9	Компетентность	62,7
10	Целеустремленность	58,0
11	Желание развиваться	54,2

В тройке лидирующих качеств ответственность (80,2 %), дружелюбие (75,5 %) и уравновешенность (72,6 %). Деловые, профессиональные и личные качества руководителя распределились в порядке убывания следующим образом: стрессоустойчивость, справедливость, трудолюбие, понимание, коммуникабельность, профессионализм, ораторские качества, высокий уровень образования (желательно психологическое), отзывчивость, непредвзятость, любовь к своему делу, мудрость, искренность, умение предотвращать конфликты, толерантность, умение заинтересовать в своем деле.

Как видим, требования к идеальному руководителю достаточно высокие. Руководитель должен быть лидером по своей натуре, готовым брать на себя ответственность за общую работу. При этом пользоваться авторитетом в глазах подчиненных, т. к. является лицом, принимающим решения (ЛПР).

Теперь обратимся к образовательному процессу в вузе. При обучении студентов гибким навыкам на теоретических занятиях невозможно рассмотреть специфику всех производственных ситуаций, единого алгоритма не существует, поэтому многие кампании разрабатывают этические кодексы, которые, в свою очередь, имеют свои узконаправленные функции. Таким образом, задача преподавателей – донести посыл до студентов о необходимости постоянного развития гибких навыков.

На рисунке 1 показана ситуационная схема (модель) формирования жестких и гибких навыков в образовательном процессе, где А – D – идеальная модель формирования жестких и гибких навыков; А – В – гибкие навыки преобладают над жесткими; А – С – недостаточно развиты жесткие навыки.

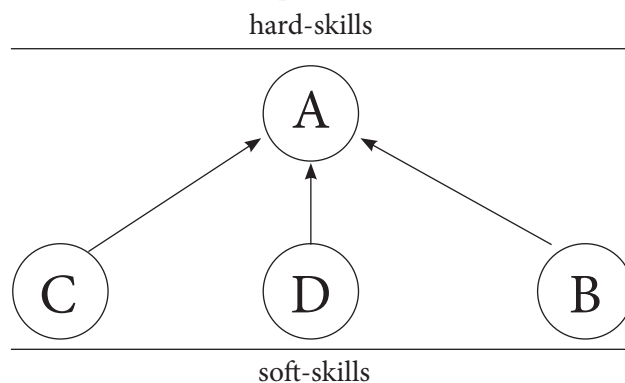


Рис. 1. Ситуационная схема (модель) формирования жестких и гибких навыков в образовательном процессе

Мы исходим из того, что одновременное формирование жестких и гибких навыков является самым оптимальным вариантом подготовки будущего специалиста. На практике можно наблюдать либо вариант А – В (активисты-общественники), либо вариант А – С (узко подготовленные выпускники, которым не хватает надпрофессиональных навыков).

Для развития гибких навыков мы предлагаем свой алгоритм использования проектного обучения. На одном из первых занятий (обычно это общеобразовательные дисциплины, которые идут по учебному плану на первых курсах) одному из преподавателей необходимо провести опрос студенческой группы на предмет развития гибких навыков: «Какие навыки («гибкие навыки», soft-skills) вы бы хотели освоить в вузе в первую очередь?»

Далее мы используем следующий алгоритм. На рисунке 2 показана концептуальная модель «5 стратегий (решений) в развитии гибких навыков».

В течение одного семестра в рамках конкретной дисциплины студент совершенствует один из навыков. На 2-м курсе вполне возможно возникнет потребность развивать другой навык или продолжить работать над тем же самым. Но в итоге формируется работа: преподаватель – студент, студент – группа, студент – студент, студент – деканат и т. д. На последнем курсе в последнем учебном семестре можно провести анонимный опрос о том, какие гибкие навыки были получены в вузе, какие инновационные приемы в этом помогли.



Рис. 2. Концептуальная модель «5 стратегий (решений) в развитии гибких навыков»

Итак, перед современными вузами стоят две задачи, решение которых позволит выпускнику быть адаптированным к быстроменяющимся условиям рынка: передача профессиональных знаний и умение развиваться в личностном плане.

Исходя из этих задач, миссия преподавателя состоит в создании среды, в которой обеспечивается достижение наилучших результатов для формирования гибких навыков. Под проектированием понимается творческий процесс конструирования системы социальных действий, направленных на преодоление существующих социальных проблем, на позитивные изменения, на развитие социальной ситуации [9, с. 106].

В рамках работы над проектом осваиваются, реализуются и совершенствуются гибкие навыки (тайм-менеджмент, коммуникации, эмоциональный интеллект, креативное мышление и многие другие). В основе яркого и полезного социального проекта лежит хорошая идея. Существует пять способов в нахождении яркой идеи проекта.

Способ первый – обсудить с благополучателями. Здесь необходимы навыки коммуникаций и эмоционального интеллекта. Нужно оттолкнуться от потребностей благополучателей. Можно не только собирать их проблемы и потребности, но и вместе с ними искать идеи по их разрешению. Это помогает не только лучше понять причины происходящего, но и найти новые варианты действий.

Второй способ – это вдохновиться опытом коллег. Для этого необходимо познакомиться с проектами коллег из других вузов, некоммерческих организаций и т. п., взять близкие идеи. Это не значит, что надо в точности повторять чужой опыт. Проект все равно получится другим, но-

вым. Однако можно будет опереться на советы и находки, творчески их перерабатывая.

Где можно найти описание проектов коллег? На сайтах фондов, которые поддерживают социальные проекты, часто размещается информация о проектах-победителях и истории их успеха. Можно воспользоваться каталогами победителей разных конкурсов. Например, национальной премии «Гражданская инициатива», которую проводит Комитет гражданских инициатив. Можно поискать тематические ресурсы, которые описывают успешный опыт. Например, Теплица социальных технологий сделала материал об успешных социальных Т-проектах. Также публикуются сборники лучших практик, например сборник «Активное поколение: простые истории о людях и их делах» – описание проектов, реализованных активными пожилыми людьми [10].

Третий способ – оттолкнуться от чего-то нового и интересного, собрать неожиданные, вдохновляющие идеи. И здесь очень пригодятся технологии, методы и приемы креативного мышления.

Четвертый способ – поговорить с возможными партнерами проекта – НКО, социальными учреждениями, инициативными группами, узнать об их планах и идеях. Возможно, получится реализовать совместный партнерский проект. И наконец, можно просто поискать информацию о новых технологиях, методиках, подходах, форматах работы, которые внедряются в тематической сфере. Умение работать с информацией – это тоже важный навык из числа гибких, который пригодится будущему специалисту. Таким образом, компетенция по проектной деятельности и гибкие навыки дадут возможность самореализоваться сту-

дентам сначала в учебной деятельности, а потом и в профессиональной [11].

Нами получены предварительные результаты, позволяющие оценить внедрение проектной технологии в образовательный процесс с целью развития гибких навыков у студентов, что согласуется с результатами исследований Т.Г. Волковой, предлагающей изучение такой дисциплины, как «Основы проектной деятельности» [12, с. 285]; А.А. Шариповой и А.В. Горинной, описывающих реализуемый вузовский проект «Наставничество студентов СибАДИ в проектной деятельности» [13]; А.Р. Ахмедовой, К.А. Великжаниной, О.Н. Колесниковой, Н.В. Кужим, А.Е. Трошиной и Т.В. Чукановой [14], которые приводят практику проектной деятельности студентов университета, описывая технологическую цепочку разрабатываемых студентами

социальных проектов, и косвенные результаты освоения комплекса знаний, умений и навыков в области социального проектирования.

Как показывает практический опыт авторов, проектная деятельность вовлекает всех студентов в реализацию поставленных задач преподавателем, результатом которой является развитие soft-skills. При этом, на наш взгляд, необходимо более тесное взаимодействие с местами прохождения производственных практик для дальнейшей разработки проектной деятельности в образовательном процессе, приближенной к специфике профессионализации. Таким образом, развитие гибких навыков выводит конкретного студента на индивидуальную образовательную траекторию, а учреждение образования – на планирование образовательного маршрута.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Безработица снизилась почти во всех регионах РФ. URL: <https://riarating.ru/regions/20220301/630217865.html> (дата обращения: 17.04.2022).
2. Гурьянов С. А вуз и ныне там: как выпускнику найти работу. В Минтруде намерены бороться с неконкурентоспособностью молодых специалистов в России. URL: <https://iz.ru/1283700/sergei-gurianov/vuz-i-nyne-tam-kak-vyruskniku-naiti-rabotu> (дата обращения: 17.04.2022).
3. Долгосрочная программа содействия занятости молодежи на период до 2030 года. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 г. № 3581-п. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_403576/660f87b058296087dc23eaae04a8be3728d31b2f/ (дата обращения: 17.04.2022).
4. Professional Career, Success and Higher Education In The Value System Of Fregional University Students (Based On The Sociological Survey Materials) / O. V. Vasilenko, T. S. Ignateva, M. S. Sapriko and others / Abstracts & Proceedings of INTCESS 2022- 9th International Conference on Education and Education of Social Sciences, 17–18 January, 2022. P. 484–493.
5. Ивонина А. И., Чуланова О. Л., Давлетшина Ю. М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft-skills и hard-skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников. URL: <http://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf> / (дата обращения: 17.04.2022).
6. Павленко С. А., Келеман Л. А., Прохорова И. С. Формирование Soft Skills («гибких навыков») в процессе преподавания гуманитарных дисциплин на основе современных педагогических технологий. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-napravleniya-teoreticheskikh-i-metodicheskikh-razrabotok-v-oblasti-upravleniya-rol-soft-skills-i-hard-skills-v-professionalnom/> (дата обращения: 17.04.2022).
7. Сорокопуд Ю. В., Амчиславская Е. Ю., Ярославцева А. В. Soft Skills («мягкие навыки») и их роль в подготовке современных специалистов. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/soft-skills-myagkie-navyki-i-ih-rol-v-podgotovke-sovremennyh-spetsialistov/> (дата обращения: 17.04.2022).
8. 11 признаков идеального руководителя. URL: <https://hr-tv.ru/articles/odinnadtsat-priznakov-idealnogo-rukovoditelja.html> (дата обращения: 17.04.2022).
9. Васильев Н. В., Василенко О. В. Социальное проектирование в образовательном процессе студентов // Сборник научных трудов молодых ученых и специалистов: в 2 ч. Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2019. Ч. II. С. 101–106.
10. Сборник кейсов. Активное поколение: простые истории о людях и их делах. URL: <https://silveragemap.ru/upload/iblock/0e7/0e7d55402427b56dbfedaadbfad3eb67.pdf> (дата обращения: 16.05.2022).
11. Мирошниченко О. Н. Социальный проект как средство самореализации и приобщения молодежи к решению социальных проблем города // Механизмы взаимодействия власти, бизнеса и общества в контексте реализации национальных проектов: материалы XI Всерос. науч.-практ. конф. Чебоксары, 2020. С. 125–128.
12. Волкова Т. Г. Проектная деятельность как основа формирования soft skills // Актуальные вопросы естествознания: материалы IV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Иваново, 25 марта 2019 года / сост.: О. В. Хонгорова, М. Г. Есина. Иваново, 2019. С. 282–286.
13. Шарипова А. А., Горина А. В. Развитие soft skills будущих инженеров-наставников в проектной деятельности (на примере реализации вузовского проекта «Наставничество студентов СибАДИ в проектной деятельности») // Архитектурно-строительный и дорожно-транспортный комплексы: проблемы, перспективы, инновации: сборник материалов V Международной науч.-практ. конф., посвященной 90-летию ФГБОУ ВО «СибАДИ», 03-04 декабря 2020 г. Омск, 2021. С. 855–860.
14. Социальная проектная деятельность студентов вузов как метод развития их soft skills / А. Р. Ахмедова, К. А. Великжанина, О. Н. Колесникова и др. // Мир науки, культуры, образования. 2021. № 4 (89). С. 48–50.

Статья поступила в редакцию 21.04.2022; одобрена после рецензирования 20.06.2022; принята к публикации 19.09.2022.

The article was submitted 21.04.2022; approved after reviewing 20.06.2022; accepted for publication 19.09.2022.