

**Н. С. Васиньова**

**ВИКОРИСТАННЯ «CASE STUDY» В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ  
ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК НЕОБХІДНИЙ СКЛАДНИК  
ФОРМУВАННЯ У СТУДЕНТІВ НАВИЧОК SOFT SKILLS**

Сучасний етап розвитку вищої освіти характеризується глобальними нововведеннями, орієнтацією освітніх програм і педагогічних технологій на компетентнісний підхід (*competence-based approach*), що, своєю чергою, підтверджено нормативно-законодавчими документами (Закон України «Про вищу освіту» (2019), Указ Президента України «Про стратегію сталого розвитку Україна – 2020 від 12 січня 2015 року № 5/2015»), які визначають першочергові пріоритети розвитку освіти та в яких створено засади для впровадження й реалізації компетентнісної моделі освіти, результатом якої є сформованість професійної компетентності випускників закладів вищої освіти. Разом з тим, відповідно до процедури проведення акредитації, завданням експертів Національного агентства є вивчення й оцінка здатності закладів вищої освіти організувати якісний освітній процес, спираючись на індивідуалізацію навчання, взаємодію, формування творчого потенціалу, збільшення самостійної роботи студентів, формування системи знань, умінь та навичок відповідно до освітньо-професійних програм. Тобто тепер увагу акцентовано не на результатах освітнього процесу, а на самому процесі.

Своєю чергою, останні дослідження ринку праці відображають помітну тенденцію значної зацікавленості працедавців до «soft skills» у роботошукачів. Більшість роботодавців вважають їх так само важливими, як і професійні знання та вміння. Професійні вміння та навички застарівають, а «soft skills» є актуальними завжди. В Україні поняття «soft skills» – відносно нове та недосліджене. Хоча, реагуючи на запити ринку праці, різні тренінгові

агенції пропонують різноманітні програми, спрямовані на розвиток «soft skills» [3].

Поряд з цим, як показує досвід, знання та практичні навички, отримані студентами впродовж навчання, з часом зменшуються, утрачають свою цінність. Випускникам закладів вищої освіти після працевлаштування потрібен певний час для відновлення знань і вмінь. Проте нездатність молодого фахівця швидко реагувати на вимоги ринку праці не належить до низької якості підготовки в межах ЗВО. Це пояснюється невмінням застосувати на практиці отримані професійні компетенції, а також тим, що в процесі навчання студенти не мали можливості отримати досвід самостійно опрацювати реальну практичну проблему, знайти причину її виникнення й прийняти правильне рішення щодо її усунення.

Одним із чинників, який впливає на перспективу працевлаштування студентів, є інноваційні методи викладання, навчання та оцінювання, що допомагають студентам займатися «глибоким» навчанням, а також формують у них якості, які роблять їх привабливими для потенційних роботодавців і покращають можливість працевлаштування [16].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** свідчить, що впровадження інноваційних методів і фундаментальні засади визначення потреб у переході до компетентнісного підходу під час підготовки студентів закладено в працях: В. Андрущенко, Н. Бібік, В. Загвязинського, Г. Єльнікової, В. Маслова, З. Рябової, Т. Туркот та ін.

Обґрунтування доцільності застосування інтерактивних методів, зокрема кейс-технологій, для підвищення ефективності процесу навчання репрезентовано в студіях Д. Долбневої, Н. Дудник, Н. Кляп, О. Мармази, О. Павленко, М. Шмардак та ін. В українському освітньому просторі не приділено достатньої уваги формуванню та розвитку «м'яких» навичок у студентів ЗВО, тому це відносно новий та актуальний предмет дослідження.

**Метою статті** є аналіз навчального потенціалу кейс-методу під час викладання дисциплін у закладах вищої освіти та обґрунтування впливу

методики ситуаційного аналізу на формування у студентів «м'яких» навичок, необхідних для працевлаштування та побудови кар'єри в майбутньому.

XXI століття вносить зміни в портрет фахівця з вищою освітою, а точніше – у визначення вимог до його підготовки, особистісних і професійних якостей. Для результату освіти важливим стає не лише «що» знає майбутній фахівець, але і «як» він може діяти [2].

Тому погоджуємося з думкою багатьох учених, що об'єктивною вимогою ринку праці є розвиток у студентів спеціальних знань, які наближені до практичної діяльності, тобто «твердих» навичок («hard skills»); уміння здобувати знання самостійно протягом усього життя, стратегічно мислити та співпрацювати тощо. Але натомість сьогодні роботодавці, переймаючи зарубіжний досвід успішних організацій, спостерігають відсутність м'яких навичок серед недавніх випускників. М'які навички, які ще називають ключовими, основними навичками, ключовими компетенціями або навичками працевлаштування, – це ті бажані якості, які застосовуються на різних робочих місцях і в різних життєвих ситуаціях – такі риси, як цілісність, спілкування, ввічливість, відповідальність, професіоналізм, гнучкість, робота в команді тощо [5].

Усвідомлюючи сучасні вимоги ринку праці та в аспекті вирішення поставлених перед вищою освітою завдань, сьогодні є своєчасною проблема збалансування зазначених компетенцій, формування в студентів навичок «soft skills», що можливо за умов оновлення форм і методів керування освітнім процесом. Усе це зумовлює пошук і застосування вченими інтерактивних методів викладання, зокрема кейс-методу («case study»).

Кейс – 1) це опис реальної ситуації; 2) це «шматочок» реального життя (в англійській термінології TRUE LIFE); 3) це події, що реально відбулися в тій чи тій сфері діяльності й описані авторами для того, щоб спровокувати дискусію в навчальній аудиторії; 4) це «моментальний знімок реальності», «фотографія дійсності»; 5) не просто правдивий опис подій, а єдиний інформаційний комплекс, що дозволяє зрозуміти ситуацію.

Кейс-стаді (або метод конкретних ситуацій – МКС, або ситуаційне навчання) становить спеціальну методику навчання, яка передбачає використання конкретних ситуацій (випадків, історій) для спільного аналізу, обговорення або вироблення рішення тими, хто навчається, з певного розділу чи теми навчального курсу [8].

Вивчення педагогічної періодики засвідчує, що в цей час актуальною є проблема впровадження технології ситуативного аналізу (кейс-технології) в практику вищої освіти, що зумовлено деякими тенденціями: перша впливає із загальної спрямованості розвитку освіти, її орієнтації не стільки на отримання конкретних знань, скільки на формування професійної компетентності, умінь і навичок розумової діяльності, розвиток здібностей особистості, серед яких особливу увагу приділено здатності до навчання, зміні парадигми мислення, умінню переробляти величезні масиви інформації. Друга – впливає з розвитку вимог до якості підготовки фахівця, який, окрім задоволення вимог першої тенденції, повинен володіти також здатністю оптимальної поведінки в різних ситуаціях, відрізнятися системністю, ефективністю дій в умовах кризи [13]. До наступної тенденції ми би віднесли орієнтацію сучасних роботодавців на сформованість у кандидатів на посаду комплексу універсальних умінь (здатність креативно мислити й управляти часом, навички комунікації, стресостійкості, лідерства, командоутворення тощо), які раніше залишалися без уваги та недооціненими.

Зокрема, соціальна мережа для пошуку і встановлення ділових контактів LinkedIn опублікувала перелік «The Most In-Demand Hard and Soft Skills of 2020» («Найбільш затребувані «тверді» і «м'які» навички у 2020 році»), до яких належать: креативність, здатність переконувати, здатність до ефективної співпраці, адаптивність, емоційний інтелект [6].

Також про ступінь значущості методу в сучасній освіті свідчать такі дані: у середньому розборі типових ситуацій у західних вишах присвячується 35 – 40% навчального часу. У школі бізнесу Чиказького університету на частку кейсів припадає 25% часу, у бізнес-школі

Колумбійського університету – 30%, а в знаменитому Уортоні – 40%. Лідирує ж за кількістю годин, відведеним на заняттям за цим методом, її «першовідкривач» – Гарвард. Пересічний студент за час навчання розбирає до 700 кейсів. В Україні кейс-метод уперше представлено в 1992 р. фахівцями Школи державного управління ім. Дж. Кеннеді Гарвардського університету в Національній академії державного управління при Президентіві України [7].

Однак у зв'язку з наявною актуалізацією цієї теми в усьому світі проблема подальшого використання кейс-технологій в Україні залишається недостатньо дослідженою. Запровадження методу в освітній процес закладів вищої освіти знаходиться на стадії осмислення та запозичення напрацьованих методик у зарубіжних учених.

Аналіз літератури [7; 10] дає можливість визначити відмінні ознаки кейс-методу від інших методів навчання: наявність моделі педагогічної системи, стан якої розглядається в деякий дискретний момент часу; колективне вироблення рішення; багатоальтернативність рішень; єдина мета при виробленні рішень; наявність системи групового оцінювання діяльності; наявність керованої емоційної напруги студентів; наявність безпосередньої взаємодії між викладачем та студентом.

Отже, застосовуючи метод кейсів у викладацькій діяльності, можна виділити низку переваг. Проте, на нашу думку, кейс-метод має і певні недоліки (труднощі) (див. табл. 1).

*Таблиця 1*

***Переваги і недоліки (труднощі) методу кейсів***

<b>Переваги</b>	<b>Недоліки</b>
активізація діяльності і викладача, і студента	вимагає більших затрат часу
демократизм методу, оскільки передбачає рівноправ'я студентів і викладача в процесі обговорення та вирішення ситуації (проблеми)	потребує від викладача певного досвіду, глибоких знань у проведенні дискусії та аналізу «рейсової» ситуації
активізація пізнавального інтересу студентів	не сприяє глибокому вивченню педагогічних проблем і завдань
отримання навичок роботи в команді	вимагає більших затрат часу

(колективі)	
розвиток самостійного, аналітичного, критичного мислення	недостатньо досліджений у педагогіці
можливість перевірити теорію на практиці	
уміння формулювати питання, аргументувати свою відповідь, виступати перед аудиторією	
уміння вислуховувати й ураховувати альтернативну думку	
навчитися знаходити найбільш раціональне рішення поставленої проблеми	
здатності справлятися з нестандартними ситуаціями, які вимагають знань з багатьох наук	
розвиток дослідницьких і комунікативних навичок	
розвиток загального інтелектуального рівня студента	
навчитися знаходити найбільш раціональне рішення поставленої проблеми	
здатності справлятися з нестандартними ситуаціями, які вимагають знань з багатьох наук	
розвиток дослідницьких і комунікативних навичок	
розвиток загального інтелектуального рівня студента	
формуванням навичок самоорганізації	
наявність зворотного зв'язку	

Незважаючи на виокремлений широкий спектр переваг використання кейс-методу в освітньому процесі ЗВО та доведений у ході дослідження факт подолання за його допомогою «сухості» викладання, на нашу думку, усе це не може повністю замінити класичного навчання як простий виклад матеріалу. Тому як, саме за допомогою традиційних методів формуються нормативні знання студентів.

У методологічному контексті кейс-метод можна представити як складну систему, у яку інтегровано різні методи пізнання. Він включає моделювання, системний аналіз, проблемний метод, мисленнєвий експеримент, методи опису, класифікації, ігрові методи, які виконують у кейс-методі свої функції [11, с. 19]. Ось чому ми дотримуємося думки, що

використання методу в освітньому процесі вирішить головне завдання викладача, а саме: поєднання теоретичного складника курсу з практичним та знання з очікуваними програмними результатами навчання (компетентностями).

У ході дослідження проаналізовано офіційні сайти 10 кращих бізнес-шкіл світу за версією Financial Times, які лідирують за якістю підготовки студентів. Отже, з'ясовано, що головною метою кожної освітньої програми є поєднання академічної теорії з реальною практикою, формування навичок адаптивного мислення та вирішення проблем. Одним із засобів її реалізації є використання в освітньому процесі шкіл методу аналізу ситуацій, що заявлено майже на кожному сайті, наприклад, Гарвардська школа бізнесу виділяє майже 90% навчального часу на розгляд кейсів за програмами MBA. Фахівці гарвардської школи дотримуються думки, що кейс-метод є найкращим способом підготовки студентів до викликів лідерства. Модель навчання виходить за рамки фактів та теорій – це процес, який навчає слухачів не тільки керувати організаціями, але й як постійно розвиватися та навчатися [12].

Отримані дані свідчать про достатньо високий ступінь значущості розвитку навичок soft skills та кейс-технологій у викладацькій діяльності провідних шкіл світу. Але, на жаль, те саме не можна сказати про заклади вищої освіти України, що підтверджують результати дослідження.

Аналіз офіційних сайтів ЗВО України показав, що лише в окремих рекламних буклетах закладів освіти міститься інформація щодо форм освітнього процесу, серед яких виокремлено: case-study, тренінги, майстер-класи, ділові ігри тощо. Цим, на нашу думку, виділено позитивні відмітні особливості, переваги цього закладу освіти та що впливає на імідж закладу освіти, залучення і якісний відбір абітурієнтів.

Спираючись на відсутність будь-якої інформації на сайті стосовно сучасних форм реалізації освітньої програми, можна припустити, що заклади освіти або достатньо пасивно використовують в освітньому процесі

інтерактивні методи навчання, або не вважають за доцільне фокусувати на цьому увагу.

Паралельно було проаналізовано освітньо-професійні програми підготовки магістрів публічної служби та керівників у сфері освіти (спеціальностей «Публічне управління та адміністрування», «Менеджмент»). З'ясовано, що їх зміст перенавантажено навчальними дисциплінами, які розвивають у студентів «hard skills», пов'язаних зі знанням фундаментальних дисциплін, здобуттям практичної підготовки. З цього можна зробити висновок про другорядність розвитку в студентів «м'яких» навичок та їхнє значення у формуванні навчальних планів.

Звідси приходить усвідомлення про необхідність розробки та впровадження в освітній процес комплексу навчальних курсів, спрямованих на інтенсивне оволодіння навичок ділової комунікації, тайм-менеджменту, стратегічного планування, розвитку етичної сфери особистості, роботи з проектами і документацією (наприклад: «Тайм-менеджмент керівника», «Стратегії і тактики успішної комунікації», «Етика управління організацією», «Стратегічне планування в професійній діяльності»).

У межах індивідуальної та групової роботи доцільно надавати знання про сучасні тенденції візуалізації даних, технології пошуку і структурування інформації, методики і техніки побудови презентацій тощо [14].

Проте застосування сучасних методів навчання, зокрема розробка кейсів на основі управлінського досвіду країни, створення пакетів-кейсів за певними темами, організація колективної самостійної роботи над запропонованим матеріалом ставить нові вимоги перед викладачем. Для оновлення освітніх програм з формування soft skills необхідно, по-перше, викладачам розуміти сутність такого популярного на сьогодні явища та засобів, які покликані сприяти цьому процесу. На наш погляд, переважно інтерактивні технології навчання акумулюють величезні можливості для розвитку «soft skills», сприяють підвищенню якості професійної підготовки



студентів, формуванню спектра навичок, необхідних для майбутнього працевлаштування та професійного розвитку.

Ураховуючи різні позиції вчених щодо організації роботи над кейсом, [1; 4; 10], нами було систематизовано їхні підходи та запропоновано такий алгоритм дій:

1. *Підготовчий етап.* Його мета – набуття студентами досвіду прийняття управлінських рішень у новій ситуації. Основне завдання: викладач здійснює оптимальний підбір інформації для кейсу: 1) розробка реальної управлінської проблеми (бажано, щоб стосувалась недавніх актуальних подій та містила контрастні порівняння); 2) підготовка допоміжного матеріалу для кейсу (таблиці, графіки (статистична інформація), відео-, аудіоматеріали); 2) розробляються варіанти вирішення проблемних ситуацій; 3) відбувається підготовка студентів до нової форми роботи.

2. *Етап занурення в спільну діяльність.* Основна мета – формування мотивації до спільної діяльності, виявлення ініціативи студентів: 1) ознайомлення студентів із ситуацією; 2) визначення основної проблеми кейсу.

3. *Етап організації спільної діяльності.* Основне завдання: організація діяльності щодо вирішення проблеми, діяльність може бути організована в малих групах або індивідуально: 1) студенти розподіляються за групами; 2) студенти складають індивідуальні відповіді в єдину позицію для презентації; 3) вибирається спікер, який презентуватиме рішення (у випадку, коли роботу організовано за групами), запитання до спікерів; 4) оцінюється змістовний бік рішення, техніка презентації; 5) викладач організовує й контролює загальну дискусію.

Обов'язковими вимогами цього етапу є: участь кожного в обговоренні; можливість кожному висловити свою думку та одержати уявлення про думки інших; командний характер роботи, що вимагає вміння вислуховувати й

ураховувати чужі думки. Безумовно, на перебіг обговорення впливає і студентська аудиторія, і стосунки, які склалися між студентом і викладачем.

Студенти-першокурсники або магістранти, які здебільшого мають професійний досвід, поводитимуться по-різному. Отже, викладачу потрібно враховувати контингент студентів при підготовці до заняття та необхідно продумати, який сценарій обговорення кейсу доречно застосовувати в певній групі.

4. *Етап аналізу і рефлексії спільної діяльності.* Основне завдання: виявити освітні та навчальні результати роботи з кейсом: 1) аналізується ефективність організації заняття; 2) визначаються завдання для подальшої роботи; 3) викладач завершує дискусію, аналізує роботу груп, підводить підсумки або самоконтроль (самооцінювання).

Теоретико-методологічний аналіз дозволяє зробити висновок про недостатню орієнтацію закладів вищої освіти України на формування й розвиток у студентів навичок *soft skills*, що є необхідним складником їхньої професійної компетентності. До провідних якостей і вмінь випускника XXI ст. зараховують: критичний, креативний характер мислення і активність; відкритість усьому новому й уміння в ньому орієнтуватися; комунікативні навички; уміння знаходити й обробляти інформацію; керувати проектами; бажання і прагнення постійно самовдосконалюватися та ін. Сьогодні при працевлаштуванні такі навички оцінюють вище, ніж академічні компетентності кандидатів, про що свідчить вивчення зарубіжного досвіду.

Але ми дотримуємося думки, що «м'які» навички повинні доповнювати «тверді» й навпаки. *Hard skills* досить стійкі, зазвичай входять до складу посадових інструкцій та кваліфікаційних характеристик, *soft skills* мають універсальний характер і важливі для успішного і професійного, і життєвого самовизначення будь-якої людини, незалежно від професії [15], що сприятиме максимальному розкриттю своїх компетенцій, формуванню аналітичних, комунікативних навичок, розвитку лідерства, особистісних якостей і досягненню кар'єрних висот. Усе це є підґрунтям успішної

реалізації особистості у швидкозмінюваному світі та ще раз підтверджує необхідність розробки таких курсів, які відповідають вимогам ринку праці та спрямовані на формування в студентів навичок soft skills.

Також потрібно змістовно фокусувати діяльність викладача на розвиток універсальних навичок і вмінь, змінити форму взаємодії викладача зі студентами. Реалізація освітніх програм повинна здійснюватися переважно за допомогою інтерактивних підходів, зокрема кейс-методу. Установлено, що кейс-технології мають більший педагогічний потенціал, ніж традиційні методи навчання [9]. Крім того, такий підхід сприяє продуктивному розвитку і особистісних якостей, і формуванню «твердих» і «м'яких» навичок, що дає можливість підготувати «універсального фахівця», який відповідатиме вимогам сучасного європейського ринку праці.

Для того, щоб заклади вищої освіти змогли реалізувати зазначене вище, необхідно на першому етапі привести це відповідно до стратегічних цілей і завдань закладу освіти.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Безлюдна Н., Дудник Н. Інтерактивні технології навчання як засіб формування етичної компетентності майбутніх менеджерів освіти // *Проблеми підготовки сучасного вчителя. № 18, 2018. С. 27–34. (32-33)*  
URL: [http://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/osvitology/book\\_sisoeva-internet.pdf](http://kubg.edu.ua/images/stories/Departaments/osvitology/book_sisoeva-internet.pdf) (дата звернення: 28.05.2020).
2. Дем'яненко Н.М. Компетентнісно-професійний підхід у підготовці магістрів / Н.М. Дем'яненко // *Педагогічні науки: Збірник наук. праць / Полтавський держ. пед. ун-т. Полтава, 2009. Вип. 1. С. 48–54*
3. Длугунович Н. А. Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців // *Вісник Хмельницького національного університету. 2014. № 6 (219). С. 239–242.*
4. Кейс-метод навчання у медичній освіті Г. А. Павлишин, Т. В. Бігуняк, Т. В. Саварин  
URL: [file:///C:/Users/X552E/Downloads/Mosv\\_2015\\_3\\_18.pdf](file:///C:/Users/X552E/Downloads/Mosv_2015_3_18.pdf)

5. Коваль К. О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування // *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2015. №2. С. 162–167, с. 163.
6. Найбільш потрібні навички 2020 року  
URL: <http://www.management.com.ua/tend/tend1185.html> (дата звернення: 28.05.2020).
7. Осіна Н. А. Методичні рекомендації на тему «Кейс-метод як спосіб формування життєвих компетентностей учнів. Запоріжжя, 2018.  
URL: [https://naurok.com.ua/keys-metod-yak-sposib-formuvannya-zhittevih-kompetentnostey-uchniv-13118.html#\\_Toc36572](https://naurok.com.ua/keys-metod-yak-sposib-formuvannya-zhittevih-kompetentnostey-uchniv-13118.html#_Toc36572) (дата звернення: 03.05.2020).
8. Павленко О. О., Акальмаз Р. В. Використання методу Case Studies у навчальному процесі із застосуванням НІТ. URL: [https://novyn.kpi.ua/2005-2/08\\_Pavlenko.pdf](https://novyn.kpi.ua/2005-2/08_Pavlenko.pdf) (дата звернення: 04.05.2020).
9. Пащенко Т. М. Кейс-технології навчання кваліфікованих робітників будівельної галузі  
URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32308248.pdf> (дата звернення: 28.05.2020).
10. Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация и проведение: учебник / В.Я.Платов. Москва: Профиздат, 1991. 192 с., с. 13–16.
11. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии : учебное пособие. Москва : *Народное образование*, 1998. 256 с.
12. Топ–10 кращих бізнес-шкіл світу за версією Financial Times  
URL: <https://enguide.ua/ua/magazine/top-10-luchshih-biznes-skol-mira-po-versii-financial-times> (дата звернення: 28.05.2020).
13. Шмардак М. В. Кейс-метод у процесі професійної підготовки майбутніх учителів // *Серія «Педагогіка, соціальна робота»*. 2014. Вип. 33  
33. С. 209–211 [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped\\_2014\\_33\\_65](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuuped_2014_33_65)
14. Шрайбер О. М. Методика формування soft skills (м'яких навичок) у студентів вищих навчальних закладів через систему додаткової освіти // *Світ науки, культури, освіти*. № 2 (69) 2018.

URL: <file:///C:/Users/X552E/Downloads/metodika-formirovaniya-soft-skills-myagkih-nav-kov-u-studentov-vuzov-cherez-sistemu-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya.pdf> (дата звернення: 28.05.2020).

15. Яркова Т. А., Черкасова И. И. Формирование гибких навыков у студентов в условиях реализации профессионального стандарта педагога // Вестник Тюменского государственного университета. Гуманитарные исследования. *Humanitates*. 2016. Том 2. № 4. 222–234.

16. What is employability and why is it important? (2016). The University of Edinburgh. [www.ed.ac.uk](http://www.ed.ac.uk). Retrieved from URL: <https://www.ed.ac.uk/employability/staff-information/what-why-employability-important/why-staff>) (дата звернення: 04.05.2020).