

УДК 378.147:36-051:316.61

DOI <https://doi.org/10.12958/1817-3764-2026-2-161-167>

Коношенко Сергій Володимирович,

доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри соціальної роботи
ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»,
м. Дніпро, Україна.
konoshenko.sergey777@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-7727-2897>

Коношенко Наталія Анатоліївна,

кандидатка педагогічних наук, доцентка,
доцентка кафедри соціальної роботи
ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»,
м. Дніпро, Україна.
konoshenko.natalia77@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-7637-8523>

Трубник Інна Василівна,

кандидатка педагогічних наук, доцентка,
доцентка кафедри соціальної роботи
ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»,
м. Дніпро, Україна.
innatrubnik@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-6076-430X>

ФОРМУВАННЯ SOFT SKILLS У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Постановка проблеми. Упродовж три-валого часу в центрі уваги під час прийому фахівця на роботу знаходилися професійна кваліфікація та такі чесноти, як старанність, пунктуальність та дисципліна. Однак за останні кілька десятиліть в умовах глобалізації та інформатизації суспільства характер та умови праці змінилися, і акцент змістився у бік таких особистих якостей, як уміння взаємодіяти з людьми, відданість своїй справі, мотивація до професійної діяльності, володіння додатковими знаннями та вміннями, а також у бік інтелектуальної та емоційної сфери фахівця. Усі ці навички називаються ємним терміном *soft skills*. Вживаються також терміни «гнучкі» або «м'які» навички, універсальні або над-професійні. Як антонім до терміну *soft skills*

використовується термін *hard skills*, або «тверді» навички, під яким розуміються суто професійні навички.

Слід зазначити, що якщо розвиток *hard skills* у професійній підготовці здійснюється під час вивчення фахових дисциплін та проходження практичної підготовки, то розвиток *soft skills* відбувається стихійно і залежить переважно від особистісних якостей та індивідуальної роботи кожного здобувача вищої освіти над власним розвитком. У той же час європейський та світовий досвід підтверджує необхідність формування *soft skills* та *hard skills* у єдиному освітньому процесі.

Обсяг знань, умінь та практичного досвіду майбутнього випускника закладу вищої освіти на сьогоднішній день недостатній для того,

щоб у повному обсязі самостійно й успішно виконувати професійні функції відповідно до кваліфікації. Готувати фахівців для соціальної сфери, які відповідають сучасним вимогам, треба починати в процесі профорієнтаційної роботи ще в закладі середньої освіти. Соціальні працівники повинні мати широкі компетенції в різних сферах життя і прагнути сформулювати їх у отримувачів соціальних послуг.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Багато сучасних дослідників звертаються до розкриття проблеми формування «soft skills» як з педагогічної, психологічної, так і з дисциплінарної точки зору та розглядають різні аспекти розвитку гнучких навичок у майбутніх фахівців соціальної сфери саме на етапі здобуття професійної освіти. Дотичними до наших наукових пошуків є дослідження соціальних навичок soft skills у системі компетентностей майбутніх соціальних працівників (Кочубей & Ткачук, 2021), процесу формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників як умови здійснення ними інноваційної діяльності (Атрошенко & Мільчевська, 2025) та формування soft skills майбутніх соціальних працівників у процесі викладання навчальних дисциплін гуманітарного циклу (Тюльпа, 2024), методів, форм, засобів та технологій формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників (Мандро & Михайлишин, 2023а) та ін. У своїх роботах дослідники наголошують на важливості формування «soft skills» на додаток до професійних умінь, а також особливо наголошують на необхідності розвитку критичного мислення. Однією з причин підвищеної уваги до soft skills є невдоволення працедавців випускниками університетів, які виявляються не підготовленими до самостійної професійної діяльності. Аналіз сучасних публікацій засвідчив, що з одного боку, публікацій із розглянутої проблематики наявні, з іншого боку, вони зачіпають лише окремі аспекти і не містять комплексного підходу до проблеми. Це засвідчує актуальність наукових пошуків щодо формування soft skills у майбутніх соціальних працівників.

Мета статті – представити результати дослідження сформованості soft skills

у майбутніх соціальних працівників та окреслити шляхи їх формування у процесі професійної підготовки.

Методологія та методи дослідження. Застосовано комплекс теоретичних методів (аналіз, синтез, узагальнення наукової літератури) та емпіричних методів (анкетне опитування здобувачів вищої освіти щодо розуміння soft skills).

Виклад основного матеріалу. У галузі вищої освіти неакадемічні навички – критичне мислення, вміння працювати в команді, комп'ютерна грамотність – в освітніх програмах, за якими здійснюється підготовка у вітчизняних закладах вищої освіти, почали з'являтися тільки останнім часом. В українських університетах традиційно основна увага приділялася професійній підготовці фахівців та передачі суми знань у межах дисциплін, що вивчаються. Отримані результати анкетування викладачів закладів вищої освіти та здобувачів щодо сутності та змісту поняття soft skills, а також найбільш ефективних освітніх компонентів, що сприяють розвитку soft skills, підтверджують недостатність практики формування цих навичок. Водночас у країнах ЄС упродовж останніх десятиліть активно ведеться робота у цьому напрямі.

Зупинимося докладніше на трактуванні поняття soft skills. Незважаючи на те, що в публікаціях на цю тему не існує однозначного трактування терміну soft skills, багато визначень так чи інакше взаємопов'язані та взаємодоповнюють одне одного. Так, термін soft skills визначають як сукупність соціальних та комунікативних навичок, що дозволяють ефективно спілкуватися та працювати у команді (Кочубей & Ткачук, 2021).

Основні складові soft skills: грамотність – базові знання мов, фінансів, наук, культур та ін.; компетенції – критичне мислення, вміння вирішувати проблеми, творче мислення, здатність до співпраці; особисті якості – інтерес, ініціативність, завзятість, лідерство (Атрошенко & Мільчевська, 2025).

Розуміння терміну soft skills досить різняться. Більшість дослідників вважають, що soft skills – це універсальні навички та особисті

якості, що підвищують ефективність роботи та взаємодії з іншими людьми, зокрема: управління особистісним розвитком, грамотне управління часом, вміння переконувати, комунікувати, вести переговори, працювати в команді та ін. Soft skills у найзагальнішому вигляді – це сукупність надпрофесійних навичок та якостей особистості, затребуваних на ринку праці для ефективної реалізації професійних компетенцій (Тюльпа, 2024).

Аналіз літератури засвідчує, що soft skills містять: 1) соціально-комунікативні навички; 2) когнітивні навички; 3) атрибути особистості та складові емоційного інтелекту.

У зв'язку з тим, що перед вітчизняними закладами вищої освіти гостро постає проблема формування «гнучких» навичок у здобувачів у процесі їхнього навчання, ми вирішили з'ясувати, наскільки підготовка українських здобувачів відповідає вимогам сучасного ринку праці. З цією метою було проведено опитування серед здобувачів першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів вищої освіти зі спеціальності І10 «Соціальна робота та консультування» ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет», в якому взяли участь 50 осіб.

Опитування було спрямоване на вивчення таких питань: 1) чи знайомі здобувачі з поняттями hard skills та soft skills; 2) які навички здобувачі вважають основними для фахівця соціальної сфери; 3) якою мірою у здобувачів розвинені соціальні, інтелектуальні, лідерські та вольові навички, необхідні для фахівця соціальної сфери; 4) як можна розвинути «гнучкі навички».

Представимо результати обробки анкетних даних.

На питання «Чи знайомі Вам поняття hard skills та soft skills?» 40% здобувачів відповіли «так» і 60% – «ні». Незважаючи на те, що деякі здобувачі правильно віднесли такі навички, як «професіоналізм» та «професійні знання», до «твердих» навичок, уточнюючі питання показали, що більшість здобувачів не мають чіткого уявлення, яким чином розділити «тверді» та «м'які» навички. Для відповіді на це запитання в анкеті було запропоновано таблицю

з переліком навичок, які здобувачі мали віднести або до hard skills, або до soft skills. Більшість з них виявили свою непоінформованість і віднесли, наприклад, такі якості як «уміння працювати в команді», «уміння виступати перед аудиторією», «уміння приймати рішення», «готовність до постійного навчання та підвищення кваліфікації», «уміння переконувати» до «твердих» навичок.

Результати ранжування здобувачами компетенцій (інтелектуальних, соціальних, вольових) засвідчили, що на перше місце вони ставлять інтелектуальні компетенції. Далі, на другому місці, йдуть соціальні компетенції. Опитування показало, що здобувачі недооцінюють роль лідерських та особливо вольових компетенцій. Однак фахівець соціальної сфери повинен неодмінно мати як лідерські, так і вольові компетенції і бути сильною особистістю, здатною впливати на отримувачів соціальних послуг, виховувати їх і вести за собою. Якщо фахівці соціальної сфери не мають вольових і лідерських компетенцій, навіряд вони зможуть ефективно вибудовувати взаємодію з різними категоріями отримувачів соціальних послуг.

Наступне питання анкети передбачало оцінку за 5-бальною шкалою різних навичок: «Якою мірою у Вас розвинені соціальні, інтелектуальні, лідерські та вольові навички, необхідні для фахівця соціальної сфери?».

Здобувачам пропонувалося оцінити соціальні компетенції (комунікабельність, емоційний інтелект, уміння виступати перед аудиторією, емпатію, уміння працювати в команді, гнучкість), вольові компетенції (цілеспрямованість, терплячість, стресостійкість, самостійність прийняття рішень, готовність виконувати рутинну роботу, уміння працювати в умовах пресингу), лідерські компетенції (уміння формувати команду, уміння вирішувати конфлікти, ведення складних переговорів, ініціативність, уміння ризикувати, уміння приймати рішення та відповідати за їх наслідки), інтелектуальні компетенції (добра пам'ять, креативність, навчання та готовність до саморозвитку, уміння писати звіти та доповіді, різнобічні знання, уміння аналізувати великі обсяги інформації).

Із соціальних компетенцій здобувачі виділили розвиненість комунікабельності – 62% (маються на увазі оцінки «5» та «4»), уміння працювати в команді, гнучкість (66%) та емпатії (86%). Сформованість свого емоційного інтелекту (правильні реакції на емоційний стан інших людей та вміння керувати своїми емоціями) оцінили на «5» та «4» лише 56% опитаних. Майже дві третини здобувачів (66%) оцінили на «5» та «4» своє вміння працювати в команді. У той же час, ніхто зі здобувачів не оцінив на «5» вміння виступати перед аудиторією. Лише 40% здобувачів, які брали участь в опитуванні, оцінили наявність у собі цієї здібності на «4». Інші 60%, тобто більше половини здобувачів зазнають великих складнощів щодо виступу на публіці.

З вольових компетенцій найбільш властивими здобувачам виявилися вміння приймати самостійні рішення (80% опитаних оцінили їх на «5» та «4») та готовність виконувати рутинну роботу (60%). Стресостійкість оцінили на «5» лише 32%, на «4» – 26%. Близько 40% здобувачів здатні виконувати роботу в умовах пресингу. Наприклад, пресинг може бути викликаний великим обсягом роботи, яку потрібно виконати в короткий термін.

Серед складових лідерських компетенцій здобувачам найбільше притаманні вміння приймати рішення та нести за них відповідальність (80%), вміння вирішувати конфлікти (66%), вміння вести переговори (66%). Більше половини здобувачів зазнають труднощів щодо уміння формувати команду (52%) і майже одна третина здобувачів не вміють вирішувати конфлікти (32%). Невтішна ситуація з ініціативністю, її мають лише 40% здобувачів, а більше половини, 60%, визнають відсутність ініціативності.

Інтелектуальні компетенції 60% здобувачів оцінюють як дуже важливі, віддаючи їм першість. Серед інтелектуальних компетенцій на достатньому рівні розвитку знаходяться такі навички, як здатність навчатися та готовність до саморозвитку (92%), різнобічні знання (80%), уміння аналізувати великі обсяги інформації (76%), уміння писати звіти та доповіді (6%). Однак лише 66% здобувачів вказують на

високий рівень розвитку пам'яті та 60% – на високий рівень розвитку креативності. Майже третина здобувачів зазнають труднощів щодо розвитку пам'яті та 40% – креативності.

Отже, через інерцію мислення здобувачі, як і раніше, вважають, що успіх у професійній сфері залежить переважно від рівня знань людини. Вони недооцінюють той факт, що без «гнучких» навичок складно досягти успіху в професії, вибудовувати взаємодію та спілкування з оточуючими. Проблеми у спілкуванні та небажання розвивати комунікативні навички, відсутність готовності до роботи в команді є факторами, які негативно впливають на досягнення професійного успіху молодими фахівцями соціальної сфери.

Окрім оволодіння професійними та надпрофесійними навичками, є ще одна складова – особистість – сукупність особистісних якостей та установок по відношенню до навколишнього світу, людей, успіху, поразок, цілей тощо (Мандро & Михайлишин, 2023b). Наприклад, якщо фахівець соціальної сфери не поважає людей, не любить дітей, з якими він працює, він не може бути успішним у своїй професії: ставлення до людей та результатів своєї праці первинні, а навички – вторинні.

Виходячи з цього, ми запропонували здобувачам відповісти на питання: «Які особисті якості, на Вашу думку, Вам необхідно розвинути в собі, щоб бути успішним у майбутній професійній діяльності?» У відповідях на це питання переважали: працьовитість і завзятість (80%), впевненість у собі (70%), вміння вирішувати проблеми (60%), вміння приймати рішення (60%), бажання вчитися (50%), самостійність (40%), позитивне ставлення, ентузіазм.

Відповідаючи на запитання «На заняттях з яких освітніх компонентів (лекцій/семінарів) у закладі вищої освіти Ви можете розвинути гнучкі навички?» здобувачі першого (бакалаврського) рівня вищої освіти назвали дисципліни «Вступ до фаху» (70%), «Основи критичного мислення» (70%), «Риторика» (80%), «Соціально-педагогічний тренінг» (80%), «Самопрезентаційну культуру майбутнього фахівця» (80%), «Основи

профілактично-реабілітаційної роботи» (60%), «Теорію і практику соціальної роботи з сім'ями» (60%), «Соціальну роботу з групою ризику» (60%); здобувачі другого (магістерського) рівня вищої освіти – «Тренінгову роботу у соціальній сфері» (80%), «Іміджелогію» (80%), «Основи соціально-педагогічної теорії і практики» (70%) та ін. Крім того, ці навички можна розвинути, на думку здобувачів, у позааудиторній роботі (гуртках та секціях) (80%), при спілкуванні з однолітками та зі старшими людьми (60%), у роботі над соціальними проєктами (80%), у волонтерській роботі (80%).

Отже, аналіз сучасних наукових публікацій та даних нашого експерименту дозволив зробити висновок, що робота щодо формування у здобувачів soft skills у вітчизняних закладах вищої освіти недостатня. Опитування здобувачів показало, що вони переважно недооцінюють формування soft skills для своєї майбутньої професійної кар'єри.

Здобувачі висловили зацікавленість у розвитку лідерських та ораторських якостей та запропонували, зокрема, такі заходи: майстер-класи, факультативи та курси з підвищення риторичної культури, дискусії та ділові ігри, семінари та практикуми з розвитку критичного мислення та пам'яті, тренінги з особистісного зростання за всіма складовими soft skills; залучення до командної роботи у межах практичних занять, до громадської/шефської/волонтерської роботи, до соціального проєктування;

збільшення часу практичної підготовки або можливість поєднувати навчання з практикою у соціальних установах.

На завершення необхідно окреслити два підходи щодо формування універсальних умінь на рівні вищої освіти:

1. Універсальні навички формують на окремих курсах як варіативний компонент навчального плану. Така практика спостерігається у багатьох зарубіжних (Harvard University, Stanford Research Institute) університетах.

2. Універсальним навичкам навчають за допомогою поєднання потенціалу дисциплін, що вивчаються, та у позааудиторній виховній роботі.

Висновки. Впровадження навчання універсальним навичкам у систему вищої освіти має підтримуватися на державному та недержавному рівнях. Незважаючи на те, що визначення та перелік універсальних навичок різняться, загальні тенденції зберігаються: компетенції, пов'язані зі знаннями; компетенції, пов'язані з мисленням; компетенції, пов'язані з емоційною зрілістю; компетенції, пов'язані з соціальною та громадянською зрілістю. Оволодіння цими компетенціями є важливим для фахівців соціальної сфери, тому актуальним є подальший пошук методів формування та розвитку soft skills у майбутніх фахівців соціальної сфери, що сприятиме покращенню якості професійної підготовки кадрів для соціальних установ.

Література

1. Атрошенко Т. Ю., Мільчевська Г. С. Формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників як умова здійснення ними інноваційної діяльності. *Педагогічна інноватика: сучасність та перспективи*. 2025. № 8. С. 25–30. DOI: <https://doi.org/10.32782/ped-uzhnu/2025-8-3>
2. Кочубей Т., Ткачук Ю. Соціальні навички soft skills у системі компетентностей майбутніх соціальних працівників. *Соціальна робота та соціальна освіта*. 2021. № 2(7). С. 42–50. DOI: [https://doi.org/10.31499/2618-0715.2\(7\).2021.244074](https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(7).2021.244074)
3. Мандро Л., Михайлишин Г. Методи, форми та засоби формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників. *Grail of Science*. 2023a. № 30. С. 309–311. DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.04.08.2023.050>
4. Мандро Л., Михайлишин Г. Технології формування «soft skills» майбутніх соціальних працівників. *Grail of Science*. 2023b. № 29. С. 303–306. DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.07.07.2023.050>
5. Тюльпа Т. М. Формування soft skills майбутніх соціальних працівників у процесі викладання навчальних дисциплін гуманітарного циклу. *Розвиток гнучких умінь (soft skills) у процесі освітньої діяльності: теорія і практика: Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції (22 лютого 2024 року)*. Глухів, 2024. С. 88–90.

References

1. Atroshenko, T. Yu., & Milchevska, H. S. (2025). Formuvannia soft skills maibutnykh sotsialnykh pratsivnykiv yak umova zdiisnennia nymy innovatsiinoi diialnosti [Formation of soft skills of future social workers as a condition for their implementation of innovative activities]. *Pedahohichna innovatyka: suchasnist ta perspektyvy – Pedagogical innovation: modernity and perspectives*, (8), 25–30. DOI: <https://doi.org/10.32782/ped-uzhnu/2025-8-3> [in Ukrainian].
2. Kochubei, T., & Tkachuk, Yu. (2021). Sotsialni navychky soft skills u systemi kompetentnosti maibutnykh sotsialnykh pratsivnykiv [Social soft skills in the system of competencies of future social workers]. *Sotsialna robota ta sotsialna osvita – Social Work and Social Education*, 2(7), 42–50. DOI: [https://doi.org/10.31499/2618-0715.2\(7\).2021.244074](https://doi.org/10.31499/2618-0715.2(7).2021.244074) [in Ukrainian].
3. Mandro, L., & Mykhailyshyn, H. (2023a). Metody, formy ta zasoby formuvannia soft skills maibutnykh sotsialnykh pratsivnykiv [Methods, forms and means of forming soft skills of future social workers]. *Grail of Science*, (30), 309–311. DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.04.08.2023.050> [in Ukrainian].
4. Mandro, L., & Mykhailyshyn, H. (2023b). Tekhnolohii formuvannia soft skills maibutnykh sotsialnykh pratsivnykiv [Technologies for forming soft skills of future social workers]. *Grail of Science*, (29), 303–306. DOI: <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.07.07.2023.050> [in Ukrainian].
5. Tiulpa, T. M. (2024). Formuvannia soft skills maibutnykh sotsialnykh pratsivnykiv u protsesi vykladannia navchalnykh dystsyplin humanitarnoho tsyклу [Formation of soft skills of future social workers in the process of teaching humanities disciplines]. In: *Rozvytok hnuchkykh umin (soft skills) u protsesi osvitnoi diialnosti: teoriia i praktyka – Development of flexible skills in the process of educational activity: theory and practice: Materials of the II All-Ukrainian scientific and practical Internet conference*. (pp. 88–90). Hlukhiv [in Ukrainian].

Коношенко С. В., Коношенко Н. А., Трубник І. В. Формування soft skills у процесі підготовки майбутніх соціальних працівників

Стаття присвячена дослідженню формування soft skills у процесі підготовки майбутніх соціальних працівників в закладі вищої освіти. Наголошується на важливій ролі універсальних (надпрофесійних) навичок, які називаються soft skills, або «гнучкими навичками». Аналізується сутність поняття «soft skills», значущість володіння гнучкими навичками в професійній діяльності та спілкуванні в колективі, складові компоненти цього поняття, а також необхідність спеціальної роботи з формування у майбутніх соціальних працівників необхідних навичок soft skills. Надаються різні точки зору дослідників щодо ролі та значущості «гнучких навичок» у професійній сфері на сучасному етапі розвитку ринку праці. Авторами представлені результати анкетування здобувачів першого (бакалаврського) та другого (магістерського) рівнів вищої освіти зі спеціальності І10 «Соціальна робота та консультування», що розкривають значущість soft skills та власну оцінку здобувачами своїх соціальних, інтелектуальних, вольових та лідерських якостей, що відображають універсальні компетенції. Автори приходять до висновку про необхідність розробки додаткових навчальних програм та інших заходів у межах освітньої та позааудиторної роботи для розвитку особистісних якостей з усіх складових soft skills з метою успішної професійної підготовки майбутніх фахівців соціальної сфери. У висновках окреслено два підходи щодо формування універсальних умінь на рівні вищої освіти: 1) універсальні навички формують на окремих курсах як варіативний компонент навчального плану; 2) універсальним навичкам навчають за допомогою поєднання потенціалу дисциплін, що вивчаються, та у позааудиторній виховній роботі.

Ключові слова: hard skills, soft skills, гнучкі навички, професійні компетенції, універсальні компетенції, соціальні компетенції, інтелектуальні компетенції, вольові компетенції, лідерські компетенції, особисті якості, критичне мислення.

Konoshenko S. V., Konoshenko N. A., Trubnyk I. V. Formation of soft skills in the training of future social workers

The article is devoted to the study of the formation of soft skills in the training of future social workers in higher education institutions. It emphasises the important role of universal (super-professional) skills, known as soft skills or “flexible skills”. The essence of the concept of “soft skills”, the importance of possessing flexible skills in professional activities and communication in a team, the components of this concept, as well as the need for special work on the formation of the necessary soft skills in future social workers are analysed. Various researchers’ points of view on the role and importance of “flexible skills” in the professional sphere at the current stage of labour market development are presented. The authors present the results of a survey of applicants for first (bachelor’s) and second (master’s) levels of higher education in the specialty I10 “Social Work and Counselling”, which reveal the importance of soft skills and the applicants’ own assessment of their social, intellectual, volitional and leadership

qualities that reflect universal competencies. The authors conclude that there is a need to develop additional training programmes and other measures within the framework of educational and extracurricular work to develop personal qualities in all components of soft skills for the successful professional training of future specialists in the social sphere. The conclusions outline two approaches to the formation of universal skills at the level of higher education: 1) universal skills are formed in separate courses as a variable component of the curriculum; 2) universal skills are taught through a combination of the potential of the disciplines studied and extracurricular educational work.

Key words: hard skills, soft skills, competences, professional competencies; universal competences, social competences, intellectual competences, persistence-based competences, leadership competences, personal qualities, critical thinking.

Дата першого надходження статті до видання: 23.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 26.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 31.05.2026

Стаття поширюється на умовах
ліцензії відкритого доступу CC BY 4.0

