

СГ с вершиной *стирать* содержит в своём составе ряд имён прилагательных-причастий, образованных от глаголов при помощи суффикса *-ни-* в литературном языке (*застиранный, выстиранный*) и имён прилагательных, образованных от имён существительных и от глаголов при помощи суффикса *-н-*: *стирочный* (в современном литературном языке) и *стирный, достирный, застирный, достирочный* и т.д. (в диалектах).

В современном русском литературном языке зафиксировано единственное слово, образованное путём сложения, одна из частей которого содержит корень *-стир-*: *свежевыстиранный*.

Выводы

Пронаблюдая за развитием и современным состоянием СГ с вершиной *стирать*, мы отметили, что это гнездо относительно новое, поэтому не содержит в своём составе большого количества конкретных имён существительных, слов с переносным значением, а, являясь глагольным, включает в себя много производных приставочных глаголов, имён существительных с абстрактным значением и имён прилагательных. Данное гнездо содержит активную лексику современного русского языка и продолжает развиваться.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Срезневский, И. И. Материалы для словаря древнерусского языка по письменным памятникам. В 3 т. / И. И. Срезневский. – М.: ГИС, 1958. – Т. 3: Р – Ω и дополнения А – Я. – М.: ГИС, 1958. – 1684 с.
2. Словарь современного русского литературного языка. В 17 т. / редкол.: Ф.П. Филин [гл. ред.] [и др.]. – М. – Л.: Изд-во АН СССР, 1950-1965. – Т. 15: Т. – М. – Л.: Изд-во АН СССР, 1963. – 648 с.
3. Даль, В. И. Толковый словарь живого великорусского языка: Т. 1–4 / В. И. Даль. – М.: Рус. яз., 1998. – Т. 4: Р – Я. – 1998. – 688 с.
4. Фасмер, М. Этимологический словарь русского языка: в 4 т. / М. Фасмер. – М.: Прогресс, 1987. – Т. 3 (Муза – Сят) / Пер. с нем. и доп. О. Н. Трубачева. – 2-е изд., стер. – М.: Прогресс, 1987. – 832 с.
5. Тихонов, А. Н. Словообразовательный словарь русского языка: Ок. 145000 слов / А. Н. Тихонов. – 2-е изд., стер. – М.: Рус. яз., 1990. – Т. 2 – М.: Рус. яз., 1990. – 885 [2] с.

УДК 378.147:377.09

Ж. И. Трафимчик

Учреждение образования

«Гомельский государственный медицинский университет»

г. Гомель, Республика Беларусь

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ МЯГКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ (SOFT SKILLS) В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Введение

Социально-экономические изменения, происходящие в современном мире, предъявляют новые требования к качеству подготовки обучающихся. Обществом востребованы выпускники, готовые адаптироваться к динамичной среде, способные к постоянному обновлению знаний, умеющие быстро переключаться с одного вида деятельности на другой и совмещать различные трудовые функции. Такой комплекс во многом определяется как полученными знаниями, так и необходимыми в трудовой деятельности качествами, для обозначения которых в настоящее время принято употреблять понятие «компетенция». В современной теории и практике под компетенцией понимаются способности, знания, умения и навыки специалиста, благодаря которым он решает какие-либо задачи

или достигает желаемых результатов. В числе компетенций особое место отводится мягким компетенциям или soft skills [1].

Цель

Определить значения мягких компетенций (soft skills) в профессиональной подготовке будущих специалистов.

Теоретико-методологическая часть. Принято достаточно условно выделять твердые навыки (hard skills) — профессиональные навыки и умения, связанные с «технической стороной» деятельности. Иными словами, это базис, который формируется в процессе подготовки специалиста. Это те навыки и умения, которые традиционно даются будущему специалисту в процессе обучения, они хорошо разработаны, измеримы и относятся к конкретным функциям и манипуляциям, необходимым в процессе профессиональной деятельности. Твердые навыки, как правило, перечислены в квалификационных требованиях, должностных инструкциях и регламентах [2].

По мнению ряда экспертов, в ближайшем будущем профессиональное развитие и карьерный рост будут доступны преимущественно для специалистов, обладающих развитыми мягкими навыками (soft skills). Для работодателя наличие мягких навыков у потенциального работника имеет высокое значение, поскольку от этого существенно зависит его эффективность в дальнейшей работе [3].

Термин «soft skills» является одним из трендов динамично меняющегося мира. В переводе с английского языка под soft skills понимают «мягкие» навыки, или «гибкие» навыки. В Оксфордском словаре «мягкие» навыки — это «личные качества, которые позволяют эффективно и гармонично взаимодействовать с другими людьми», например, осуществлять продуктивную коммуникацию. Вместе с тем содержательная сторона понятия требует интегративного понимания среды и личностного ресурса. «Гибкие» навыки – «комплекс неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными, то есть, не связаны с конкретной предметной областью» [4].

Также в литературе можно встретить такие синонимичные понятия, как: личные навыки (personal skills), навыки межличностного общения (interpersonal skills), основные навыки (essential skills), некогнитивные навыки (noncognitive skills), нетехнические навыки (non-technical skills), передаваемые навыки (transferable skills) и т.д. Стоит помнить, однако, что гибкие навыки как таковые существовали всегда. Но само понятие «soft skills» появилось в США около 1960-х годов. В иностранных источниках к soft skills относят адаптивность, общительность, креативное мышление, надежность, трудовую этику, командную работу, позитивность, тайм-менеджмент, мотивацию, решение проблем, критическое мышление, решение конфликтов и другие [5].

Проблемой развития «мягких» навыков в разное время занимались многие ученые, которые по-разному рассматривали и определяли понятие «soft skills», что можно объяснить особенностями восприятия и сферой научных интересов каждого из них.

О. В. Барينو рассматривает развитие soft skills в рамках компетентностного подхода и акцентирует внимание на том, что формируемые у студентов компетенции — это «дополнительный (вспомогательный) язык общения заказчика специалистов (работодателя) с вузом, который берется за подготовку специалистов с качествами, заданными (описанными) заказчиком (работодателем) с помощью компетенций», подразумевая под этими качествами определенный набор soft skills.

По мнению *В. Давидовой*, «soft skills» — навыки, приобретенные благодаря дополнительному образованию и личному жизненному опыту и используемые для собственного развития именно в профессиональной деятельности. *Н. В. Жадько, М. А. Чуркина* рассматривают развитие soft skills в плоскости профессиональных межличностных отношений, которые предполагают включение в рабочий и организационный контексты предприятия, понимание и представление корпоративных интересов, постановку и решение профессиональных задач. *И. Канардов* исследует психологическую составляющую soft skills и относит «к числу социальных навыков: умение убеждать, находить подход к людям, лидировать, межличностное общение, ведение переговорных процессов, работу в команде, личностное развитие, управление временем, эрудированность, креативность и др.» [3].

Д. Татаурцикова под «soft skills» понимает унифицированные навыки и личные качества, способствующие повышению эффективности работы и взаимодействия с окружающими людьми, относя к этим навыкам «управление личным развитием, умение оказать первую помощь, грамотно управлять своим временем, убеждать, навык ведения переговоров, лидерство и т. д.».

И. Милевски для описания soft skills использует концепцию эмоционального интеллекта, который определяется «способностью человека правильно считывать обстановку, улавливать то, в чем нуждаются другие люди, знать их сильные и слабые стороны, не поддаваться негативу и быть привлекательным для других» [4].

Необходимость развития soft skills определяется не только исключительно запросами работодателей. В 2015 году были опубликованы результаты исследования «Навыки для социального прогресса. Сила эмоциональных и социальных навыков», проведенного *Организацией экономического развития и сотрудничества (ОЭСР)*. Один из основных выводов, который сделали эксперты, сводится к тому, что для успеха в жизни, для того, чтобы эффективно справляться с вызовами XXI века, сегодняшнему подрастающему поколению необходимы следующие навыки:

1. *Когнитивные*: когнитивные навыки более высокого уровня (например, логическое и креативное мышление); умение решать проблемы, а не знание, необходимое для решения проблем; вербальная грамотность, быстрота решения.

2. *Социальные и поведенческие*: социально эмоциональные навыки и личностные качества; готовность получить новый опыт, добросовестность, экстраверсия, такт и эмоциональная стабильность; саморегулирование, готовность к компромиссам, умонастроение и навыки межличностного общения.

3. *Технические*: технические навыки, приобретенные в процессе обучения или профессиональной подготовки, навыки, необходимые по работе в конкретной профессии.

Существует огромное количество подходов к определению приоритетных направлений в развитии навыков и компетенций, необходимых для успешной реализации человека в современном мире. Наиболее удобной является модель «4К», в которой представлены основные ключевые компетенции, необходимые для обучения в современном мире. В них входят: communication (коммуникация), cooperation (кооперация, сотрудничество), creativity (креативность), critical thinking (критическое мышление). Это компонент модели навыков XXI века был разработан Partnership for 21st Century Learning в 2002 году. Используя модель «4К» приоритетами в развитии гибких навыков в системе образования являются:

1. *Коммуникация*: легкость установления контакта, умение договариваться, поддержание разговора, навыки публичных выступлений, убедительная аргументация

своей позиции; отстаивание своих интересов; преодоление конфликтов; эффективное слушание, навык задавать вопросы; осознанное использование невербальных способов коммуникации.

2. *Коллаборация*: навык объединения в группу для решения задачи, навык работы в команде, навык организации командной работы.

3. *Критическое мышление*: навык и умение выносить обоснованные оценки, а также корректно применять полученные результаты к ситуациям и проблемам, наблюдательность, способность к интерпретации, анализу, выведению заключений, способность давать оценки.

4. *Креативность*: продуктивность (способность к производству объектов творчества), гибкость (способность находить новые решения, и умение эффективно использовать имеющийся в наличии исходный материал, а также быстро изменять свое мышление и поведение в зависимости от ситуации), оригинальность (навык выдвижения новых, необычных и неожиданных идей, которые существенно отличаются от уже известных), умение решать сложные задачи (навык, включающий в себя две составляющие).

Значимость soft skills подчеркивается современными исследователями. Аналитики *World Economic Forum* составили прогноз, в котором обозначили десять ключевых компетенций, которые будут востребованы в 2020 году. Согласно прогнозу, самой значимой компетенцией будет умение решать сложные задачи. Второй по значимости компетенцией является критическое мышление, а третьей — креативность.

В настоящее время считается, что все формируемые у обучаемых soft skills (гибкие навыки) можно разделить на несколько групп:

1. *Коммуникативные навыки* — это умение договариваться с другими людьми, работать в команде, аргументировать свою позицию, лидерские качества и эмоциональный интеллект — способность понимать чужие чувства и контролировать свои.

2. *Навыки самоорганизации* — умения эффективно организовать свою работу и грамотно распоряжаться временем.

3. *Креативные навыки* — способность нестандартно мыслить.

4. *Умение работать с информацией любого вида и происхождения* — сбор, анализ, систематизация, обработка, формирование выводов, принятие многосторонне обоснованного решения.

5. *Стрессоустойчивость* — способность справляться с нагрузками и изменениями при сохранении работоспособности.

Заключение

Таким образом, под soft skills понимается комплекс неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными, то есть, не связаны с конкретной предметной областью. Гибкие навыки, в отличие от профессиональных навыков в традиционном понимании, не зависят от специфики конкретной работы, тесно связаны с личностными качествами и установками (ответственность, дисциплина, самоменеджмент), а также социальными навыками (коммуникация, в частности, слушание; работа в команде, эмоциональный интеллект) и менеджерскими способностями (управление временем, лидерство, решение проблем, критическое мышление). Понимая, какие навыки приоритетны для человека XXI века, мы можем быть более направлены в выборе образовательных технологий направленных на формирование «гибких навыков» в процессе подготовки будущих специалистов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Беркович, М. И. Soft skills (мягкие компетенции) бакалавра: оценка состояния и направления формирования / М. И. Беркович, Т.А. Кофанова, С.С. Тихонова // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. – 2018. – № 4. – С. 63-68.
2. Комаров, С. Г. Развитие мягких навыков у медицинского персонала поликлиники: учеб-метод. пособие / С.Г. Комаров. – С-Пб.: ИПК «Береста», 2020. – 40 с.
3. Канардов, И. Soft skills и Hard skills – в чем разница? [Электронный ресурс] / И. Канардов. – Режим доступа: <http://www.znai.su/statya/soft-skills-i-nard-skills-%E2%80%93-vchem-raznica>.
4. Слизкова, Е. В. Современные детерминанты развития soft skills [Электронный ресурс] / Е. В. Слизкова. – Режим доступа: <http://e-koncept.ru/2018/181018.htm>.
5. Розанова, О. В. Практика создания условий для формирования и развития soft skills в учреждении СПО / О. В. Розанова, В. Ю. Куклина // Лучшие практики по развитию soft skills обучающихся в ходе освоения основных профессиональных образовательных программ СПО. – СПб.: ГБПОУ «ПК № 4 СПб», 2022. – С. 18–26.

УДК 378.147:377.09

Ж. И. Трафимчик
Учреждение образования
«Гомельский государственный медицинский университет»
г. Гомель, Республика Беларусь

**ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ МЯГКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ (SOFT SKILLS)
НА ЭТАПЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ
БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Введение

Образование — одно из важнейших направлений социальной политики, способное оказывать активное воздействие на функционирование и развитие общества. Однако так же, как изменяются современные тенденции развития науки, внедряются новые технологии, должно меняться современное образование, соответствуя вызовам времени и изменениям, происходящим на рынке труда. Среди современных тенденций развития образования — смещение вектора образования от получения профессиональных, технических компетенций в сторону надпрофессиональных, универсальных навыков [1]. «Гибкие» навыки (soft skills) — «комплекс неспециализированных, важных для карьеры надпрофессиональных навыков, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются сквозными, то есть, не связаны с конкретной предметной областью» [2].

Цель

Определить и охарактеризовать технологии развития soft skills у будущих специалистов на этапе профессионального обучения в университете.

Материалы и методы исследования

База данных (БД) Web of Science позволяет отслеживать появление изысканий по тематике развития и формирования soft skills у будущих специалистов, начиная с 1975 г. Первая публикация о формировании soft skills в БД Web of Science появилась в 1993 г. Всего в этой базе обнаружилось 123 статьи, посвященные данной теме. В 2018 г. издана 21 статья, что составило 17 % от общего количества работ соответствующей направленности. В 2017 г. было размещено 19 статей (16 % от указанного показателя).