

стимулювати за допомогою додаткових балів при отриманні сертифікату за проходження певного рекомендованого курсу.

2. Пошук зворотного зв'язку – отримання зворотного зв'язку від однокурсників, викладачів, наставників та роботодавців про успішність своєї поведінки в аспекті розвитку конкретної навички. Цей метод реалізується за допомогою виступів і обговорень на конференціях, в дискусійних клубах, наукових гуртках.

3. Навчання на досвіді інших і ментворкінг - виділення та вивчення моделей успішної поведінки того, хто має високий рівень розвитку даної компетенції, робота з наставником. Проведення занять, зустрічей із роботодавцями, успішними фахівцями підприємств сприяє використанню цього методу.

4. Спеціальні завдання (фонові тренінги) - самостійні вправи, які виконуються паралельно з іншими задачами і виховують обрані особисті якості або, навпаки, утилізують шкідливі звички. Це психологічний прийом, який проводиться в ігровій формі і можуть виглядати як додаткова умова до виконання основного завдання.

5. Рішення кейсів – дослідження конкретних ситуацій з пропозицією оптимальних шляхів вирішення. В сучасній практиці викладання дисципліни використовується часто.

6. Розвиток у процесі роботи - пошук і освоєння ефективніших моделей поведінки під час вирішення завдань, які входять у професійний функціонал. Може виглядати як додаткове завдання, за яке студент отримує додаткові бали.

Література:

1. Goleman D. Emotional Intelligence. Bloomsbury Publishing, 2020

УДК 378

ПРОФЕСІЙНІ НАВИЧКИ В ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ

*Ачкасова Л.М., к.е.н., доцент
lachkas@ukr.net*

*Мазена В.О., здобувачка вищої освіти
vika99274@gmail.com*

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Всі навчальні заклади намагаються підняти якість освіти. Якщо мова йде про вищі навчальні заклади, то, безумовно, ця робота

пов'язана із покращенням рейтингу здобувачів вищої освіти на ринку праці. Цей ринок в наш час вимагає від претендентів багатьох компетентностей і вмінь, починаючи від впевненості, організованості, вміння показати свої сильні сторони і закінчуючи просто вмінням сподобатися керівнику і рекрутеру. Але не завжди претендент, який показав високий рівень знань, отримує бажану роботу.

В наш час розрізняють багато навичок, якими має оволодіти здобувач вищої освіти: *hard*, *soft*, *digital* та *metaskills*. Розглянемо кожен групу.

Hard skills – це жорсткі або спеціальні навички, які піддаються кількісній оцінці та безпосередньо пов'язані з роботою. Як правило, мова йде про компетентності, які отримує здобувач, що навчається за певною спеціальністю.

Soft skills - це м'які навички, або особисті якості, що необхідні для розвитку кар'єри і, як правило, пов'язані з тим, як людина взаємодіє з іншими людьми. Їх пов'язують із досягненням довгострокового успіху.

Digital skills – це цифрові вміння, які потрібні фахівцю для ефективного керування цифровими процесами, пристроями з метою якісного впровадження цифрових технологій у свою роботу.

Metaskills — це наднавички, вміння, які можна описати такими якостями, як адаптивність, усвідомленість, толерантність, емпатія, критичне мислення та інше.

Кожна група навичок по-своєму важлива. Безумовно, рівень необхідності в тих чи інших навичках визначається посадою, яку займає, або хочете зайняти людина. Але в сучасному світі на перше місце виходять *soft skills*, або соціально-психологічні навички. Співробітник, який на роботі проводить більшу частину свого часу, має почуватися спокійно і комфортно, щоб ситуація сприяла плідній роботі. Саме тому перевагу віддають товариській людині, яка володіє навичками аналізу та критичного мислення з невеликим досвідом, на відміну від фахівця високого рівня з невмінням працювати зі зворотним зв'язком і відсутніми навичками навчання та гнучкості. Обираючи останнього рекрутер ризикує отримати нездорову обстановку всередині колективу, невміти працювати в команді і сприймати критику.

До основних компетенцій *soft skills* можна віднести комунікацію. Саме вона допомагає фахівцю налагоджувати контакти, знаходити ті терміни і слова, які будуть зрозумілими для клієнтів при поясненні

процесів, що відбуваються, своїх ідей, щоб вони викликали зацікавленість у колег і замовників, тощо.

Творчий підхід до роботи та вміння бачити перспективу є також важливою компетенцією *soft skills*. Роботодавці шукають фахівців, здатних вигадувати унікальні рішення і здатні побачити перспективу його розвитку.

Важливими є навички адаптивності та гнучкості для роботи з несподіваними змінами, стресостійкість у виснажливих і швидкозмінюваних умовах.

В командній роботі привабливим для роботодавця є прояв лідерських якостей, здатність приймати рішення, розподіляти завдання, делегувати повноваження, вміння приділяти постійну увагу деталям.

Для результативного функціонування бізнесу, важливим є вміння працювати у команді задля досягнення спільної мети, вміння проявляти свої сильні сторони та навички. Тому для того, щоб бути ефективним командним гравцем, здобувач має навчитися співпрацювати з колегами, прислухатися до проблем, думок та ідей інших.

Ще одними з важливих навичок *soft skills* є навички вирішення проблем. Працівники, які здатні закрити складні питання та знаходити інтуїтивно зрозумілі рішення, завжди мають великий попит у роботодавця.

Безумовно, це далеко не всі *soft skills*, яких повинні набуватися здобувачі вищої освіти, для того, щоб бути затребуваним на ринку праці. Тому для підвищення якості освіти навчальним закладам необхідні нові підходи в навчанні здобувачів і в організації навчального процесу.

UDC 378

TƏHSİLİN İNNOVATİV İNKİŞAF SİSTEMİNİN FORMALAŞMASI XÜSUSİYYƏTLƏRİ

Əliyeva Təranə Əsman qızı
Mingəçevir Dövlət Universiteti
tarana.aliyeva45@mail.ru

Müasir dövrdə innovasiya texnologiyaları insan həyatının bütün sahələrinə nüfuz etmiş, informasiya sənayesi və biliklərin intensiv inkişafı ilə