

*Головнюва Ірина Володимирівна, кандидат психологічних наук, доцент,
бізнес-тренер Бізнес-центру «Національний»*

ФОРМУВАННЯ SOFT SKILLS У НАВЧАННІ ДОРОСЛИХ: КОУЧИНГОВИЙ ПІДХІД

Прагматичність – одна з найсуттєвіших особливостей навчання дорослих. Дорослі люди здобувають знання, щоб застосовувати їх на практиці, у них є конкретні потреби й цілі, реалізація яких потребує додаткових знань, умінь і навичок. Бажання змінити професію або вимоги кар'єри, необхідність перевчитися або підвищити кваліфікацію – найбільш поширені причини, що приводять дорослих у вузівські аудиторії або на численні навчальні курси.

Але традиційну систему навчання сфокусовано на передаванні знань і меншою мірою на формуванні професійних умінь і навичок, що, безумовно, важливо, але недостатньо для того, щоб задовольнити потреби сучасного ринку праці.

Hard skills – комплекс професійних умінь і навичок, необхідних для виконання конкретної діяльності, що є обов'язковими для будь-якого фахівця. Але чи достатньо їх для того, щоб бути ефективними й успішними в роботі та просуватися кар'єрними сходами?

Якщо проаналізувати оголошення про пошук співробітників, можна побачити широкий спектр вимог до особистісних особливостей, тих, що безпосередньо впливають на якість і результативність роботи. Наприклад, часто можна побачити сподівання роботодавців щодо комунікабельності, уміння працювати в команді, а якщо йдеться про позицію керівника – то очікується, що він буде лідером. Усе це належить до soft skills або «м'яких»/«гнучких» навичок і є комплексом важливих для кар'єри надпрофесійних компетенцій, особистих особливостей, не пов'язаних із конкретною професійною сферою.

В Оксфордському бізнес-словнику *soft skills* визначено як особистісні якості людини, що дозволяють їй гармонійно й продуктивно взаємодіяти з іншими людьми [1, с. 958].

Можна сказати, що в основі професійної компетентності – поєднання «твердих» і «м'яких» навичок. Це добре відображено у визначенні, що дали О. В. Повстин і М. М. Козяр: «Сутність поняття «професійна компетентність» полягає в тому, що воно: свідчить про рівень професійної освіти, враховує індивідуальні здібності й досвід особистості, її мотивацію до самовдосконалення, творче й відповідальне ставлення до професійної діяльності; виражає єдність теоретичної та практичної готовності до професійної діяльності в цілісній структурі особистості та характеризує її професіоналізм» [2].

Необхідність формування й розвитку *soft skills* у процесі навчання дорослих підтверджують і результати численних досліджень, присвячених виявленню чинників успіху в професійній діяльності.

Наприклад, у дослідженні, здійсненому Гарвардським університетом спільно з Фондом Карнегі та Стенфордським науково-дослідним інститутом, встановлено, що успіх у професійній сфері на 75–85% залежить саме від рівня сформованості *soft skills* і лише на 15–25% – від професійних предметних компетенцій, або *hard skills* [3, с. 453–465].

Ці цифри можуть здивувати, але, наприклад, численні дослідження емоційного інтелекту (що належить до *soft skills*), показують провідну роль цього показника в досягненні кар'єрного успіху. Якщо ж розглядати спеціальності, де істотна частина роботи належить комунікації з іншими людьми, зокрема й управлінську діяльність, то саме рівень розвитку *soft skills* визначає ефективність діяльності.

Відповідно, перед системою освіти, особливо другої вищої й додаткової, постає складне завдання з формування «м'яких навичок».

На яких навичках варто сфокусуватися? Звернімо увагу на топ-5 м'яких навичок, що потрібні ринку праці вже зараз. Їх виокремив сервіс LinkedIn Learning, вивчивши понад 660 млн. профілів професіоналів і 15 млн. вакансій. Це креативність; уміння переконувати, переконливість; співпраця; адаптивність; емоційний інтелект [4]. Підкреслимо, що ці навички потрібно саме формувати, вони не є природженими властивостями людини й не формуються спонтанно.

Якими методами можна формувати soft skills? Які інструменти етично використовувати в роботі з дорослими людьми, впливаючи на їх особистісні характеристики? Тут варто пригадати іншу істотну характеристику навчання дорослих – опора на власний досвід. Виходячи з вищевикладеного, великий потенціал для формування soft skills в освіті дорослих має коучинг.

Ідеологію коучингового підходу образно й виразно описав один із засновників коучингу Джон Уїтмор, порівнявши людину з жолудем, у кожному з яких закладено потенціал стати величним дубом. Він же визначив позицію коуча в навчанні, указуючи на те, що бути коучем – це не навчати, а допомагати навчатися [5].

Коучинг як могутній ресурс підвищення ефективності діяльності співробітників і розкриття їх потенціалу вже активно використовують обізнані керівники й HR-фахівці. Застосування коучингового підходу в освіті в цілому, і, особливо, в освіті дорослих дозволить істотно підвищити якість освітнього процесу та якнайкраще реагувати на запити ринку праці, що швидко змінюються.

Яким чином коучинговий підхід у навчанні може бути реалізований на практиці? І з якими перешкодами можуть зіткнутися навчальні заклади, що впроваджують коучинговий підхід у практику навчання дорослих? Між цими двома питаннями є безпосередній зв'язок, оскільки коучинговий підхід неможливо запровадити «зверху», прописавши його у формальних вимогах. Запровадження коучингового підходу в освіті потребує істотної перебудови у свідомості викладачів.

Формуючи важливі для успішності в сучасному світі soft skills коучинговими методами, викладачам потрібно, по-перше, змінити низку власних звичних установок, щоб посісти коучингову позицію, і, по-друге, самим мати необхідні «м'які навички». Кажучи про звичні установки, ми, насамперед, маємо на увазі ієрархічність у сприйнятті відносин між викладачем і учнем, деяку позицію «над», іноді знецінення практичного досвіду й прагнення дати «оцінку», а не зважений зворотній зв'язок.

Очевидно, що далеко не всі викладачі вищої школи готові до цих змін – і це основна перешкода.

Базовим положенням у коучинговому підході є повага до особистого й професійного досвіду людини. А сама людина розглядається як творча та ресурсна особистість. Коучинг є недирективним методом розвитку, оскільки коуч не дає порад та інструкцій, а допомагає людині самій знайти рішення.

У серцевині коучингового підходу – не виклад готових знань, а питання, що спонукають до інтелектуальної активності учасників навчального процесу. Роль викладача в такому підході змінюється, він орієнтується на цілі кожного з членів навчальної групи. Часто постає потреба ці цілі виявляти й роз'яснювати. Важливо стимулювати самостійні відкриття слухачів, виявляти розроблені ними стратегії й рішення та давати якісний зворотний зв'язок.

Такий підхід, орієнтований на повагу до особистості й досвіду людини та на всебічну підтримку її на шляху розвитку, максимально відповідає потребам дорослих учнів. Також він сприяє розвитку комунікативних навичок, емоційного інтелекту й креативності.

Якісний зворотний зв'язок з окресленням сильних сторін і зон розвитку кожного учасника навчального процесу стає основою для формування переконливості в спілкуванні.

Техніки коучингу ефективно працюють під час аналізу бізнес-кейсів, проєктної роботи, що, у свою чергу, паралельно з вирішенням начальних завдань, сприяє розвитку навичок співпраці.

А віра у свої можливості, що проходить червоною ниткою в коучинговому підході, сприятиме формуванню адаптивності.

Убачаємо очевидні перспективи застосування коучингового підходу й технік коучингу в галузі освіти дорослих. А поєднання в навчальному процесі hard skills і soft skills дозволить підвищити цінність освіти і для тих, хто розмірковує про необхідність додаткового навчання, і для ринку праці загалом.

Список бібліографічних посилань

1. Cambridge University Press, (2011). *Cambridge Business English Dictionary*. Cambridge, 958 p.
2. Повстин, О. В., Козяр, М. М. (2019). Значення «soft skills» у формуванні управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини. *Вісник Львівського державного університету безпеки життєдіяльності*, [online] 20, с. 122–127. Available at: <https://journal.ldubgd.edu.ua/index.php/Visnuk/> [Accessed 12 Nov. 2021]. DOI: 10.32447/20784643.20.2019.19.
3. Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, [online] 75 (4), pp. 453–465. Available at: <https://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/Executive-Perceptions-of-the-Top-10-Soft-Skills-Needed-in-Todays-Workplace.pdf> [Accessed 12 Nov. 2021]. DOI: 10.1177/1080569912460400.
4. Тимофеев, А. (2020). Развитие на опережение. Самые главные навыки бизнес-лидера будущего. [online] В: *Forbes.ua*. Киев. Available at: <https://forbes.ua/ru/leadership/navichki-dlya-lideriv-15092020-90> [Accessed 12 Nov. 2021].
5. Уитмор, Д. (2018). *Коучинг. Основные принципы и практики коучинга и лидерства*. Москва: Изд-во Альпина Паблишер, 316 с.

References

1. Cambridge University Press, (2011). *Cambridge Business English Dictionary*. Cambridge, 958 p.
2. Povstyn, O. V., Koziar, M. M. (2019). Znachennia «soft skills» u formuvanni upravlins'koi kompetentnosti fakhivtsiv u haluzi bezpeky liudyny [The importance of «soft skills» in the formation of managerial competence of specialists in the field of human security]. *Visnyk L'vivs'koho derzhavnoho universytetu bezpeky zhyttiediial'nosti* [Bulletin of Lviv State University of Life Safety], [online] 20, pp. 122–127. Available at: <https://journal.ldubgd.edu.ua/index.php/Visnuk/> [Accessed 12 Nov. 2021]. DOI: 10.32447/20784643.20.2019.19
3. Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, [online] 75 (4), pp. 453–465. Available at: <https://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2013/01/Executive-Perceptions-of-the-Top-10-Soft-Skills-Needed-in-Todays-Workplace.pdf> [Accessed 12 Nov. 2021]. DOI: 10.1177/1080569912460400.
4. Timofeev, A. (2020). Razvitie na operezhnenie. Samye glavnye navyki biznes-lidera budushhego [Proactive development. The most important skills of the business leader of the future]. [online] In: *Forbes.ua*. Kiev. Available at: <https://forbes.ua/ru/leadership/navichki-dlya-lideriv-15092020-90> [Accessed 12 Nov. 2021].
5. Uitmor, D. (2018). *Kouching. Osnovnye principy i praktiki kouchinga i liderstva* [Coaching. Basic principles and practices of coaching and leadership]. Moskva: Izd-vo Al'pina Pabliher, 316 p.

Abstract. The article analyzes the possibilities of using the coaching approach and coaching techniques for soft skills development in adult education. The importance of focusing on the development of those personal characteristics that contribute to professional success and are in demand in the modern labor market is substantiated.

It is noted that the coaching approach, focused on respect for the personality and experience of a person and on comprehensive support for him on the way of development, meets the needs of adult learners as well as as possible. It also promotes the development of communication skills, emotional intelligence and creativity - those soft skills that employers most often expect from their employees.

Attention is drawn to the difficulties that the adult education system may face when introducing the coaching approach. The coaching approach cannot be implemented “from the top” by prescribing it in the formal requirements. The introduction of a coaching approach in education requires a significant shift in the minds of lecturers.

Key words: soft skills, hard skills, adult education, coaching, coaching approach.