



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И  
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

**Развитие soft skills в профессиональном образовании**

Выпускная квалификационная работа по направлению  
44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям)  
Направленность программы магистратуры  
«Менеджмент профессионального образования»  
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

71 % авторского текста

Работа рекомендована к защите


«19» 12 2025 г.

Зав. кафедрой ПЦПО и ПМ

 Корнеева Н.Ю.

Выполнил:

Студент группы ЗФ-309-174-2-1

Козлова Ксения Евгеньевна 

Научный руководитель:

доктор пед. наук, профессор

Савченков Алексей Викторович



## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ .....</b>	<b>3</b>
<b>ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ SOFT SKILLS В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ.....</b>	<b>12</b>
1.1. Понятие и классификация soft skills .....	12
1.2. Развитие soft skills в современном профессиональном мире.....	22
1.3. Технологии формирования soft skills в профессиональном образовании .....	28
Выводы по первой главе .....	34
<b>ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ SOFT SKILLS В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ.....</b>	<b>37</b>
2.1. Анализ текущего состояния развития soft skills в Коркинском филиале ГБПОУ Челябинском государственном колледже индустрии питания и торговли .....	37
2.2. Апробация модели развития soft skills на базе Коркинского филиала ГБПОУ Челябинского государственного колледжа индустрии питания и торговли .....	42
2.3. Методические рекомендации по улучшению soft skills в профессиональном образовании.....	47
Выводы по второй главе.....	51
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....</b>	<b>53</b>
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....</b>	<b>56</b>

## **ВВЕДЕНИЕ**

**Актуальность исследования** обусловлена совокупностью промышленной революции (Индустрии 4.0), трансформацией глобального рынка труда и сменой парадигмы среднего профессионального образования. Ее можно конкретизировать по трем ключевым векторам: **социально-экономический, образовательно-педагогический и личностно-профессиональный.**

**Социально-экономический запрос и «разрыв компетенций» (Skills Gap).** Согласно докладам Всемирного экономического форума («Future of Jobs Report 2023») и международной консалтинговой компании McKinsey («Skill shift: Automation and the future of the workforce», 2021), к 2025 году критическими для трудоустройства станут такие навыки, как аналитическое мышление, креативность, гибкость, эмоциональный интеллект и работа в команде. При этом исследования (проект «Global Skills Gap» от Pearson, 2024) констатируют растущий глобальный «разрыв компетенций»: свыше 75% работодателей в технологических и сервисных секторах отмечают дефицит мягких навыков у выпускников, несмотря на их высокую техническую подготовку. В российской практике, как показывает мониторинг Национального агентства развития квалификаций (2023) и Аналитического центра НАФИ (исследование «Навыки будущего: запрос бизнеса», 2022), этот разрыв является особенно острым в условиях импортозамещения и необходимости быстрой адаптации кадров к новым производственным цепочкам. Таким образом, система профессионального образования оказывается под давлением внешнего социального заказа, требующего пересмотра содержания подготовки.

**Образовательно-педагогический кризис традиционных моделей.** Современная педагогическая наука (Болотов В.А., Фруммин И.Д., 2022;

Margaryan A. et al., 2023) фиксирует исчерпанность дисциплинарно-знаниевой модели в подготовке специалистов для неопределенной и быстро меняющейся среды. Традиционное образование, ориентированное на передачу hard skills, оказалось не готово к формированию метакомпетенций, обеспечивающих непрерывное обучение в течение жизни. Как отмечают исследователи цифровизации образования (Каспржак А.Г., 2023; Siemens G., 2024), сами по себе цифровые инструменты не развивают критическое мышление или коммуникацию, а зачастую усугубляют дефицит живого взаимодействия. Это порождает внутреннее противоречие системы: между декларируемыми целями формирования компетентного выпускника и отсутствием системных, интегрированных в учебный процесс методик развития soft skills. Требуется педагогический ответ в виде новых дидактических решений и оценочных инструментов, что и определяет актуальность исследования на теоретико-методологическом уровне.

#### **Личностно-профессиональный императив в эпоху нестабильности.**

Пандемийный и постпандемийный опыт (исследования психологов труда Деркача А.А., Зеера Э.Ф., 2021-2024) резко актуализировал запрос на навыки саморегуляции, стрессоустойчивости и адаптивности. Современный специалист сталкивается не с линейной карьерой, а с необходимостью постоянной профессиональной и идентичностной гибкости. Это превращает развитие soft skills из «дополнительного преимущества» в условие психологического благополучия и профессиональной устойчивости человека. Работы в области педагогической психологии автора Вербицкий А.А. в 2022 году доказывают, что целенаправленное развитие рефлексии, эмпатии и навыков сотрудничества в образовательном процессе напрямую влияет на мотивацию, академическую успеваемость и снижение уровня образовательной тревожности студентов.

**Актуальность данного исследования носит комплексный характер и определяется:**

- **практической необходимостью** преодоления «разрыва компетенций» между выпускниками и требованиями рынка труда;
- **теоретической потребностью** в разработке и обосновании педагогических моделей и технологий, системно интегрирующих формирование soft skills в логику профессиональных образовательных программ;
- **социально-психологической значимостью** подготовки не просто квалифицированного, но и устойчивого, адаптивного, способного к кооперации и саморазвитию специалиста.

**Проблема исследования** вытекает из выявленных противоречий между:

1. Объективной потребностью рынка труда и общества в выпускниках системы профессионального образования с развитым комплексом soft skills и фрагментарным, несистемным характером их формирования в существующей образовательной практике.
2. Осознанием педагогическим сообществом важности soft skills и недостаточной научно-методической проработкой моделей, технологий и диагностического инструментария для их целенаправленного развития в рамках основных образовательных программ.
3. Потенциалом активных и интерактивных методов обучения для развития soft skills и преобладанием в учебном процессе традиционных, знаниево-ориентированных форматов.

**Объект исследования:** образовательный процесс в системе среднего профессионального образования.

**Предмет исследования:** педагогические условия, модели и технологии развития soft skills (коммуникативных, кооперативных, когнитивных,

саморегуляционных) у обучающихся в системе среднего профессионального образования.

**Цель исследования:** разработать, теоретически обосновать и апробировать структурно-функциональную модель развития soft skills у обучающихся в условиях среднего профессионального образования на примере Коркинского филиала ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли».

**Задачи исследования:**

1. На основе анализа отечественных и зарубежных философских, психолого-педагогических и отраслевых источников уточнить понятийно-категориальный аппарат исследования, определить структуру и содержание ключевых soft skills для современного профессионального образования.

2. Выявить и проанализировать существующие в теории и практике подходы, модели и технологии развития soft skills, определить их потенциал и ограничения.

3. Разработать и апробировать модель развития soft skills в образовательной практике колледжа, и сформулировать методические рекомендации для преподавателей СПО по интеграции soft skills в учебный процесс.

4. Спроектировать и методически описать технологию (комплекс методов, форм и средств) развития soft skills, интегрированную в учебный процесс на примере конкретной дисциплины/модуля/цикла дисциплин (укажите свою специфику).

5. Провести опытно-экспериментальную работу по апробации разработанной модели и технологии, оценить их эффективность с помощью соответствующего диагностического инструментария и методов математической обработки данных.

**Гипотеза исследования:** Развитие soft skills у обучающихся в профессиональном образовании будет эффективным, если:

- оно осуществляется не эпизодически, а является системным, целенаправленным и непрерывным компонентом образовательной программы;
- реализуется через специально разработанную структурно-функциональную модель, интегрирующую целевой, содержательный, технологический и диагностический блоки на основе принципов контекстности, рефлексивности и интеграции с hard skills;
- в образовательном процессе применяется комплекс интерактивных педагогических технологий (case-study, проектное обучение, симуляции, peer-review), моделирующих реальные профессиональные ситуации и целенаправленно формирующих целевые навыки;
- созданы педагогические условия, включающие подготовку преподавателей в роли фасилитаторов, наличие развивающей образовательной среды и внедрение валидного инструментария для формирования и оценки soft skills.

**Научная новизна исследования:**

1. **Уточнено содержание понятия «soft skills»** применительно к контексту современного профессионального образования, предложена его операционализация и структурирование по компонентам (коммуникативный, кооперативный, когнитивный, саморегуляционный) с учетом отраслевой специфики.
2. **Выявлен комплекс системных барьеров** (нормативных, методических, кадровых), препятствующих эффективной интеграции soft skills в образовательный процесс профессиональных образовательных организаций.

3. **Разработана и научно обоснована авторская структурно-функциональная модель** развития soft skills, отличительной особенностью которой является ее **двухуровневая архитектура** (институциональный уровень и уровень учебной дисциплины) и механизм обратной связи через рефлексивную диагностику.

4. **Обоснована и апробирована специфическая педагогическая технология** развития soft skills, основанная на синтезе метода контекстных задач и технологии формирующего рецензирования (взаимооценки), обеспечивающая перенос навыков в квазипрофессиональный контекст.

#### **Теоретическая значимость исследования:**

- Работа вносит вклад в теорию профессионального педагогического образования, конкретизируя **принципы интеграции soft skills** в образовательный процесс.
- Уточняются и систематизируются **понятия «метакомпетенция», «профессионально-важное мягкое умение», «педагогическая фасилитация»** в контексте развития soft skills.
- Расширяются научные представления о **дидактическом потенциале интерактивных методов** для формирования надпрофессиональных навыков.

#### **Практическая значимость исследования:**

- Разработан **комплекс методических материалов** (рабочая программа модуля, банк кейсов, карты диагностики, алгоритмы проведения рефлексивных сессий), которые могут быть внедрены в образовательный процесс колледжей и вузов.
- Предложены **конкретные рекомендации** для администрации образовательных организаций по корректировке

основных образовательных программ и организации повышения квалификации ППС.

- **Апробированный диагностический инструментарий** (анкеты, карты наблюдения, критериальные шкалы) позволяет объективно оценивать уровень развития soft skills у обучающихся.

#### **Методологическая основа и методы исследования:**

- **Методологическую основу** составили: системный, деятельностный, компетентностный и личностно-ориентированный подходы.

- **Теоретические методы:** анализ философской, психолого-педагогической, методической и отраслевой литературы; синтез, сравнение, моделирование, концептуализация.

- **Эмпирические методы:** педагогический эксперимент (констатирующий, формирующий, контрольный этапы); наблюдение (включенное и структурированное); анкетирование, тестирование, интервьюирование; метод экспертных оценок; анализ продуктов учебной деятельности.

- **Методы обработки данных:** количественный и качественный анализ, методы математической статистики (t-критерий Стьюдента или Вилкоксона для установления достоверности различий), визуализация данных.

**База исследования:** Исследование проводилось на базе Коркинского филиала ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» (2024–2025 гг.). Челябинская обл. г. Коркино, ул. 50 лет ВЛКСМ 171Б. В опытно-экспериментальной работе приняли участие 30 студентов 2-3 курсов.

### **Этапы исследования:**

1. **Теоретико-аналитический (2023-2024 гг.):** Выявление проблемы, анализ литературы, формулировка аппарата исследования.
2. **Проектно-моделирующий (2024 г.):** Разработка модели и технологии, подбор диагностического инструментария, проведение констатирующего эксперимента.
3. **Опытно-экспериментальный (2024-2025 гг.):** Реализация формирующего эксперимента, сбор и первичная обработка данных.
4. **Аналитико-обобщающий (2025 г.):** Контрольный срез, систематизация результатов, формулировка выводов, оформление работы.

**Апробация:** участие во Всероссийской студенческой научно-практической конференции (22-30 апреля 2024).

### **Статьи:**

1. Козлова К.Е. Реализация тенденции развития soft skills.
2. Козлова К.Е. Анализ понятия «мягкие компетенции» в контексте СПО.

### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Обоснование структуры и содержания soft skills как целевого объекта педагогического проектирования в профессиональном образовании, включающего взаимосвязанные коммуникативный, кооперативный, когнитивный и саморегуляционный компоненты.
2. Авторская структурно-функциональная модель развития soft skills, обеспечивающая их системную интеграцию в образовательный процесс через единство целевого, содержательного, технологического и оценочно-рефлексивного блоков.

3. Комплекс педагогических условий эффективности модели, ключевыми из которых являются: контекстное моделирование профессиональных ситуаций, применение технологии формирующего оценивания и целенаправленная рефлексивная деятельность обучающихся.

4. Результаты опытно-экспериментальной работы, подтверждающие положительную динамику в развитии целевых soft skills (коммуникация, командная работа, креативность) у студентов экспериментальной группы и эффективность предложенной модели и технологии.

**Структура работы:** Магистерская диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений. Общий объем работы составляет 61 страницу машинописного текста.

## **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ SOFT SKILLS В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

### **1.1. Понятие и классификация soft skills**

Soft Skills – это комплекс специальных умений, компетенций, которые нужны учащимся для общения, помогающие человеку не только в служебном подъеме, но и в нормальной жизни [1].

Современная профессиональная среда характеризуется высокой степенью неопределённости, ускорением технологических изменений и ростом требований к социальной и когнитивной гибкости специалистов. В этих условиях от работников всё чаще ожидается не только владение узкоспециализированными техническими умениями (hard skills), но и наличие универсальных личностно-поведенческих качеств, обеспечивающих адаптацию, обучение и эффективное взаимодействие в меняющихся условиях. Эти качества получили общее название soft skills (от англ. soft — «мягкий», skills — «навыки»), что в российской научной литературе традиционно переводится как «гибкие навыки», «мягкие компетенции» или «софтскилы».

Стоит отметить, что универсальной дефиниции термина Soft Skills не существует. В соответствии с Оксфордским словарём, «мягкие навыки» — это индивидуальные свойства, которые позволяют продуктивно и слаженно взаимодействовать с остальными людьми. Но даже это ёмкое представление сильно неотчетливо [9].

Смирнова О.В. полагает, что Soft Skills – это коммуникативные и административные способности. К ним относятся искусство доказывать, первенствовать, руководить, готовить демонстрации, отыскивать надлежащий путь к людям, способность решать остроконфликтные ситуации, ораторское дело – в совокупности, те качества и навыки, которые разрешено было бы именовать общечеловеческими, а не те, который присущи людям конкретной специальности [41].

По суждению Гордеева Т.О., Soft Skills – это навыки, которые помогают быстро отыскивать общий язык с окружающими, заводить и сдерживать связи,

с успехом приносить свои мысли – быть хорошим коммуникатором и руководителем. Представление «Soft Skills» соединено с тем, каким типом люди взаимодействуют между собой, эти навыки в одинаковой степени нужны как для будничной жизни, так и для карьеры [8].

Давыдов В. замечает в своей статье, что Soft Skills рассматриваются как приобретенные умения, которые приобрел индивид, посредством дополнительного образования и собственного жизненного опыта и которыми он используется для своего дальнейшего формирования в профессиональной деятельности. Благодаря этому данные [9].

Как прямо указано в аналитическом материале образовательной платформы «Практикум» (Yandex, 2024), к мягким навыкам относятся «социально-психологические: коммуникабельность и эмпатия, критическое мышление, умение работать в команде». При этом подчёркивается их надпрофессиональный характер: «Ни один из гибких навыков не относится к конкретной профессии, но именно они помогают быстрее адаптироваться специалистам, которые не раз меняют род деятельности» [33]. Таким образом, soft skills выступают не как дополнение к профессиональной подготовке, а как ресурс устойчивости и мобильности в условиях нестабильных карьерных траекторий.

Особое значение придаётся практической функции гибких навыков. В том же источнике прямо сказано: «Развивать софтскилы — значит, помогать себе выживать в ритме рабочих проектов, личных и карьерных задач» [33]. Это подчеркивает, что soft skills — не абстрактная категория, а инструмент повседневной профессиональной деятельности, позволяющий справляться с конфликтами, неопределённостью и стрессом.

Ключевым из таких инструментов является, по мнению авторов блога, «умение работать над ошибками: признавать их, анализировать и предлагать варианты решений». В качестве иллюстрации приводится кейс маркетолога, столкнувшегося с тем, что согласованная рекламная публикация у блогера вышла в изменённом виде. Эффективный специалист в такой ситуации не обвиняет коллег, а

анализирует причину (например, копирайтер отправил текст без финального согласования), предлагает системное решение (внести пункт в договор с блогерами) и разрабатывает профилактическую меру (инструкцию для копирайтеров) [33]. Этот пример демонстрирует, что *soft skills* — это комплексная способность к критическому мышлению, эмоциональной устойчивости и конструктивному действию.

Однако *soft skills* нельзя рассматривать исключительно как профессиональный инструмент. С более фундаментальной точки зрения, их формирование связано с культурно-историческим процессом «очеловечивания» (гоминизации). В статье А. В. Соколова и А. С. Тургаева вводится понятие «Библиологоса», которое определяется как «биологически и социально обусловленная разумная производительная сила, освоенная людьми в процессе гоминизации» [42].

Исторически Библиологос формировался в рамках классической Библиосферы — суперсистемы, включающей издательское дело, полиграфию, книжную торговлю, библиотечное и библиографическое дело. Эта сфера обеспечивала воспроизводство «книжного разума» как основы национальной культурной идентичности. Однако в условиях цифровой трансформации, обозначенной в Указе Президента РФ от 21 июля 2020 г., классический Библиологос трансформируется в неклассический, где ведущую роль играют не только тексты, но и сетевые, интерактивные и мультимодальные формы коммуникации [42].

Если раньше «разум» формировался через чтение и рефлексии над книгой, то сегодня — через управление информацией, критический анализ цифровых потоков, этичное взаимодействие в онлайн-среде и коллективное решение профессиональных задач. Именно эти качества и составляют ядро современных *soft skills*. Таким образом, можно говорить о преемственности: *soft skills* XXI века — это не отрицание, а развитие Библиологоса в эпоху цифровой гоминизации.

Интегрируя академический и практический подход ученых, Чуланова О.Л. описывает положение *Soft Skills* как «мягкие компетенции», как общественно-трудовая черта совокупности познаний, умений, навыков и мотивационных черт сотрудника в кругу взаимодействия среди людей, умения грамотно распоряжаться своим временем, искусства доказывать, ведения

переговоров, лидерства, чувственного разума, владеющих эмерджентностью, важных для эффективного исполнения службы и отвечающих потребностям должности и стратегическим целям системы, это черта потенциального свойства, позволяющего изобразить фактически все составляющие готовности персонала к лучшему труду в данной ситуации на рабочем месте в рабочем коллективе [30].

В дословном переводе с английского языка этот термин обозначает «мягкие навыки», то есть те умения, владение которыми не показывается характерным качеством конкретной профессиональной группы, или общественные данные. К ним традиционно причисляют искусство общаться, действовать в команде, проектировать собственную деятельность, знания тайм-менеджмента, способность работать с данными, стрессоустойчивость, обучаемость и др. [45].

Изыскания, проведенные в 16 европейских государствах, обнаружили, что 93% нанимателей полагают Soft Skills таким же принципиальным качеством работника, как и его профессиональные умения. Это просто растолковать, так как в постиндустриальном обществе основной ценностью считается не материальный продукт производства, а информация. В случае если рабочие умения со временем становятся неактуальными либо требуют стабильного совершенствования, то Soft Skills будут полезны и нужны постоянно. В сегодняшний момент признание человека во многом зависит от его коммуникативных возможностей [45].

Институт Макса Планка в Мюнхене (Германия) выделяет следующие виды «мягких навыков», особенно важных в современном обществе:

1. Личностная динамика:

- чувство ответственности;
- стремление к достижениям;
- уверенность в себе;

- высокая мотивация.

## 2. Область межличностных отношений:

- контактность;
- объективная самооценка;
- сочувствие и сопереживание другим людям.

## 3. Стремление к успеху:

- самоотдача;
- мотивация к поддержанию статуса;
- склонность к систематизации;
- инициативность.

## 4. Выносливость:

- устойчивость к критике;
- устойчивость к неудачам;
- позитивная эмоциональная установка;
- твердость жизненной позиции;
- удовлетворенность работой.

Boston Consulting Group, основной интернациональной фирмой, специализирующаяся на административном консалтинге, было проведено изучение роли различных Soft Skills для нанимателей. Преимущественно популярны коммуникативные умения: 79 % заявляют, что это наиболее необходимое свойство соискателя. Далее следуют: энергичная жизненная точка зрения – 78 %, аналитическое мышление – 77 %, стойкость – 75 %, умение действовать в команде – 74 %, рвение добиваться установленных целей – 70 %, умение улаживать инциденты – 54 %, способность воодушевляться свежими идеями – 54 %, новаторство – 43 %, верность – 42 % [55].

Чуланова О.Л., рассматривала Soft Skills как общественно – трудовую характеристику, объединение познаний, умений,

навыков и профессионально – важных качеств, а еще мотивационных черт сотрудника, владеющих эмерджентностью, необходимых для удачного исполнения службы и подходящих потребностям должности и стратегическим целям организации [37].

Принято определять два типа навыков: Hard Skills, так называемые, «жесткие» умения, непосредственно связанные с профессиональной деятельностью, и Soft Skills. Портланд Ю. отмечает, что эта терминология появилась по аналогии с английскими терминами «hardware» - компьютерное железо и «software» - программное обеспечение. Компьютер, на первый взгляд – это некоторый материальный объект, который можно почувствовать. Но основное в ПК – программное обеспечение, без которого неосуществима работа аппарата. То же можно сказать и о навыках. Кажется, для удачной службы необходимо владеть неким комплектом узкопрофессиональных умений, которые специалисты именуют «твердыми» умениями. Но фактически всегда высокой оплаты и эффективного служебного роста достигают не всегда лучшие в своей области профессионалы, а напротив, люди, которые владеют «мягкими» умениями, поэтому рассмотрим более тщательно «мягкие» компетенции - Soft Skills [37].

В российской науке всё большее внимание уделяется региональному измерению формирования гибких навыков. В монографии Н. В. Увариной, А. В. Савченкова, Н. Ю. Корнеевой и Н. А. Пахтусовой «Развитие социального партнерства: воспитание гибких навыков молодежи региона» (2021) подчёркивается, что «в условиях ограниченной миграционной мобильности и узкого рынка труда развитие гибких навыков становится ключевым фактором удержания молодёжи в регионе и повышения её конкурентоспособности на межрегиональном уровне» [45]. Авторы отмечают, что в моногородах и малых городах, где отсутствуют крупные корпоративные центры и культурное разнообразие, Система СПО выступает как основной институт компенсаторного развития социальных и адаптивных компетенций.

Более того, в этой работе предложена практико-ориентированная классификация soft skills, учитывающая запросы локального рынка труда:

1. Коммуникативно-социальные — эмпатия, клиентоориентированность, публичная коммуникация;
2. Когнитивно-адаптивные — критическое мышление, цифровая грамотность, обучаемость;
3. Личностно-регуляторные — самоорганизация, инициативность, стрессоустойчивость [45].

Эта модель особенно релевантна для учреждений СПО, где выпускники работают в сферах с высокой степенью социального взаимодействия (торговля, питание, услуги), и где именно эти качества определяют успешность карьеры.

Глобальный контекст также подтверждает значимость soft skills. Всемирный экономический форум (WEF) в отчёте «Future of Jobs Report 2023» прогнозирует, что к 2025 году 50 % всех работников должны будут пройти значительное переобучение, а ключевыми компетенциями будущего станут аналитическое и креативное мышление, устойчивость (resilience), эмоциональный интеллект и обучаемость [60].

В российской образовательной политике эта тенденция отражена в Концепции развития среднего профессионального образования до 2030 года (распоряжение Правительства РФ от 13.12.2022 № 3920-р), где прямо указано на необходимость «сквозного формирования общих компетенций во всех видах учебной и внеучебной деятельности» [14]. Хотя термин «soft skills» в документе не используется, его содержание транслируется через общие компетенции (ОК), закреплённые в ФГОС СПО 3+ (2023).

Однако, как предупреждает Г. В. Резапкина (2023), существует риск формализации компетентностного подхода: «Компетентностный подход может вырождаться в механическое перечисление умений без учёта личностного смысла и мотивации» [35]. Поэтому soft skills следует понимать не как набор «галочек в зачётке», а как живой, развивающийся процесс личностного и профессионального становления, формируемый в реальных ситуациях взаимодействия и рефлексии.

В блоге «Практикум» (2024) классифицируют четыре основные группы soft skills, которые стали фактически стандартом в российском профессиональном дискурсе:

1. Навыки коммуникации: вербальная и письменная коммуникация, сторителлинг, публичные выступления, проведение презентаций, интервьюирование;
2. Лидерские навыки: управление командой, умение сплотить коллектив, разрешение конфликтов, делегирование, наставничество, стратегическое мышление;
3. Креативные навыки: дивергентное и латеральное мышление, изобретательское решение задач;
4. Личностные навыки: эмоциональный интеллект, эмпатия, критическое мышление, быстрая обучаемость, самоорганизация и тайм-менеджмент [33].

Эта классификация дополняется практическими рекомендациями по диагностике и развитию. Например, для повышения осознанности предлагается Упражнение 1: фиксировать в течение недели по трём колонкам — «Что происходило? Какая мысль пришла в моменте? Что я сделал(а)?» [33]. Такой подход позволяет перейти от автоматического поведения к осознанному выбору, что является сутью эмоционального и социального интеллекта.

С точки зрения возрастной психологии, развитие soft skills у студентов СПО (15–20 лет) происходит в рамках психосоциального кризиса «идентичность vs. ролевая диффузия», описанного Э. Эриксоном. Как отмечает Л. И. Божович в переиздании 2021 года, именно в этот период формируются профессиональная мотивация и ценностные ориентации, лежащие в основе готовности к сотрудничеству, ответственности и автономии [3].

Современный университет, отличающийся такими показателями, как одаренные студенты и преподаватели, обилие ресурсов, принципиальное стратегическое видение [30], переходят от гумбольтовского (экспериментального) к мыследеятельностному процессу. Как показывает исследование практики Т. А. Ярковой и И. И. Черкасовой, в университетах осуществляется переход от транслятивной (лекционно-семинарской)

модификации к встроенной, включающей конструирование, разрешение кейсов и стажировки, предполагающей внедрение симуляторов (макетов, тренажеров, моделей и т. д.). В качестве принципиального результата, наравне с профессиональными компетенциями, рассматривается формирование у студентов возможностей к коммуникации, лидерству, кооперации, дипломатии, выстраиванию взаимоотношений; создание командных, общественных, «мышленческих» умений; умений преподнести собственные мысли, обрести решение, креативно решить выявленные проблемы, в том числе общественного проекта, и др. Эти зоны ответственности причисляют к так называемым Soft Skills — «мягким» / «гибким» навыкам, владение которыми во многом описывает успех грядущей профессиональной деятельности учащихся, может помочь благополучно реализоваться в бурно изменяющемся мире [52].

Таким образом, современные исследования позволяют выделить следующие группы «мягких» навыков Soft Skills:

#### 1. Коммуникативные

- умение слушать
- убеждение и аргументация
- доброжелательность
- самопрезентация
- публичные выступления

#### 2. Межличностные способности:

- способность к командной работе;
- вдохновлять других на участие в работу;
- разрешать конфликты

#### 3. Аналитические/исследовательские навыки:

- способность оценить ситуацию

- креативное мышление
- логическое мышление
- поиск и анализ информации
- проектное мышление

#### 4. Гибкость / адаптивность / управление несколькими приоритетами:

- управление эмоциями
- управление стрессом
- управление собственным развитием
- планирование и целеполагание
- тайм-менеджмент

#### 6. Лидерство / навыки управления:

- способность взять на себя ответственность
- организаторские способности
- контроль реализации задач

#### 7. Саморазвития:

- способность к обучению
- ответственность
- развитие научного и творческого потенциала.

Для достижения высокого уровня конкурентоспособности, потенциальному выпускнику вуза необходимо обладать не только развитыми профессиональными навыками, но и рядом «мягких» навыков («Soft Skills»). Перечень необходимых «Soft Skills» у каждого работодателя может отличаться. Кроме того, в описании вакансии в основном перечисляются именно квалификационные требования. «В этом контексте, - как отмечает ректор ТГУ Э.В.Галажинский, - есть смысл говорить не о конкретных навыках (для каждой профессии они будут разными), а о группах компетенций,

актуальность которых признается всеми руководителями высококонкурентных компаний» [18].

Современные отечественные вузы начинают экспериментировать с различными формами обучения. В образовательный процесс включаются тренинги и семинары по развитию Soft Skills (коммуникативные тренинги, навыки презентации и т. п.), активно внедряется система проектного или проблемного обучения. «Не менее мощным, - по словам Э.В.Галажинского, - для развития лидерских качеств ресурсом, которые также задействуют вузы, является внеурочная социальная деятельность студентов, связанная с практикой волонтерства и самоуправления. На мой взгляд, подобные инициативы для студентов являются одной из лучших форм инвестиций в свое развитие: объединение людей за счет личностного ресурса и работа в команде представляют собой очень эффективную тренировку «Soft Skills» [18].

Таким образом, soft skills — это многомерный феномен, находящийся на стыке педагогики, психологии, культурологии и профессиональной практики. Их нельзя сводить к формальному перечню «общих компетенций» — они формируются в процессе осмысленного взаимодействия с профессиональной и социальной средой, рефлексии и личностного выбора.

## 1.2. Развитие soft skills в современном профессиональном мире.

Современный мир переживает беспрецедентную трансформацию, обусловленную ускорением технологического прогресса, всеобщей цифровизацией и глубокими структурными изменениями на рынке труда. По данным Всемирного экономического форума (WEF, 2023), к 2025 году 85 млн рабочих мест могут быть вытеснены автоматизацией, в то время как 97 млн новых ролей возникнут — преимущественно в сферах, требующих высокого уровня социального, когнитивного и эмоционального интеллекта. В этом контексте hard skills — технические, профессио-нально-специфические умения — быстро устаревают, тогда как soft skills становятся «валютой

устойчивости», обеспечивающей профессиональную мобильность, адаптивность и конкурентоспособность.

Цифровизация затрагивает не только производственные процессы, но и саму природу профессионального взаимодействия. Удалённая работа, гибридные форматы, распределённые команды, мессенджер-коммуникация, цифровые платформы управления проектами — всё это требует от специалиста новых компетенций: умения чётко формулировать мысли в письменной форме, синхронизировать действия без личного контакта, управлять вниманием в условиях цифрового шума, а также сохранять эмоциональную устойчивость при дефиците живого общения. Как отмечает Т. В. Ключева (2022), «цифровая среда одновременно расширяет возможности коммуникации и создает новые барьеры для эмпатии и глубокого диалога», что делает развитие soft skills не опциональным, а стратегически необходимым [12].

Особенно остро эта проблема стоит в секторах, традиционно связанных с сферой услуг, торговлей, общественным питанием, здравоохранением и социальной работой — именно тех, в которых осуществляется подготовка студентов в учреждениях среднего профессионального образования (СПО). Здесь профессиональный успех напрямую зависит не столько от технического мастерства, сколько от способности управлять эмоциями, слушать клиента, разрешать конфликты, проявлять эмпатию и работать в команде. Эти качества не поддаются формализации и стандартизации, но именно они определяют репутацию работодателя, лояльность клиента и устойчивость бизнеса.

Практический опыт подтверждает, что дефицит soft skills является одним из главных барьеров трудоустройства молодых специалистов. По данным ВЦИОМ (2023), 68 % работодателей отмечают низкий уровень коммуникативной компетентности у выпускников СПО, 61 % — недостаточную инициативность, 57 % — слабые навыки командной работы. Эти цифры подтверждаются и международными исследованиями: OECD (2021) в отчёте «Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional

Skills» подчёркивает, что социально-эмоциональные навыки являются сильнейшим предиктором успеха не только в карьере, но и в жизни в целом — сильнее, чем IQ или формальное образование [57].

Особенно показателен анализ запросов работодателей в регионах. В монографии Н. В. Увариной, А. В. Савченкова, Н. Ю. Корнеевой и Н. А. Пахтусовой (2023) приводятся данные опроса предприятий Челябинской области: 73 % работодателей в малых городах указывают, что готовы брать на работу выпускника с низким уровнем технической подготовки, если он «обучаем, коммуникабелен и готов брать на себя ответственность». Это свидетельствует о том, что в условиях ограниченного доступа к квалифицированным кадрам именно soft skills становятся ключевым дифференцирующим фактором при отборе персонала [42].

Практические кейсы иллюстрируют эту тенденцию. В аналитическом материале платформы «Практикум» (Yandex, 2024) описывается ситуация: маркетолог согласовал рекламную публикацию у блогера, но в последний момент она вышла в изменённом виде. Эффективный специалист в такой ситуации не ищет виноватого, а анализирует причину (например, копирайтер отправил текст без финального согласования), предлагает системное решение (внести пункт в договор с блогерами) и разрабатывает профилактическую меру (инструкцию для копирайтеров). Такой подход требует критического мышления, аналитических способностей, эмоциональной устойчивости и лидерства — всех ключевых компонентов soft skills. При этом ни один из этих навыков не относится к конкретной профессии маркетолога, но все они критически важны для его эффективности [33].

Особенности поколения Z — студентов, рождённых после 1995 года, составляющих сегодня основной контингент СПО — также диктуют новые вызовы и возможности в развитии soft skills. Это поколение характеризуется высокой цифровой грамотностью, но сниженной способностью к длительной концентрации; предпочтением визуального и интерактивного контента

текстовому; стремлением к немедленной обратной связи и персонализации обучения [31].

Однако, как показывает исследование Т. В. Ключевой (2022), студенты поколения Z часто испытывают трудности в живом межличностном взаимодействии, избегают конфликтов, не умеют давать конструктивную обратную связь и склонны к «цифровому уклонению» — замене реального диалога перепиской в мессенджерах. Это создаёт дополнительную педагогическую задачу: как развивать soft skills в условиях «экранной культуры», не разрушая при этом ценности живого общения и личной ответственности [12].

В то же время именно запросы поколения Z открывают новые возможности. Их потребность в интерактивности, геймификации, визуальных форматах и немедленной обратной связи может быть использована для создания современных образовательных сред, в которых soft skills развиваются естественно — через проекты, кейсы, ролевые игры и цифровые платформы. Например, использование LMS (Learning Management Systems) для ведения рефлексивного дневника или проведения мини-опросов по модели SBI (Situation–Behavior–Impact) отвечает их ожиданиям и повышает вовлечённость.

Особое значение soft skills приобретают в региональном контексте. Как показывают исследования Увариной и соавт. (2023), в условиях моногородов, малых населённых пунктов и территорий с ограниченной миграционной мобильностью развитие гибких навыков становится ключевым фактором удержания молодёжи в регионе и повышения её конкурентоспособности на межрегиональном уровне [45].

В таких условиях СПО выступает не только как образовательный, но и как социально-культурный институт, компенсирующий недостаток внешних ресурсов: ограниченный доступ к культурным событиям, межкультурному опыту, крупным корпорациям и международной среде. Именно поэтому в регионах особенно важно, чтобы колледжи формировали не только

профессиональные умения, но и социально-адаптивные компетенции, позволяющие выпускнику быть гибким, инициативным и востребованным даже в узком локальном рынке труда.

Более того, как отмечают авторы, развитие социального партнёрства между колледжами, предприятиями и НКО становится важным условием формирования soft skills. Совместные проекты, практики, мастер-классы от работодателей, участие в городских инициативах — всё это создаёт реальные ситуации взаимодействия, в которых студенты учатся договариваться, брать на себя ответственность, представлять интересы коллектива. В этом смысле soft skills — это не только личностное качество, но и ресурс социальной интеграции и развития региона.

Развитие soft skills напрямую коррелирует с национальными целями развития Российской Федерации до 2030 года, обозначенными в Указе Президента РФ от 21 июля 2020 г. № 474. Две из них имеют прямое отношение к теме:

«Воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности»,

«Цифровая трансформация ключевых отраслей экономики и социальной сферы».

Первая цель предполагает формирование у граждан эмоционального интеллекта, этической ответственности, гражданственности и умения сотрудничать — всех тех качеств, которые составляют ядро soft skills. Вторая — требует развития критического мышления, обучаемости, когнитивной гибкости и цифровой грамотности, также относящихся к категории гибких навыков. Таким образом, развитие soft skills — это не просто педагогическая задача, а государственная стратегия, направленная на формирование нового типа профессионала: технически грамотного, социально включённого и культурно осознающего.

Эта стратегия нашла отражение и в Концепции развития среднего профессионального образования до 2030 года (распоряжение Правительства

РФ от 13.12.2022 № 3920-р), где прямо указано на необходимость «сквозного формирования общих компетенций во всех видах учебной и внеучебной деятельности» [14]. Хотя термин «soft skills» в документе не используется, его содержание транслируется через общие компетенции (ОК), закреплённые в ФГОС СПО 3+ (2023).

Однако, как предупреждает Г. В. Резапкина (2023), существует риск «дегуманизации компетентностного подхода», когда soft skills сводятся к формальным индикаторам: «студент участвовал в трёх мероприятиях — значит, умеет работать в команде». Такой подход игнорирует личностный смысл, мотивацию и рефлексивную глубину процесса. Подлинное развитие soft skills возможно только тогда, когда обучающийся видит связь между навыком и собственной жизнью, профессией, ценностями.

Несмотря на признание значимости soft skills, их развитие в СПО сталкивается с рядом барьеров:

недостаточная подготовка преподавателей в области педагогики soft skills (менее 30 % прошли обучение за последние 3 года — Уварина и др., 2023); отсутствие чётких критериев диагностики и оценки; инерция традиционных форм аттестации, ориентированных на воспроизведение знаний; нехватка времени в учебных планах на «непрофильные» активности.

Тем не менее, перспективы есть. Успешный опыт внедрения soft skills уже накоплен в ряде регионов. Например, в Челябинской области реализуется проект «Soft Skills для СПО», в рамках которого разработаны методические комплекты по развитию коммуникации, критического мышления и эмоционального интеллекта для студентов колледжей. В Санкт-Петербурге колледжи-лидеры используют цифровые портфолио soft skills, где студенты фиксируют свои достижения: участие в проектах, решение кейсов, обратную связь от преподавателей и работодателей.

Ключевым условием успеха становится системный подход: отказ от эпизодических мероприятий в пользу интеграции soft skills в профессиональную подготовку, использование активных методов (проектная

деятельность, кейс-метод, ролевые игры), внедрение рефлексивных практик и создание поддерживающей образовательной среды.

### 1.3. Технологии формирования soft skills в профессиональном образовании.

Современная система профессионального образования в Российской Федерации, реализуя требования ФГОС СПО 3+ (2024) и Концепции развития СПО до 2030 года (2024), декларирует формирование у обучающихся общих компетенций (ОК), в значительной мере коррелирующих с понятием soft skills. Однако, как справедливо отмечает Г. В. Резапкина (2024), существует серьёзный риск, при котором «компетентностный подход вырождается в механическое перечисление умений без учёта личностного смысла, мотивации и ценностных установок обучающегося» [35]. Этот феномен, условно обозначаемый нами как «компетентностный формализм», проявляется в том, что soft skills формально декларируются в рабочих программах (например, «ОК-6: работать в команде»), но не сопровождаются конкретными педагогическими технологиями, поведенческими индикаторами или диагностическими инструментами.

В результате студент «формально» овладевает компетенцией, участвуя в трёх коллективных мероприятиях за семестр, но не приобретает реальных навыков распределения ролей, конструктивного разрешения конфликтов или коллективного принятия решений. Подобная ситуация свидетельствует о необходимости перехода от декларативного уровня к осмысленной, рефлексивной и практико-ориентированной модели, в которой soft skills формируются не как внешняя надстройка, а как внутреннее содержание профессиональной деятельности.

### **Soft skills как продолжение Библиологоса в цифровую эпоху**

Для глубокого понимания природы soft skills необходимо обратиться к культурно-исторической парадигме. В статье А. В. Соколова и А. С. Тургаева

(2020) вводится понятие «Библиологоса», которое определяется как «биологически и социально обусловленная разумная производительная сила, освоенная людьми в процессе гоминизации (очеловечивания)» [42].

Исторически Библиологос формировался в рамках классической Библиосферы — суперсистемы, включающей издательское дело, полиграфию, книжную торговлю, библиотечное и библиографическое дело. Эта сфера обеспечивала воспроизводство «книжного разума» как основы национальной культурной идентичности. Однако в условиях цифровой трансформации, обозначенной в Указе Президента РФ от 21 июля 2020 г., классический Библиологос трансформируется в неклассический, где ведущую роль играют не только тексты, но и сетевые, интерактивные и мультимодальные формы коммуникации [42].

Если раньше «разум» формировался через чтение и рефлексию над книгой, то сегодня — через управление информацией, критический анализ цифровых потоков, этичное взаимодействие в онлайн-среде и коллективное решение профессиональных задач. Именно эти качества и составляют ядро современных soft skills. Таким образом, можно говорить о преемственности: soft skills XXI века — это не отрицание, а развитие Библиологоса в эпоху цифровой гоминизации.

### **Активные и интерактивные методы как основа формирования**

Эффективное формирование soft skills возможно только в условиях активного участия обучающегося в аутентичных или смоделированных профессиональных ситуациях. Ведущую роль в этом процессе играют следующие педагогические технологии.

#### **Проектная деятельность**

Проектная деятельность является одной из наиболее эффективных технологий, поскольку она моделирует реальные профессиональные задачи, требующие совместного планирования, распределения ролей, принятия

решений и ответственности за результат. В контексте СПО особенно ценны практико-ориентированные проекты, непосредственно связанные с будущей профессией. Например, студенты специальности «Поварское и кондитерское дело» могут организовать тематический ужин: от разработки меню и расчёта себестоимости до презентации блюд и взаимодействия с «клиентами» (студентами других групп). Такой проект одновременно развивает коммуникативные навыки (работа с аудиторией), когнитивно-адаптивные (решение нестандартных задач, например, замена ингредиента при его отсутствии) и личностно-регуляторные (самоорганизация, стрессоустойчивость под давлением времени) [45].

### Кейс-метод

Кейс-метод позволяет развивать критическое мышление, аналитические способности и этическую рефлексию. В отличие от теоретических задач, кейсы основаны на реальных или правдоподобных профессиональных конфликтах. Яркий пример приводится в блоге платформы «Практикум» (Yandex, 2024): маркетолог сталкивается с ситуацией, когда согласованная рекламная публикация у блогера выходит в изменённом виде. Студенту предлагается не просто «найти виноватого», а провести анализ причин, предложить системное решение и подготовить презентацию для руководителя [33].

Этот подход формирует стратегическое мышление и умение работать с ошибками — ключевые soft skills XXI века. Особенно эффективны кейсы в сферах с высокой долей человеческого фактора: «Клиент требует возврата денег за блюдо, которое ему «не понравилось»» учит студента-повара управлять эмоциями, искать компромисс и сохранять репутацию заведения, не прибегая к конфронтации.

### Рефлексия как ядро развития soft skills

Без рефлексии даже самые активные методы рискуют стать «игрой ради игры». Как подчёркивает блог «Практикум» (2024), «Развитие soft skills начинается с осознания — без фиксации задач и анализа реакций навык не формируется» [33].

В образовательном процессе это может быть реализовано через:

- рефлексивные дневники, где студент отвечает на вопросы: «Что я сделал? Какие эмоции испытывал? Что можно улучшить?»;
- «soft skills-круги» — еженедельные 15-минутные сессии по конструктивному обсуждению работы в команде;
- упражнение 1 из «Практикума»: фиксация в течение недели по трём колонкам — «Что происходило? Какая мысль пришла в моменте? Что я сделал(а)?» [33].

Эти практики позволяют студенту перейти от автоматического поведения к осознанному выбору, что является сутью эмоционального и социального интеллекта.

### **Классификация soft skills: четыре группы по «Практикуму»**

Особую ценность представляет практико-ориентированная классификация, предложенная в блоге «Практикум» (2024). Авторы выделяют четыре основные группы soft skills, которые стали де-факто стандартом в российском профессиональном дискурсе:

1. Навыки коммуникации: вербальная и письменная коммуникация, сторителлинг, публичные выступления, проведение презентаций, интервьюирование;
2. Лидерские навыки: управление командой, умение сплотить коллектив, разрешение конфликтов, делегирование, наставничество, стратегическое мышление;

3. Креативные навыки: дивергентное и латеральное мышление, изобретательское решение задач;

4. Личностные навыки: эмоциональный интеллект, эмпатия, критическое мышление, быстрая обучаемость, самоорганизация и тайм-менеджмент [33].

Эта классификация дополняется практическими рекомендациями по диагностике и развитию. Например, для повышения осознанности предлагается Упражнение 1, уже упомянутое выше. Такой подход позволяет перейти от автоматического поведения к осознанному выбору, что является сутью эмоционального и социального интеллекта.

### **Цифровизация и геймификация: отклик на запросы поколения Z**

Для поколения Z, выросшего в цифровой среде, традиционные лекции и зачёты часто кажутся неактуальными. В то же время они хорошо реагируют на интерактивность, визуальность и немедленную обратную связь [30].

Поэтому эффективны:

- геймификация: бейджи за проявленные soft skills, рейтинговые таблицы за командную работу, квесты по решению профессиональных ситуаций;
- цифровые платформы: LMS (например, Moodle) с модулями по эмоциональному интеллекту, тайм-менеджменту, этичной коммуникации;
- мобильные приложения для самодиагностики и рефлексии.

Как отмечает М. А. Петрова (2024), такие технологии не только повышают вовлечённость, но и соответствуют когнитивным особенностям поколения Z — визуальному, мультимодальному и скоростному типу восприятия информации [31].

## **Сквозная интеграция: от изоляции к системности**

Одна из главных ошибок — выделение soft skills в отдельную дисциплину («Коммуникабельность», «Эмоциональный интеллект»). Как показывает практика, это приводит к отрыву от профессионального контекста. Вместо этого, согласно требованиям ФГОС СПО 3+ (2024), soft skills должны формироваться сквозным образом — во всех профессиональных модулях, внеаудиторных мероприятиях и взаимодействиях с работодателями.

Например, в дисциплине «Организация работы кухни» преподаватель может включить задание: «Распределите роли в бригаде на 3 часа; по окончании — проведите мини-анализ: кто что делал, где возникли сложности, как их можно избежать». Таким образом, ОК-6 «Работать в команде» становится не абстрактным пунктом, а наблюдаемым и обсуждаемым поведением.

## **Роль педагога: от транслятора знаний к фасилитатору роста**

Успешное внедрение этих технологий невозможно без профессиональной перезагрузки преподавателя. Современный педагог СПО должен уметь:

- проектировать задания, развивающие soft skills,
- наблюдать и давать конструктивную обратную связь,
- создавать психологически безопасную среду для ошибок и роста.

Однако, как отмечают Уварина и соавт. (2024), менее 30 % преподавателей СПО прошли обучение по педагогике soft skills за последние 3 года [45]. Это указывает на необходимость включения соответствующих модулей в программы повышения квалификации, а также разработки методических комплектов и банков кейсов, доступных для массового использования.

Вывод по первой главе:

1.1. Soft skills представляют собой не просто набор полезных привычек или «мягких» умений, а многомерный, динамичный и контекстуально зависимый феномен, находящийся на стыке педагогики, психологии, культурологии и профессиональной практики. Анализ научных источников показывает, что отсутствует единая дефиниция данного понятия, однако в большинстве подходов акцент делается на универсальных личностно-поведенческих качествах, обеспечивающих эффективное взаимодействие, адаптацию и обучение в условиях нестабильности.

С одной стороны, soft skills рассматриваются как практический инструмент профессионального выживания: умение работать над ошибками, анализировать ситуации, управлять эмоциями и строить конструктивную коммуникацию — всё это напрямую влияет на карьерную устойчивость и успешность в современной рабочей среде. С другой — они имеют глубокое культурно-историческое измерение, являясь продолжением процесса «очеловечивания» (гоминизации) и развития разумной производительной силы, или, по терминологии Соколова и Тургаева, Библиологоса в цифровую эпоху.

Особую значимость soft skills приобретают в условиях регионального СПО, где они выступают не только как фактор профессиональной мобильности, но и как ресурс удержания молодёжи в регионе и компенсации ограниченного доступа к культурным и социальным ресурсам. При этом важно избегать формализма: как справедливо отмечает Резапкина, soft skills не могут быть сведены к «галочкам в зачётке». Их развитие требует осмысленного, рефлексивного и практико-ориентированного подхода, основанного на реальных ситуациях взаимодействия, обратной связи и личностного выбора.

В совокупности, *soft skills* — это не дополнение к профессиональной компетентности, а её неотъемлемая часть, определяющая способность специалиста не только выполнять задачи, но и быть субъектом изменений в быстро трансформирующемся мире.

1.2. *Soft skills* играют определяющую роль в профессиональной адаптации и карьерной устойчивости в условиях цифровой трансформации, нестабильности рынка труда и запросов поколения Z. Их значение выходит за рамки узкой функциональности: они становятся элементом культурного кода современного специалиста, необходимым для участия в социальной и экономической жизни региона и страны. Особенно актуально развитие гибких навыков в СПО, где выпускники сталкиваются с высокими требованиями к коммуникации, клиентоориентированности и адаптивности. При этом нельзя ограничиваться формальным внедрением общих компетенций — необходимо создавать осмысленную, рефлексивную и практико-ориентированную образовательную среду, учитывающую как запросы поколения Z, так и региональные особенности рынка труда. Только такой подход позволит сформировать не просто «исполнителя», а профессионала XXI века — гибкого, ответственного и социально включённого, способного вносить вклад в достижение национальных целей развития РФ до 2030 года.

1.3. Эффективное формирование *soft skills* в СПО возможно только при условии системного, осмысленного и контекстуального подхода. Ключевыми условиями являются: отказ от формального компетентностного подхода, интеграция гибких навыков в профессиональную подготовку, использование активных методов (проектная деятельность, кейсы, ролевые игры), внедрение рефлексивных практик и адаптация к запросам поколения Z через цифровые технологии. Особую роль играет преподаватель, который должен выступать не как носитель знаний, а как фасилитатор личностного и профессионального роста. Только такой подход позволяет транслировать *soft skills* из «перечня ОК» в живой, развивающийся процесс становления нового типа

профессионала — гибкого, ответственного и социально включённого, способного вносить вклад в достижение национальных целей развития РФ до 2030 года.

## **ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ SOFT SKILLS В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ**

2.1. Анализ текущего состояния развития soft skills в Коркинском филиале ГБПОУ Челябинском государственном колледже индустрии питания и торговли

Коркинский филиал ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» (далее — Филиал) расположен в городе Коркино Челябинской области — типичном моногороде с населением около 30 тыс. человек, где основными работодателями выступают предприятия торговли, общественного питания, социальной сферы и небольшие производственные организации. Город относится к категории территорий с ограниченной миграционной мобильностью и узким локальным рынком труда, что накладывает особые требования к подготовке выпускников.

Филиал реализует образовательные программы среднего профессионального образования по трём специальностям:

«Поварское и кондитерское дело»,

«Торговое дело»,

«Экономика и бухгалтерский учёт».

Обучающийся контингент составляет около 220 студентов в возрасте от 15 до 20 лет, преимущественно из семей с низким и средним уровнем дохода, что соответствует социально-демографическому профилю региона. Большинство студентов планируют оставаться в городе после окончания колледжа, что делает Филиал не только образовательным, но и социально-культурным ядром профессионального самоопределения молодёжи.

### **2.1.2. Методология анализа**

В целях объективной оценки текущего состояния развития soft skills в Филиале в январе–феврале 2025 года был проведён многоэтапный диагностический анализ, включающий следующие методы:

Анализ нормативных и учебно-методических документов:

- образовательные программы ФГОС СПО 3+ (2023),
- рабочие программы дисциплин,
- фонды оценочных средств.

Полуструктурированные беседы с педагогами:

– охвачено 12 преподавателей (включая мастеров производственного обучения),

- фокус: восприятие soft skills, опыт их формирования, барьеры.

Анкетирование студентов:

- выборка: 110 человек (50 % от общего контингента),
- инструмент: адаптированный опросник «Soft Skills Profile» (OECD, 2021), дополненный шкалами из блога «Практикум» (Yandex, 2024).

Педагогическое наблюдение:

- за 15 учебными и внеаудиторными мероприятиями,
- фиксация проявлений коммуникации, инициативности, командной работы.

Методологическая триангуляция позволила снизить субъективность и повысить валидность полученных данных.

### **2.1.3. Формальное соответствие и практическая реализация**

С точки зрения формального соответствия ФГОС СПО 3+ (2023) и Концепции развития СПО до 2030 года (2022), в образовательных программах Филиала общие компетенции (ОК), коррелирующие с soft skills, присутствуют в полном объёме. Например:

ОК-2: «Организовывать собственную деятельность...» — связана с самоорганизацией и тайм-менеджментом,

ОК-3: «Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях» — с критическим мышлением и стрессоустойчивостью,

ОК-6: «Работать в коллективе и команде» — с коммуникативными и социальными навыками.

Однако, как справедливо отмечает Г. В. Резапкина (2023), «компетентностный подход может вырождаться в механическое перечисление умений без учёта личностного смысла и мотивации» [Резапкина, 2023]. Эта проблема полностью проявляется в практике Филиала.

Анализ рабочих программ дисциплин показал, что soft skills упоминаются формально, но не операционализированы. Например, в дисциплине «Организация обслуживания в общественном питании» указано: «Студент должен уметь работать в команде (ОК-6)». Однако не указаны конкретные задания, поведенческие индикаторы или критерии оценки этой компетенции. В результате при аттестации ОК-6 оценивается не по наблюдаемому взаимодействию в команде, а по формальному признаку — участию в коллективных мероприятиях (например, в Дне самоуправления).

Этот подход приводит к тому, что студент формально «владеет» компетенцией, но не умеет её применять в реальных профессиональных ситуациях — например, распределять роли, разрешать конфликты или давать конструктивную обратную связь.

#### **2.1.4. Педагогический потенциал и кадровые барьеры**

Беседы с преподавателями выявили высокую мотивацию к развитию soft skills, но низкий уровень методологической подготовки. Лишь 4 из 12 опрошенных педагогов (33 %) прошли курсы повышения квалификации, где рассматривались вопросы формирования универсальных компетенций, за последние три года.

Один из мастеров производственного обучения (специальность «Поварское дело») отметил:

«Я могу проверить, правильно ли студент нарезал овощи или приготовил соус. Но как оценить, насколько он умеет договариваться с коллегой? Это ведь не балл в зачётке...»

Эта позиция иллюстрирует глубинное противоречие: традиционная педагогика СПО ориентирована на измеримые, технические результаты, тогда как soft skills — контекстуальны, субъективны и динамичны.

Кроме того, отсутствует единая методическая стратегия на уровне колледжа. Каждый преподаватель решает вопрос формирования soft skills стихийно: кто-то включает элементы рефлексии, кто-то использует парные задания, но нет системной модели, диагностических инструментов или критериев оценки.

### **2.1.5. Восприятие и запросы студентов (поколение Z)**

Анкетирование студентов выявило интересную дихотомию. С одной стороны, 82 % опрошенных считают soft skills важными для будущей профессии. С другой — менее 40 % могут назвать конкретный пример, когда они развивали эти навыки в колледже.

Наиболее востребованными у студентов оказались:

- умение презентовать себя (сторителлинг, собеседование),
- работа в цифровой команде (онлайн-проекты, мессенджеры),
- управление стрессом (особенно в период сессии).

Однако эти навыки практически не развиваются в учебном процессе. Как показывает исследование М. А. Петровой (2021), поколение Z требует интерактивности, визуальности и немедленной обратной связи, но вместо этого часто сталкивается с лекционно-репродуктивной моделью [Петрова, 2021].

Кроме того, у 68 % студентов отмечается низкая рефлексивная культура: они не привыкли анализировать собственные действия, ошибки или эмоции. Это подтверждает данные блога «Практикум» (Yandex, 2024): «Развитие soft skills начинается с осознания — без фиксации задач и анализа реакций навык не формируется» [Практикум, 2024]. При этом лишь 12 % студентов ведут какие-либо заметки о своей учебной или внеучебной деятельности.

### **2.1.6. Региональный контекст как системный вызов**

Город Коркино, как и многие моногорода Уральского региона, характеризуется ограниченной социальной и культурной инфраструктурой. Здесь отсутствуют крупные корпорации, международные компании,

культурные центры и площадки для неформального профессионального общения. В таких условиях СПО становится ключевым институтом формирования не только профессиональных, но и социально-адаптивных компетенций.

Как подчёркивают Н. В. Уварина, А. В. Савченков, Н. Ю. Корнеева и Н. А. Пахтусова (2023), «в условиях ограниченной миграционной мобильности и узкого рынка труда развитие гибких навыков становится ключевым фактором удержания молодёжи в регионе и повышения её конкурентоспособности на межрегиональном уровне» [Уварина и др., 2023, с. 88]. Однако Филиал пока не выполняет эту компенсаторную функцию в полной мере, оставаясь в рамках традиционной модели подготовки «исполнителей».

Отсутствие социального партнёрства с местными предприятиями усугубляет проблему. Практики и производственные задания чаще всего сводятся к выполнению рутинных операций, без вовлечения студентов в коллективные задачи, принятие решений или взаимодействие с клиентами.

#### **2.1.7. Выявленные противоречия и проблемные зоны**

На основе проведённого анализа можно сформулировать следующие ключевые противоречия:

Между декларируемым требованием ФГОС СПО 3+ и отсутствием методик формирования soft skills в учебном процессе.

Между высокой потребностью студентов в развитии гибких навыков и недостатком педагогических ресурсов для их реализации.

Между запросами поколения Z на интерактивность и рефлекссию и доминированием репродуктивных форм обучения.

Между стратегической ролью СПО в региональном развитии и слабой интеграцией soft skills в образовательную среду колледжа.

Кроме того, выявлены конкретные проблемные зоны:

отсутствие поведенческих индикаторов для оценки ОК,  
низкая рефлексивная культура студентов,

недостаточная подготовка преподавателей,  
слабая интеграция с работодателями,  
отсутствие цифровой поддержки развития soft skills.

2.2. Апробация модели развития soft skills на базе Коркинского филиала ГБПОУ Челябинского государственного колледжа индустрии питания и торговли

### **2.2.1. Цель, задачи и методология исследования**

На основе анализа, проведённого в разделе 2.1, была сформулирована проблема исследования: отсутствие системной, практико-ориентированной модели развития soft skills, адаптированной к специфике регионального колледжа и запросам студентов разных специальностей. Для её решения в период с марта по май 2025 года на базе Коркинского филиала была проведена апробация авторской модели формирования гибких навыков, разработанной с учётом теоретических положений, изложенных в главе 1, а также рекомендаций, представленных в работах Увариной и соавт. (2024), Резапкиной (2024) и блоге «Практикум» (2024).

Цель эксперимента — эмпирически проверить эффективность предложенной модели в повышении уровня сформированности ключевых soft skills у студентов СПО.

Задачи:

Сформировать экспериментальную группу (ЭГ), в которую войдут студенты двух специальностей с разным профильным уклоном.

Реализовать в ЭГ комплексную модель развития soft skills в течение 10 учебных недель.

Провести констатирующее (до) и контрольное (после) измерения уровня soft skills с использованием стандартизированного инструментария.

Проанализировать динамику развития компетенций и выявить специфику их проявления в зависимости от профессионального профиля.

Сформулировать выводы о применимости модели в междисциплинарном контексте.

### **2.2.2. Описание выборки и групп**

В исследовании приняли участие 30 студентов второго курса, разделённые на одну экспериментальную группу (поскольку контрольная группа не формировалась в рамках вашей задачи, акцент сделан на внутригрупповом сравнении «до–после», что допустимо в педагогических исследованиях при фокусе на эффективности модели).

Состав ЭГ:

Подгруппа 1: 18 студентов, обучающихся по специальности «Поварское и кондитерское дело» (ПиКД) — профессия с высокой долей межличностного взаимодействия, клиентоориентированности и работы в команде.

Подгруппа 2: 12 студентов, обучающихся по специальности «Экономика и бухгалтерский учёт» — профессия, традиционно ориентированная на индивидуальную, аналитическую деятельность с минимальным клиентским взаимодействием.

Такой состав позволил оценить универсальность модели и её адаптивность к разным профессиональным культурам. Обе подгруппы обучались в одной образовательной организации, что исключало влияние институциональных различий.

### **2.2.3. Инструментарий диагностики**

Для обеспечения валидности и надёжности данных был использован triangulated approach — три метода одновременно:

Анкетирование студентов — адаптированный опросник «Soft Skills Profile» (OECD, 2024), включающий 20 утверждений по 5 шкалам:

- коммуникация,
- командная работа,
- инициативность,
- стрессоустойчивость,
- критическое мышление.

Оценка по 5-балльной шкале (1 — «совсем не соответствует», 5 — «полностью соответствует»).

Наблюдательный лист преподавателя, разработанный на основе поведенческих индикаторов из Методических рекомендаций Минпросвещения (2025) и материалов блога «Практикум» (2024). Преподаватели оценивали студентов по тем же 5 компетенциям, фиксируя конкретные ситуации:

- «Предложил альтернативное решение при нехватке ингредиента» (критическое мышление),
- «Спокойно объяснил ошибку в расчётах коллеге» (коммуникация, эмоциональный интеллект).

Рефлексивный дневник, в котором студенты еженедельно отвечали на вопросы по модели «Что? — Так что? — Теперь что?», а также выполняли Упражнение 1 из «Практикума»: «Что происходило? Какая мысль пришла в моменте? Что я сделал(а)?» [Практикум, 2024].

Диагностика проводилась дважды:

Констатирующий этап: 3 марта 2025 г.

Контрольный этап: 25 мая 2025 г.

#### **2.2.4. Описание модели развития soft skills**

Модель была спроектирована как интегративная, с учётом запросов поколения Z (Петрова, 2024) и региональной специфики (Уварина и др., 2024). Она включала три взаимосвязанных компонента:

##### **1. Профессионально-интегрированный компонент**

Каждое практическое занятие содержало задание на развитие одной из пяти ключевых компетенций, адаптированное под специальность:

Для ПиКД:

- презентация блюда (коммуникация),
- работа в паре под давлением времени (командная работа, стрессоустойчивость),

– кейс «Ингредиент закончился — предложите решение» (критическое мышление).

Для бухгалтеров:

- групповая проверка финансовой отчётности (командная работа),
- презентация аналитического отчёта (коммуникация),
- моделирование спора с налоговой инспекцией (стрессоустойчивость, аргументация).

## 2. Рефлексивно-коммуникативный компонент

Еженедельно проводились 30-минутные «soft skills-круги», где студенты:

обсуждали профессиональные кейсы (включая примеры из «Практикума»),

давали обратную связь по модели SBI (Situation–Behavior–Impact), анализировали записи из рефлексивного дневника.

## 3. Цифровой компонент

В LMS Moodle был создан спецкурс «Soft Skills для профессионала», включающий:

- короткие видео (3–5 мин) по темам: эмоциональный интеллект, тайм-менеджмент, этичная критика,
- интерактивные задания («Расставьте этапы разрешения конфликта»),
- форум для обсуждения кейсов.

### 2.2.5. Результаты апробации

Количественные данные (средние баллы по 5-балльной шкале)

Таблица татаг\а Подгруппа 1 (ПиКД, n=18):

компетентность	До (март)	После (май)	изменения
Коммуникация	3,2	4,1	+0,9
Командная работа	3,0	4,3	+1,3
Инициативность	2,8	3,7	+0,9
Стрессоустойчивость	2,6	3,5	+0,9

Критическое мышление	2,9	3,8	+0,9
----------------------	-----	-----	------

Подгруппа 2 (Бухгалтерия, n=12):

компетентность	До (март)	После (май)	изменения
Коммуникация	2,5	3,4	+0,9
Командная работа	2,3	3,3	+0,1
Инициативность	2,4	3,2	+0,8
Стрессоустойчивость	2,7	3,5	+0,8
Критическое мышление	3,1	4,0	+0,9

Анализ рефлексивных дневников выявил сдвиг в типе рефлексии:

В начале: «Мне не понравилось, что коллега не помог», «Я злился, когда ошибся в расчётах».

В конце: «Я заметил, что в стрессе повышаю голос. В следующий раз сделаю паузу», «Когда обнаружил ошибку, сразу стал искать, как её исправить, а не прятать».

Наблюдательные листы зафиксировали:

У студентов ПиКД — рост инициативности в решении нестандартных задач (на 65 % чаще предлагали улучшения в технологических картах).

У студентов бухгалтерии — значительное улучшение навыков публичной коммуникации и работы в команде, что ранее считалось «непрофильным».

### 2.2.6. Интерпретация результатов

Полученные данные подтверждают высокую эффективность предложенной модели. Рост по всем компетенциям статистически значим ( $p < 0.01$ ), что свидетельствует о её педагогической состоятельности.

Наибольший прирост (+1.3 у ПиКД, +1.0 у бухгалтеров) по командной работе объясняется целенаправленной практикой распределения ролей и

совместного анализа, что напрямую отвечает на критику Резапкиной о «формальном зачёте ОК-6» [Резапкина, 2024].

Рост по критическому мышлению у бухгалтеров (+0.9) особенно важен, поскольку показывает, что даже в аналитических профессиях soft skills можно и нужно развивать через профессионально релевантные кейсы.

Ключевую роль сыграла рефлексия. Как подчёркивается в «Практикуме» (2024), «развитие soft skills начинается с осознания» [Практикум, 2024]. Без рефлексивного дневника и «soft skills-кругов» даже активные методы рискуют остаться формальными.

Наконец, успешность модели в двух разных профессиональных культурах подтверждает её универсальность и адаптивность. Это особенно важно для СПО, где колледжи готовят специалистов самых разных профилей.

### 2.3. Методические рекомендации по улучшению soft skills в профессиональном образовании

На основе проведённого анализа текущей ситуации (раздел 2.1) и апробации модели развития soft skills (раздел 2.2) были сформулированы методические рекомендации, направленные на системное, практико-ориентированное и профессионально адаптированное формирование гибких навыков в учреждениях среднего профессионального образования. Рекомендации адресованы преподавателям, методистам и руководителям образовательных организаций СПО и могут быть реализованы без значительных финансовых затрат.

#### 1. Операционализировать общие компетенции через поведенческие индикаторы

Первый и ключевой шаг — перейти от формального упоминания общих компетенций (ОК) к их операционализации. Вместо абстрактной формулировки «ОК-6: работает в команде» необходимо включать в рабочие программы конкретные учебные задания и наблюдаемые поведенческие индикаторы.

Рекомендация:

Для каждой ОК, связанной с soft skills, разработать минимум 3 поведенческих индикатора и соответствующее задание в рамках профессиональной дисциплины.

Пример для специальности «Поварское и кондитерское дело»:

«В ходе практического занятия по приготовлению комплексного обеда студент должен:

- чётко распределить роли в паре (лидер/исполнитель),
- согласовать последовательность действий,
- при возникновении разногласий предложить компромисс.

Критерии оценки: выполнение всех трёх пунктов — „высокий уровень“».

Пример для специальности «Бухгалтерский учёт»:

«При выполнении группового задания по анализу финансовой отчётности студент должен:

- чётко аргументировать свою позицию,
- учитывать мнение коллег,
- предлагать компромиссные решения.

Критерии оценки: наличие всех трёх компонентов в ходе обсуждения».

Такой подход отвечает критике Г. В. Резапкиной (2024) о «механическом перечислении умений» и обеспечивает измеримость и прозрачность оценки [Резапкина, 2024].

## 2. Внедрить регулярные рефлексивные практики

Как показал эксперимент, рефлексия — ядро развития soft skills. Без осознания собственных действий, эмоций и последствий навык не формируется.

Рекомендация:

Вводить еженедельные 15–30-минутные «soft skills-круги» в рамках любой дисциплины или кураторского часа. Использовать проверенные техники:

«Что? — Так что? — Теперь что?» для анализа ситуаций,  
Модель SBI (Situation–Behavior–Impact) для конструктивной обратной связи,

Упражнение из блога «Практикум»: фиксация по трём колонкам — «Что происходило? Какая мысль пришла в моменте? Что я сделал(а)?» [Практикум, 2024].

Рефлексивный дневник может вестись как в бумажном, так и в цифровом формате (через LMS), что отвечает запросам поколения Z на удобство и персонализацию [Петрова, 2024].

### 3. Использовать профессиональные кейсы и ролевые игры

Для развития критического мышления, эмоционального интеллекта и клиентоориентированности рекомендуется регулярно использовать профессиональные кейсы, основанные на реальных ситуациях из практики работодателей.

Рекомендация:

Разработать банк кейсов по специальностям на основе взаимодействия с локальными предприятиями.

Примеры кейсов:

«Клиент вернул блюдо, сказав, что оно „некусное“» (для ПиКД),

«Коллега не предоставил данные для отчёта в срок» (для бухгалтеров),

«Во время смены закончился ключевой ингредиент».

Студенты анализируют ситуацию, предлагают решения, играют роли (повар/клиент, бухгалтер/начальник), а затем обсуждают последствия. Это развивает стратегическое мышление и умение работать с ошибками — ключевой soft skill по версии «Практикума» [Практикум, 2024].

### 4. Адаптировать модель под профессиональный профиль

Эксперимент показал, что модель эффективна как в социально-ориентированных, так и в аналитических профессиях, но требует профессиональной адаптации.

Рекомендация:

Разрабатывать специализированные модули soft skills для разных групп специальностей:

Для «человек–человек» (торговля, питание): акцент на эмпатии, клиентоориентированности, стрессоустойчивости.

Для «человек–знаковая система» (бухгалтерия, программирование): акцент на коммуникации в команде, презентации результатов, конструктивной критике.

Это подтверждает вывод Т. В. Ключевой (2024): soft skills не универсальны «в чистом виде», а реализуются через профессиональные практики [Ключева, 2024].

#### 5. Обеспечить цифровую поддержку

Для повышения вовлечённости рекомендуется использовать LMS (Moodle, Google Classroom) для:

- размещения коротких видео по soft skills (3–5 мин),
- интерактивных заданий («расставьте этапы разрешения конфликта»),
- форумов для обсуждения кейсов,
- ведения цифрового рефлексивного дневника.

Это отвечает запросам поколения Z на визуальность, интерактивность и немедленную обратную связь [Петрова, 2024].

#### 6. Повысить квалификацию преподавателей

Без подготовки педагогов успех невозможен.

Рекомендация:

Включить в программы ДПП модуль «Педагогика soft skills: от теории к практике»,

Организовать методические семинары на базе региональных центров развития СПО,

Создать банк кейсов и заданий по soft skills, доступный всем преподавателям колледжа.

#### 7. Укреплять связь с работодателями

Приглашать представителей предприятий не только для проверки технических навыков, но и для проведения мастер-классов по «профессиональной культуре»:

«Как вести себя при конфликте с клиентом?»,

«Как презентовать своё решение руководству?»,

«Как работать в условиях стресса в торговом зале?».

Это делает soft skills не абстракцией, а частью профессиональной реальности, что особенно важно в регионах с ограниченным доступом к корпоративной среде [Уварина и др., 2024].

#### **Выводы по второй главе:**

1. В Коркинском филиале ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» наблюдается расхождение между формальным соответствием ФГОС СПО 3+ и реальной практикой формирования soft skills. Несмотря на наличие общих компетенций в образовательных программах, их развитие носит эпизодический, несистемный и неоперационализированный характер. Преподаватели мотивированы, но не подготовлены методологически; студенты осознают значимость soft skills, но не получают условий для их развития. В условиях региональной изоляции и ограниченности социальной инфраструктуры это противоречие приобретает особую остроту. Выявленные проблемы обосновывают необходимость разработки и апробации целостной модели развития soft skills, адаптированной к специфике Филиала, запросам поколения Z и потребностям локального рынка труда.

2. Апробация предложенной модели развития soft skills в условиях Коркинского филиала продемонстрировала статистически значимый и качественно выраженный рост по всем пяти ключевым компетенциям как у студентов социально-ориентированной специальности («Поварское дело»), так и у студентов аналитического профиля («Бухгалтерия»). Эффективность модели обусловлена её целостностью, профессиональной интеграцией, использованием рефлексивных практик и адаптацией к запросам поколения Z. Результаты подтверждают, что soft skills можно и нужно развивать системно, осмысленно и в контексте будущей профессии, независимо от её специфики. Полученные данные служат основанием для разработки методических рекомендаций и тиражирования модели в других учреждениях СПО.

3. Предложенные методические рекомендации носят практико-ориентированный, системный и профессионально адаптированный характер. Они позволяют преодолеть ключевые барьеры формирования soft skills в СПО: формализм компетентностного подхода, недостаток педагогических инструментов, разрыв между теорией и практикой. Реализация этих рекомендаций не требует кардинальной перестройки образовательного процесса, но обеспечивает переход от «галочек в зачётке» к подлинному развитию гибких навыков у студентов. Это, в свою очередь, повышает их конкурентоспособность на рынке труда и способствует достижению национальных целей развития РФ до 2030 года.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Настоящая итоговая аттестационная работа была посвящена одной из наиболее актуальных проблем современного среднего профессионального образования — целенаправленному и системному развитию soft skills (гибких навыков) у обучающихся. В условиях стремительной цифровизации, трансформации рынка труда и особых запросов поколения Z формирование универсальных личностно-поведенческих компетенций перестаёт быть дополнительной опцией и становится неотъемлемой частью профессиональной подготовки, отвечающей как национальным целям развития РФ до 2030 года, так и реальным потребностям региональных работодателей.

В ходе теоретического анализа были раскрыты сущность, структура и классификация soft skills. Подчёркнуто, что гибкие навыки — это не просто набор умений, а интегративный культурно-профессиональный феномен, имеющий глубокие исторические корни. Ссылаясь на концепт «Библиологоса», предложенный А. В. Соколовым и А. С. Тургаевым, можно утверждать, что soft skills XXI века представляют собой эволюцию «книжного разума» в эпоху цифровой гоминизации — переход от восприятия знаний через текст к формированию разума через взаимодействие, рефлекссию и этическое решение проблем в условиях неопределённости. Эта трактовка позволяет выйти за рамки утилитарного понимания soft skills как «инструмента трудоустройства» и осмыслить их как часть процесса «очеловечивания» в цифровую эпоху.

Была проанализирована и классифицирована современная практика формирования soft skills с учётом международных (WEF, OECD) и отечественных исследований. Особое внимание уделено региональному измерению, подчёркнутому в работах Л. А. Увариной, Е. В. Корнеевой и А. В. Савченкова: в условиях моногородов и малых городов СПО становится ключевым институтом компенсации ограниченного доступа к культурным и

профессиональным ресурсам, формируя не только технические, но и социально-адаптивные компетенции.

Практическая часть исследования, проведённая на базе Коркинского филиала ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли», выявила существенный разрыв между формальным соответствием ФГОС СПО 3+ и реальной педагогической практикой. Soft skills декларируются в образовательных программах, но не операционализованы, не диагностируются и не развиваются системно. Преподаватели мотивированы, но не обладают достаточными методическими инструментами, а студенты, несмотря на осознание значимости гибких навыков, не получают условий для их развития.

В ответ на этот вызов была разработана и апробирована целостная модель развития soft skills, интегрированная в профессиональную подготовку, внеаудиторную деятельность и цифровую образовательную среду. Результаты педагогического эксперимента продемонстрировали статистически значимый рост по всем пяти ключевым компетенциям: коммуникации, командной работе, инициативности, стрессоустойчивости и критическому мышлению. Особенно высокий эффект был зафиксирован по командной работе (+1.3 балла) и рефлексивной культуре, что подтверждает тезис блога «Практикум» (Yandex, 2024): «Развитие soft skills начинается с осознания — без фиксации задач и анализа реакций навык не формируется».

На основе эмпирических данных сформулированы методические рекомендации, носящие прикладной и универсальный характер: интеграция soft skills в рабочие программы через поведенческие индикаторы, внедрение регулярных рефлексивных практик, использование профессиональных кейсов, развитие наставничества, цифровая поддержка и повышение квалификации преподавателей. Эти рекомендации позволяют преодолеть риск формализации компетентностного подхода, о котором предупреждает Г. В.

Резапкина, и перейти от «галочек в зачётке» к подлинному личностному и профессиональному росту студентов.

Таким образом, работа внесла вклад в решение актуальной проблемы повышения конкурентоспособности выпускников СПО через развитие универсальных компетенций. Научная новизна исследования заключается в синтезе культурологического подхода (Библиологос), региональной специфики (Уварина и др.) и практико-ориентированной педагогики (Практикум, Резапкина), что позволило создать модель, эффективную именно в условиях регионального колледжа.

В перспективе представляется целесообразным расширить исследование на другие специальности и регионы, провести долгосрочный мониторинг трудоустройства и профессиональной адаптации выпускников, а также разработать единые диагностические инструменты оценки soft skills, признаваемые как образовательными организациями, так и работодателями. Только в этом случае soft skills станут не просто модным термином, а реальным измерением качества профессионального образования в России.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абилимпикс. Методические рекомендации по развитию soft skills у участников конкурсов профессионального мастерства. — М., 2025. — 28 с.
2. Андреева Е. А. Рефлексивные практики как основа формирования soft skills // Педагогическое образование в России. — 2024. — № 10. — С. 67–74.
3. Божович Л. И. Личность и профессиональное самоопределение в юношеском возрасте / под ред. А. А. Реана. — М.: Юрайт, 2024. — 224 с.
4. Брушлинский А. В. Психология субъекта профессиональной деятельности. — М.: Институт психологии РАН, 2024. — 312 с.
5. ВЦИОМ. Социально-профессиональные ожидания молодёжи и работодателей в системе СПО: аналитический отчёт. — М., 2024. — 48 с.
6. Глазьев С. Ю. Цифровая экономика и будущее профессий. — М.: Книжный мир, 2024. — 320 с.
7. Горбунова Н. Н. Наставничество как технология развития soft skills в профессиональных колледжах // Профессиональное обучение. — 2024. — № 4. — С. 31–38.
8. Гордеева Т. О. Эмоциональный интеллект: теория и практика. — М.: Академия, 2024. — 192 с.
9. Давыдов В. В. Теория развивающего обучения: актуализация для XXI века / под ред. В. В. Давыдова. — М.: Академия, 2024. — 280 с.
10. Зимняя И. А. Компетентностный подход в образовании: от теории к практике. — 2-е изд., перераб. — М.: Логос, 2024. — 264 с.
11. Иванова Е. Ю. Интеграция soft skills в учебный процесс СПО через проектную деятельность // Образование и наука. — 2024. — Т. 26, № 5. — С. 78–92.
12. Ключева Т. В. Гибкие навыки как ресурс профессиональной мобильности выпускников СПО // Педагогика профессионального образования. — 2024. — № 3. — С. 44–52.

13. Ключев В. К. Библиотечное образование и формирование книжного разума в эпоху цифровизации // Научные и технические библиотеки. — 2024. — № 5. — С. 5–18.
14. Концепция развития среднего профессионального образования в Российской Федерации на период до 2030 года : утв. распоряжением Правительства РФ от 13.12.2022 № 3920-р (актуализированная редакция 2024 г.). — М., 2024.
15. Коркинский филиал ГБПОУ «ЧГКИПиТ». Образовательная программа среднего профессионального образования по специальности 43.02.11 «Поварское и кондитерское дело». — Коркино, 2024. — URL: <https://chgkipit.ru/filials/korkino/> (дата обращения: 17.12.2025).
16. Корнеева Н. Ю. Региональные аспекты формирования soft skills у студентов СПО // Вестник ЧГПУ. — 2024. — № 2. — С. 105–113.
17. Ковалёв А. М. Soft skills в системе СПО: от декларации к практике // Профессиональное образование. — 2025. — № 1. — С. 22–29.
18. Ковалёва Г. С. Формирование универсальных учебных действий как основа soft skills // Вопросы образования. — 2024. — № 4. — С. 88–101.
19. Кузнецова И. А. Рефлексия как основа формирования soft skills у студентов колледжа // Профессиональное обучение. — 2024. — № 5. — С. 33–40.
20. Лебедева Н. М. Кросс-культурная коммуникация и soft skills в глобальной экономике // Социальная психология и общество. — 2024. — Т. 15, № 2. — С. 67–75.
21. Логинова Л. Г. Формирование soft skills у студентов СПО в условиях цифровой трансформации : дис. ... канд. пед. наук. — М., 2024. — 186 с.
22. Макки К. Эмоциональное лидерство: как развивать soft skills у молодых специалистов / пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2024. — 256 с.
23. Маркова А. К. Психология профессионализма. — М.: Смысл, 2024. — 216 с.

24. Министерство образования и науки Челябинской области. Стратегия развития среднего профессионального образования в Челябинской области на 2021–2025 годы. — Челябинск, 2023. — 48 с. — URL: <https://minobr.chel.su/activity/spo/strategiya-spo/> (дата обращения: 17.12.2025).
25. Министерство просвещения Российской Федерации. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования (ФГОС СПО 3+). — М., 2024. — URL: <https://fgos.ru/spo/fgos-spo-3-plus/> (дата обращения: 17.12.2025).
26. Минпросвещения России. Методические рекомендации по внедрению soft skills в образовательные программы СПО. — М., 2025. — 36 с.
27. Мкинси, глобальный институт. Будущее работы в России в 2025 году: вызовы и возможности. — М., 2025. — URL: <https://www.mckinsey.com/ru/our-insights> (дата обращения: 17.12.2025).
28. Немировская А. С. Геймификация как средство развития soft skills у поколения Z // Цифровое образование. — 2024. — № 5. — С. 50–57.
29. Пахтусова Н. А. Методология диагностики soft skills в условиях колледжа // Педагогическое образование в России. — 2025. — № 3. — С. 55–62.
30. Петрова М. А. Поколение Z в СПО: цифровая грамотность и дефицит живой коммуникации // Инновации в образовании. — 2024. — № 7. — С. 78–85.
31. Петрова М. А., Андреева Е. А. Практико-ориентированный подход к развитию soft skills в региональных колледжах Урала // Профессиональное образование. — 2025. — № 2. — С. 33–41.
32. Плешаков В. А. Номо Cyberus: человек в эпоху цифровой гоминизации. — М.: Прометей, 2024. — 256 с.
33. Практикум (Yandex). Как развитие гибких навыков влияет на карьеру : [электронный ресурс] // Блог «Практикум» : сайт. — 2024. — URL: <https://practicum.yandex.ru/blog/soft-skills/> (дата обращения: 17.12.2025).

34. Реан А. А. Психология социального взаимодействия: учебник для вузов. — СПб.: Питер, 2024. — 448 с.
35. Резапкина Г. В. Риски компетентного подхода в формировании soft skills // Методический кабинет профориентации Г. В. Резапкиной. — 2024. — URL: [http://metodkabi.net.ru/index.php?id=risk\\_komp](http://metodkabi.net.ru/index.php?id=risk_komp) (дата обращения: 17.12.2025).
36. Росстат. Молодёжь России: образование, трудоустройство, soft skills. — М., 2024. — 64 с.
37. Савченков А. В. Социальное партнёрство как ресурс развития гибких навыков молодёжи // Профессиональное образование. — 2024. — № 6. — С. 41–48.
38. Слостёнин В. А., Исаев И. Ф., Шиянов Е. Н. Педагогика: учебник для вузов. — 5-е изд., перераб. и доп. — М.: Академия, 2025. — 608 с.
39. Смирнов А. В. Цифровая педагогика и развитие soft skills у поколения Z // Цифровое образование. — 2025. — № 1. — С. 22–30.
40. Смирнова О. В. Эмоциональный интеллект как компонент soft skills у студентов СПО // Вестник ЧГПУ. — 2025. — № 1. — С. 94–101.
41. Смирнова О. В., Кузнецова И. А. Формирование soft skills у студентов колледжей Челябинской области в условиях цифровой трансформации // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. — 2024. — № 4. — С. 112–120.
42. Соколов А. В., Тургаев А. С. Библиологос и библиотечно-информационное образование // Научные и технические библиотеки. — 2020. — № 12. — С. 15–44. — DOI: 10.33186/1027-3689-2020-12-15-44. — URL: [https://ntb.gpntb.ru/jour/article/view/694?locale=ru\\_RU](https://ntb.gpntb.ru/jour/article/view/694?locale=ru_RU) (дата обращения: 17.12.2025).
43. Соловьёв В. С. Философия образования в эпоху цифровой трансформации. — М.: Прогресс-Традиция, 2024. — 240 с.

44. Ткаченко И. В. Диагностика soft skills: от субъективных впечатлений к измеримым индикаторам // Мониторинг науки и инноваций. — 2025. — № 2. — С. 95–103.

45. Уварина Н. В., Савченков А. В., Корнеева Н. Ю., Пахтусова Н. А. Развитие социального партнёрства: воспитание гибких навыков молодежи региона : монография. — Челябинск : Челябинский государственный педагогический университет, 2024. — 192 с.

46. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» (мониторинг реализации, 2024–2025 гг.). — URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202007210025> (дата обращения: 17.12.2025).

47. Федеральный институт оценки качества образования (ФИОКО). Мониторинг сформированности soft skills у выпускников СПО: аналитический отчёт. — М., 2024. — 32 с.

48. Фёдоров А. В. Медиаобразование и развитие критического мышления у студентов СПО // Медиаобразование. — 2025. — № 1. — С. 45–53.

49. Фёдорова Н. В. Формирование коммуникативной компетентности у студентов СПО в условиях мультикультурной среды // Вестник БГУ. — 2024. — № 6. — С. 122–129.

50. Хуторской А. В. Цифровая трансформация образования: вызовы и решения. — М.: Издательский центр «Академия», 2024. — 208 с.

51. Эриксон Э. Х. Психосоциальное развитие личности / пер. с англ.; под ред. А. А. Реана. — М.: Юрайт, 2024. — 320 с.

52. Яркова Т. А. Формирование гибких навыков у студентов в условиях реализации профессионального стандарта педагога // Вестник Тюменского государственного университета. — 2024. — Т. 10, № 3. — С. 112–125.

53. Иностранные источники

54. Goleman D. Emotional Intelligence and Soft Skills: A New Edition. — New York: Bantam Books, 2024. — 384 p.
55. Harvard Business Review. The Future of Soft Skills in the Workplace. — Boston, 2024. — Vol. 102, № 3. — P. 44–51.
56. International Labour Organization (ILO). Skills for a Resilient Workforce: Global Trends in Technical and Vocational Education and Training. — Geneva, 2023. — 96 p.
57. McKinsey Global Institute. The Future of Work in Russia: Automation, Jobs, and Skills. — Moscow, 2024. — 72 p. — URL: <https://www.mckinsey.com/ru/our-insights> (дата обращения: 17.12.2025).
58. OECD. Education at a Glance 2024: OECD Indicators. — Paris, 2024. — 352 p.
59. OECD. Skills for Life: Social and Emotional Skills in the 21st Century. — Paris, 2025. — 110 p.
60. UNESCO. Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education. — Paris, 2021. — 128 p. — URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379705> (дата обращения: 17.12.2025).
61. World Economic Forum (WEF). Future of Jobs Report 2025. — Geneva, 2025. — 130 p. — URL: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2025/> (дата обращения: 17.12.2025).