



УДК 37.011.3-051:005.336.2]:331.108.2

[https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-3\(11\)-190-201](https://doi.org/10.52058/3041-1572-2025-3(11)-190-201)

Коберник Олександр Миколайович доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри педагогіки та освітнього менеджменту, Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, м. Умань, тел.: (067) 750-28-27, <https://orcid.org/0000-0001-5734-8540>

Котловий Сергій Анатолійович кандидат педагогічних наук, доцент кафедри соціальних технологій, Житомирський державний університет імені Івана Франка, м. Житомир, тел.: (097)885-73-50, <https://orcid.org/0000-0001-7724-9398>

ФОРМУВАННЯ У ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ М'ЯКИХ НАВИЧОК («SOFT-SKILLS») У ПРОЦЕСІ КОМАНДНОЇ РОБОТИ

Анотація. У статті теоретично узагальнено й обґрунтовано методика формування «м'яких навичок» («soft-skills») у здобувачів освіти. З'ясовано й узагальнено основні підходи до визначення поняття «м'які навички», які поряд із ключовими і професійними компетентностями визначають особистісну самореалізацію здобувача освіти та мотивацію у навчальній або професійній діяльності. Встановлено, що найбільш поширеними м'якими навичками є: уміння працювати в команді, лідерські якості, креативність, організаторські здібності, комунікацію, емоційний інтелект, роботу з інформацією, системне мислення. Доведено, що ефективним засобом розвитку у здобувачів освіти «soft skills» є організація їх командної роботи, коли у них формується власне сама м'яка навичка «командної взаємодії» і, в той же час, є вона є важливим засобом для набуття інших соціальних якостей.

Розкривається методика формування у здобувачів освіти «soft skills» у процесі організації командної роботи в різних видах життєдіяльності: фізично-оздоровчій, навчально-пізнавальній, предметно-перетворювальній, соціально-комунікативній та ціннісно-орієнтаційній. Поняття «командна робота» розглядається як цілеспрямована спільна діяльність групи людей на основі чітко визначених правил, які зорієнтовані на досягнення конкретної мети.

Обґрунтовано методика командотворення, визначення капітанів команд та основні методичні правила командної взаємодії, коли виникає можливість здобувачам освіти випробувати себе у різних соціальних ролях: лідера і підлеглого, бо їх одноманітність стимулює розвиток одних якостей і гальмує вироблення інших. Рольовий підхід у командній роботі, як включення

особистості в реальні ролі і ситуації, які мають суспільно значимий характер, й створює реальні можливості для формування лідерських якостей, креативності, організаторських здібностей, комунікації, емоційного інтелекту, розвитку системного мислення.

Ключові слова: формування, здобувачі освіти, м'які навички («soft-skills»), команда, командна робота.

Kobernyk Oleksandr Mykolajovych Doctor of Pedagogical Sciences, Professor, Professor of Pedagogy and Educational Management Department, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Uman, tel.: (067) 750-28-27, <https://orcid.org/0000-0001-5734-8540>.

Kotlovyi Serhiy Anatoliyovych PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Department of Social Technologies, Ivan Franko Zhytomyr State University, Zhytomyr, tel.: (097) 885-73-50, <https://orcid.org/0000-0001-7724-9398>.

FORMATION OF SOFT SKILLS IN STUDENTS IN THE PROCESS OF TEAMWORK

Abstract. The article theoretically summarizes and substantiates the theory and methodology of forming soft skills in students. The main approaches to defining the concept of “soft skills”, which, along with key and professional competencies, determine the personal self-realization of a student and motivation in educational or professional activities, are clarified and summarized. The most common soft skills are: teamwork, leadership, creativity, organizational skills, communication, emotional intelligence, information processing, and systemic thinking. It is proved that an effective means of developing soft skills in students is the organization of their teamwork, when they develop the soft skill of “team interaction” and, at the same time, it is an important means for acquiring other social qualities.

The methodology of forming soft skills in students in the process of organizing teamwork in various types of life activities such as physical and health, educational and cognitive, subject-transformative, social and communicative, and value-oriented is revealed. The concept of “teamwork” is considered as a purposeful joint activity of a group of people based on clearly defined rules that are focused on achieving a specific goal.

The article substantiates the methodology of creating teams, determining the captains of these teams and the basic methodological rules of team interaction, when there is an opportunity for students to try themselves in different social roles: leader and subordinate, because their uniformity stimulates the development of some qualities and inhibits the development of others. The role-based approach in



teamwork, as the inclusion of the individual in real roles and situations that are socially significant, creates real opportunities for the formation of leadership skills, creativity, organizational skills, communication, emotional intelligence, and the development of systemic thinking.

Keywords: formation, students, soft skills, team, teamwork.

Постановка проблеми. Швидкоплинність життєвих процесів продукує нові явища в науці, техніці, педагогіці, психології тощо. Одним з таких міждисциплінарних наукових нововведень є концепція «soft skills» (м'яких навичок) – комплекс неспеціалізованих, надпрофесійних навичок, що відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність і, на відміну від спеціалізованих навичок, не пов'язані з конкретною сферою [Вікіпедія]. Так, твердими навичками працівника вважають знання, отримані в закладі вищої освіти як основу фахової підготовки. Однак успішність будь-якого фахівця визначають такі якості, як: уміння домовлятися; ефектно презентувати свою продукцію; організовувати роботу в команді та зберігати в ній комфортні умови для роботи; доброзичливість, ввічливість, терпіння тощо. Частина цих навичок становлять характер та поведінку людини.

Згідно із дослідженнями науковців Гарвардського університету, «hard skills» (тверді навички) складають всього 15 % від всіх навичок працівника, решта – «soft skills» – універсальні / функціональні компетенції, а володіння ними – «functional literacy» (функціональна грамотність) [9]. Не менш важливими є висновки останніх досліджень ринку праці, що відображають помітну тенденцію значної зацікавленості роботодавців до сформованості «soft skills» у фахівців, адже вважають їх так само важливими, як і професійні компетентності. Так, за даними дослідження, яке проводила провідна міжнародна компанія, що спеціалізується на управлінському консалтингу «Boston Consulting Group», встановлено наступний рейтинг значущості різних «soft skills» для роботодавців: комунікативні навички – 79%, активна життєва позиція – 78%, аналітичне мислення – 77%, витримка – 75%, уміння працювати в команді – 74%, спрямованість досягати поставлені цілі – 70%, здатність вирішувати конфлікти – 54%, уміння надихати новими ідеями – 54%, креативність – 43%, надійність – 42% (Лоренц, 2019). Тобто, професійну успішність визначають саме «soft skills», які необхідні як для повсякденного життя, так і для професійної діяльності. «ЮНЕСКО та Європейська комісія навіть встановили мінімальний рівень такої грамотності, необхідний кожному європейцю для того, аби «вписатися» в суспільство й не бути «соціальним інвалідом», не кажучи вже про професійну самореалізацію» [9]. Соціологічні дослідження у Великій Британії, проведене компанією *McDonald's*, констатувало, що у 2020 р. близько 500 тис. працівників буде звільнено з роботи з причини браку м'яких навичок [Вікіпедія].

Однак, аналіз освітніх програм та навчальних планів засвідчує їх перенасичення освітніми компонентами, які розвивають «hard skills», тобто «тверді» навички, що пов'язані зі знанням фундаментальних і спеціальних дисциплін, здобуттям практичної підготовки тощо. Звичайно, «жорсткі» вимоги («hard skills») легко виміряти, вони є доволі об'єктивними, адже до них відносять професійні знання, вміння, навички та інші компетентності. М'які навички складно виміряти, а тому їх оцінка має суб'єктивний характер. До того ж на протигагу твердим навичкам, м'які навички не є обов'язковими, але саме вони у поєднанні зі спеціальними сприяють становленню спеціаліста як висококваліфікованого професіонала [4].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. На сьогодні існують публікації, у яких дослідники розкривають особливості формування м'яких навичок в дітей дошкільного віку (Ю. Смолянко, А. Ігнатенко); в учнів початкової школи (О. Жовнич, І. Стахова); у підлітків (К. Безрук, Г. Ковальчук); у студентської молоді О. Василенко, Н. Длугунович, Л. Коваль, Н. Коляда, О. Кравченко І. Корчак, А. Тютюнник).

У цих наукових розвідках розглядаються загальні питання формування м'яких навичок у здобувачів освіти різного віку, однак поза увагою дослідників залишається методика їх набуття у процесі організації командної роботи.

Мета статті полягає в обґрунтуванні сутності, видів м'яких навичок та методики їх формування в процесі організації командної роботи здобувачів освіти.

Виклад основного матеріалу. Вивчення вітчизняних наукових джерел, в яких розкриваються актуальні проблеми формування «soft skill», дають підстави для констатації, що вчені мають різні підходи до трактування цього поняття. Зокрема, «soft skill» трактують як:

- сукупність навичок та особистих характеристик людини, необхідних у будь-якій професії, володіння якими забезпечує досягнення успіху у будь-якій справі (О. Василенко, І. Корчак) [1];
- знання, навички та особисті, соціальні або методологічні здібності (Н.Тілікіна) [9];
- комплекс неспеціалізованих надпрофесійних «гнучких компетентностей», що впливають на успішне виконання професійних обов'язків будь-якого профілю (С. Наход) [7].

Таким чином, можна побачити, що сучасні дослідники стосовно поняття «skill» використовують для означення слова «навичка», «уміння», «компетенція», «здібність» та «компетентність».

У наукових джерелах вирізняють кілька груп «soft skills». Найчастіше виокремлюють: особисті якості – позитивні характеристики не тільки працівника, а й для особистості загалом, що цінуються усіма роботодавцями: акуратність, порядність, працьовитість, пунктуальність, старанність тощо; навички спілкування, адже, переважно, люди працюють у колективі, спілкуються з



колегами та керівництвом. Такими навичками є: ввічливість, здатність дотримуватися субординації, неконфліктність у характері, уміння вирішувати складні проблеми; додаткові професійні знання, що не можна отримати у закладі освіти у процесі професійної підготовки: вони напрацьовуються дослідним шляхом та досвідом.

Л. Коваль запропонувала чотири види навичок: 1) навчальні навички, які допомагають адаптуватися до робочого середовища та вдосконалювати свої знання, вміння і компетенції; 2) навички грамотності, які допомагають розрізняти факти, публікувати інформацію, створювати технології, визначати достовірність джерел та інформації; 3) соціальні навички – здатність успішно й ефективно взаємодіяти з конкретними людьми або різними групами, досягаючи поставлених цілей; 4) особистісні навички – якості людини, які певним чином характеризують її особистість [4, с.163].

Інформацію щодо переліку «soft skills», що запропонована різними джерелами, нами упорядковано у таблиці 1.

Таблиця 1

Перелік «soft skills», представлений різними джерелами

№	Джерело інформації	Перелік «soft skills» (м'яких навичок)
1	«Microsoft»	– ораторські та комунікативні здібності, – володіння офісними програмами, – створення презентацій, – менеджмент проектів, – високий рівень самоорганізації
2	«Forbes»	– комунікативна компетентність, – креативність, – написання якісних текстів, – досвід роботи у команді, – базові комп'ютерні знання, – здатність до «реінжинірингу» – готовність робити звичні речі новим способом.
3	«Німецька хвиля»	– комунікативні здібності, – управлінські здібності, – ораторське мистецтво, – вміння переконувати, – лідерські якості, – уміння робити презентації, – уміння знаходити підхід до людей і вирішувати конфліктні ситуації.
4	«Skills You Need»	– персональні навички (тайм-менеджмент, саморозвиток, управління емоціями; організація харчування; уміння догляду за тілом, спортивних тренувань тощо, – інтерперсональні (комунікація, робота у команді, ведення переговорів, конфлікт-менеджмент), – лідерські здібності, – проведення презентацій, – письменницька майстерність; – базові математичні знання.

Аналіз змісту таблиці дозволяє зробити висновок, що існують різні класифікації м'яких навичок, хоча деякі з них повторюються, є базовими. До таких варто віднести:

- уміння працювати в команді: вміння слухати, здатність бачити єдину мету і знаходити шляхи її досягнення, вміння поєднувати власні амбіції із колективною справою, готовність підтримати, вміння переконувати і знаходити компроміс;
- лідерські якості: здатність об'єднувати людей навколо соціально значущої мети, вміння брати на себе відповідальність за весь колектив;
- креативність: вміння знаходити нестандартні, нові рішення знайомих ситуацій, здатність генерувати і втілювати в життя нові ідеї;
- організаторські здібності: вміння об'єднувати людей і чітко визначати обов'язки відповідно до можливостей кожного, ініціативність і вимогливість до себе та інших;
- комунікація: вміння спілкуватися відповідно до ситуації, враховувати міміку і жести, вміння домовлятися, відповідно починати і завершувати розмову, підсумовувати результати розмови, готовність спілкуватися з клієнтами будь-якого віку;
- емоційний інтелект: вміння розпізнавати чужі емоції та демонструвати свої, налагоджувати емоційний контакт для спільної роботи;
- робота з інформацією: вміння збирати, аналізувати й оцінювати нову інформацію, задавати потрібні питання; орієнтуватися у широкому інформаційному полі сучасного світу;
- системне мислення: вміння планувати, ставити поточні та кінцеві цілі та реалізовувати їх, аналізувати складні ситуації, знаходити оптимальне рішення;
- мотивація: уміння мотивувати себе і своїх клієнтів, розуміти чужі мотиви та наміри, долати проблеми і кризи та мотивувати клієнтів до цього.

Ефективною формою розвитку у здобувачів освіти «soft skills» є організація їх командної роботи, коли у них формується власне сама м'яка навичка «командної взаємодії» і, в той же час, є важливим засобом для набуття інших соціальних якостей.

На основі вивчення та аналізу наукової літератури терміном «команда» ми визначаємо невеликі групи людей (від 3 до 12 осіб), що заздалегідь і спеціально створюються з метою об'єднання їхніх зусиль для розв'язання теоретичних і практичних завдань або вирішення проблемної ситуації, а також характеризується цілеспрямованістю та партнерською суб'єкт-суб'єктною взаємодією. Поняття «командна робота» розглядається як цілеспрямована спільна діяльність групи людей на основі чітко визначених правил, які зорієнтовані на досягнення конкретної мети. Краще зрозуміти суть командної



роботи можна, як стверджують автори навчального посібника «Технологія створення команди» (Т. Зінкевич-Євстигнєєва, Д. Фролов та Т. Грабенко), виокремивши її провідні ознаки:

- спільна робота: команда – це не сукупність розрізнених частин, а єдине ціле, група людей, кожен член якої взаємодоповнює один одного;
- чіткий розподіл завдань у межах командного завдання, усвідомлення членами команди власної відповідальності за доручену частину завдання;
- комунікація: у команді кожен учасник відвертий і чесний та здатний розв'язувати конфліктні ситуації на початкових етапах його виникнення;
- автономія і водночас взаємодія з іншими командами, педагогами тощо;
- усвідомлення того, що спільна робота є більш ефективною, ніж одноосібна, оскільки результат є спільним і кращим [3, с. 23].

Таким чином, можна стверджувати, що командна робота передбачає не просто об'єднання здобувачів освіти для виконання певного завдання, а й створення комфортних умов для розкриття їх внутрішнього потенціалу у спільній роботі, яка є важливою і необхідною. У командній роботі має панувати дух співробітництва, співпраці й взаємовідповідальності.

Вітчизняні дослідники виокремлюють такі найважливіші принципи роботи в команді: невелика кількість членів команди; чіткі й зрозумілі завдання для команди; суб'єкт-суб'єктна взаємодія у команді; зрозумілий розподіл доручень; взаємна відповідальність [6]. Крім таких загальних положень, що стосуються створення і діяльності команди, можна виділити й часткові, до яких варто віднести: команда формується із учнів, студентів, які знають одне одного і зорієнтовані на досягнення загальної мети, вирішення поставленого завдання; досвід командної роботи може бути сформованим, якщо такий формат використовуватиметься в різних сферах життєдіяльності: фізично-оздоровчій, навчально-пізнавальній, предметно-перетворювальній, соціально-комунікативній, ціннісно-орієнтаційній; команди можуть служити актуальною формою набуття здобувачами освіти м'яких навичок.

Як ми вже зазначали, кількісний склад команди може варіюватися від 3 до 12 осіб. Окремі науковці стверджують, що маленькі команди (до 5 осіб) працюють ефективніше. Водночас у великих за кількісним складом командах важко відразу розподілити командні ролі на основі здібностей кожного з її членів, окреслити конкретні правила взаємодії й ухвалення рішень.

Чому командна робота є ефективнішою за звичайну індивідуальну та групову форми взаємодії і у зв'язку з чим такий формат співпраці виявляється найбільш ефективним у роботі педагогів? 1. Команда володіє більш широким інструментарієм у порівнянні з окремим здобувачем освіти. Адже окремий учень чи студент має свої уявлення, думки на вирішення певної проблеми, завдання. А у складі команди здобувачі освіти з різним рівнем навчальних

досягнень мають більше можливостей на сприйняття власних поглядів, суджень та рішень. 2. Командна робота дає більше можливостей для прояву емпатії, взаєморозуміння, прояву толерантності. Саме спільна, зацікавлена діяльність спонукає до встановлення доброзичливих взаємин, налагодження симпатії між її членами. До того ж, під час спільної роботи члени команди відрізняються більшою рішучістю і готовністю співпрацювати. Робота в команді робить людину більш відкритою і терпимою у стосунках з іншими. Здобувач освіти, який працює в команді, формує в собі більш високий рівень емоційної культури, адже він здатний краще проявляти емпатію і повагу до своїх колег, проявляє здатність прислухатися до думки інших. І останнє: у командні проявляються лідери, які вміють організувати спільну роботу, забезпечити взаємодію, умілий розподіл обов'язків, презентувати результати виконаного завдання. 3. Команда не так піддається впливу ззовні. Найчастіше команду очолює один із здобувачів освіти. Тому вона менше піддається впливу педагогів. 4. У процесі командної роботи гідна ідея або пропозиція уважно розглядається та аналізуються різні сторони, що значно зменшує кількість помилок, адже всі помилки й похибки одразу стають помітними. Коли одна людина працює над завданням, їй немає з ким порадитися, попросити допомоги та швидко виявити власні помилки. Коли ж вона співпрацює в команді, то шансу на помилки вже не залишається. Командна робота до всього вищесказаного є більш ефективною, ніж окремо взятих членів команди.

Підсумовуючи все вищесказане, констатуємо, що командна робота – це насамперед потужний інструмент ефективного формування не тільки ключових чи професійних компетентностей у здобувачів освіти, а й важливий засіб оволодіння ними низкою провідних м'яких навичок, які виступають якісним інструментом для особистісного та професійного зростання.

Узагальнюючи теоретичні напрацювання вітчизняних дослідників [2; 3; 6], доцільною бачиться систематизація основних методичних прийомів організації командної роботи. Насамперед це стосується обрання капітана (командира, очільника, лідера) команди. Можна запропонувати кілька варіантів визначення капітана команди. Перший, коли капітана призначає педагог. Це здебільшого може бути, коли члени команди добре не знають один одного, або ж коли педагог має на меті випробувати в ролі лідера всіх здобувачів освіти. Це дуже важливий момент командної роботи, який дає змогу поступово випробувати в ролі капітана усіх здобувачів освіти, тобто включити в певну соціальну роль лідера і підлеглого, у систему ситуацій, які сприяють виробленню у нього певних, потрібних суспільству якостей.

Другий варіант визначення капітана – його обирають члени команди. Це демократичний спосіб визнання лідерських якостей однокласника чи одно-



групника. Можливий і третій варіант – бажання окремих здобувачів випробувати себе в ролі капітана. Такий варіант потрібно підтримувати з боку педагога, схвалювати прагнення здобувачів освіти випробувати свої сили, перевірити власні можливості, здібності, сформовані вже м'які навички лідерства. Доречно поєднувати різні варіанти визначення капітана, шукати нові, оригінальні. Головне – випробування здобувачів освіти у різних соціальних ролях, бо їх одноманітність стимулює розвиток одних якостей і гальмує вироблення інших. Опитування здобувачів закладів загальної середньої і вищої освіти показало, що вони підмітили тенденцію педагогів прирікати ще з першого класу одних на ролі керівників, а інших – на ролі підлеглих. Одних постійно ставлять в активну позицію, а інших – в пасивну. Тому не може бути і мови про ефективність формування соціальних якостей особистості й зокрема її «soft skills», якщо вона виконує формально тільки одну роль або взагалі не виконує.

Рольовий підхід у командній роботі – це включення особистості в реальні ролі і ситуації, які мають суспільно значимий характер. При виборі ролей, їх послідовності, зміні, сполученні педагог повинен виходити з однієї стратегічної мети – яким він хоче бачити свого вихованця в майбутньому.

Важливим методичним прийомом, яким мають володіти педагоги – це вміння створювати команди та успішно організовувати їх роботу. Тут теж можна розглядати кілька можливих ідей. Перша ідея – здобувачі освіти добровільно, за власним бажанням поділяються на команди. При цьому можна спостерігати, що здобувачі освіти об'єднуються в команди на основі спільних інтересів, уподобань, дружніх взаємин або ж однакового рівня навчальних досягнень. Це може призвести до того, що одні команди будуть складатися із членів, що мають початковий, а інші – з високим чи достатнім рівнем навчальних досягнень. Педагог має регулювати даний процес.

Друга ідея – команди формує педагог, який добре знає потенціал кожного здобувача освіти, вміло прогнозує командну взаємодію її членів. При цьому він оптимально розподілить всіх учнів класу чи студентів групи на однорідні команди і запропонує відповідні навчальні завдання.

Третя ідея – команди формуються за допомогою закритих карток із прізвищами здобувачів освіти. Капітани по черзі витягують картки і називають членів їх команди. Можливий і варіант, коли спочатку визначаються капітани, які по черзі запрошують до своєї команди тих людей, які їм до вподоби. Отже, знову педагог має проявити креативність і під час розподілу учнів, студентів на команди.

Не менш важливим методичним правилом, з яким мають бути ознайомлені і педагоги і здобувачі освіти, є наступне: у якісній команді співпраця здійснюється на засадах суб'єкт-суб'єктної взаємодії, коли всі

учасники рівні між собою й активні. Це означає, що до думки кожного варто ставитися з повагою, а критикувати винятково у справі й задля результату, тобто критика має бути конструктивною. При такій взаємодії важливо проявляти вміння почути і бути почутим, самому вміти конструктивно критикувати й адекватно прийняти критику на свою адресу. У справжній команді досвідчені й мудрі учасники команди діляться досвідом з іншими. Водночас це зовсім не означає, що якщо здобувач освіти має більший за інших багаж знань і досвіду, то всі мають погоджуватися з ним. Усі мають право на вільне висловлювання власної позиції й думки. Попри це, досвід завжди корисний, оскільки він може навчити нового й підказати правильне рішення у певних ситуаціях.

Здобувачі освіти мають усвідомити, що для командної роботи важливим правилом є контроль і стримування негативних емоцій. Звичайно люди – створіння емоційні, часом навіть занадто, але в команді варто спочатку добре обдумати власну реакцію чи вчинок і лише потім її проявляти.

Доцільним бачиться оволодіння здобувачами освіти вмінням раціонального розподілу обов'язків та завдань між членами команди. Для того щоб команда успішно вирішувала різноманітні завдання чи проблеми, потрібно раціонально розподіляти між членами команди різні за складністю завдання. Делегування й уміння розподіляти завдання – це важливе правило не тільки для капітана, а й для кожного члена команди.

До важливих методичних правил, який має знати і педагог, і здобувачі освіти необхідно віднести й таке: команда завжди повинна своєчасно та колективно підводити підсумки виконаної роботи, відзначати успішні рішення, критично аналізувати свої помилки, прогнозувати майбутній успіх. Тому рефлексія забезпечує успішність виконання наступних завдань чи проєктів, бо, знаючи свої помилки, їх легше виправляти. Для ефективної колективної співпраці в команді не варто забувати про персональну відповідальність. Тому існування партнерської взаємодії передбачає передовсім особистісну відповідальність, наприклад за якісне виконання індивідуальної частини командного завдання.

Педагог має переконати здобувачів освіти і першу чергу капітанів у тому, що командна робота буде успішною й за умови, якщо в процесі розв'язання завдання чи проблеми здійснюється диференціація завдань між членами команди залежно від їхніх індивідуальних можливостей, врахуванні творчих можливостей й задовольняються цілі кожного учасника, але вся робота зорієнтовується на виконання загального завдання, досягнення результату як особистісного, так і спільного. Тому у такій команді спостерігається злагоджена і взаємоузгоджена робота.

Здобувачі освіти мають усвідомити, що для роботи в команді необхідно опанувати відповідні вміння. Однією з найважливіших якостей, яку повинна



мати людина, що працює в команді, це відмінні комунікативні навички. Спілкування важливо для чіткої та зрозумілої передачі інформації. Уміння слухати співрозмовника є не менш важливим аспектом. Під час командних обговорень не можна кого-небудь принижувати або знущатися. До кожного члена команди слід ставитися з повагою, незалежно від того, чи подобається вам ця людина і чи згодні ви з її думкою. Це дозволить уникнути непорозумінь [3, с. 56].

Отже, педагогу необхідно проводити системну роботу щодо ознайомлення здобувачів освіти з основними положеннями і правилами організації командної роботи, формувати у них досвід командної взаємодії, що й забезпечить успішне формування у них комплексу м'яких навичок.

Висновки. Таким чином, командна робота пов'язана з реалізацією спільних цілей. Здобувачі освіти повинні пам'ятати, що вони дійсно «грають в одні ворота». Крім того, кожен повинен знати, що на ньому лежить відповідальність за свої обов'язки, а не чекати, поки інший член команди зробить за нього цю роботу. Це стосується сформованого почуття відповідальності за діяльність усієї команди, а не тільки окремої людини.

Вміла, методично грамотна організація командної роботи із здобувачами освіти, створення атмосфери командної взаємодії створює реальні можливості для формування в них лідерських якостей, креативності, організа-торських здібностей, комунікації, емоційного інтелекту, розвитку системного мислення.

Перспективи подальших наукових розвідок вбачаємо у з'ясуванні специфіки створення команди в закладах освіти різних рівнів, в основу якої покладено суб'єкт-суб'єктну взаємодію, та визначенні чинників, що впливають на ефективність формування тих чи інших м'яких навичок під час командної роботи.

Література:

1. Василенко О., Корчак І. Формування у студентів-психологів «Soft skills» як чинник їх успішної майбутньої професійної діяльності. *Psychology Travelogs*. 2021. № 2. С. 17–24.
2. Денисюк М.С., Коберник О.М. Здатність до роботи в команді як сучасна професійна компетентність педагогічного працівника. *Психолого-педагогічні проблеми сучасної школи*. 2021. Вип 2(6). С.216-223.
3. Зінкевич-Євстигнєєва Т. Д., Фролов Д. Ф., Грабенко Т. М. Технологія створення команди / за ред. Т. Д. Зінкевич-Євстигнєєвої. Київ: «Прогрес», 2004. 236 с.
4. Коваль К.О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. *Вісник Вінницького політехнічного університету*. 2015. № 2. С. 162–167.
5. Коляда Н., Кравченко О. Практичний досвід формування «soft-skills». *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. Вип 27. том 3. С. 133–145. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4863.3/27.203686>

6. Ложкін Г. Команда як колективний суб'єкт спільної діяльності. *Соціальна психологія*. 2005. № 6(14). С. 52–58.

7. Наход С. А. Значущість «Soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій». *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5: Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2018. № 63. С. 131–135.

8. Смолянко Ю., Ігнатенко А. Розвиток soft skills у дітей старшого дошкільного віку. *Acta Paedagogica Volynienses*. 2021. № 6. С. 15–21.

9. Тілікіна Н. В. Навички ХХІ століття та умови їх формування і розвитку для молоді. URL: <http://surl.li/bevov>. (дата звернення: 18.01.2025).

References:

1. Vasilenko , O., Korchak , I. (2021). Formuvannja u studentiv-psihologiv «Soft skills» jak chinnik ih uspishnoï majbutn'oï profesijnoï dij'al'nosti [Formation of “Soft skills” in psychology students as a factor of their successful future professional activity]. *Psychology Travelogs* , 2, 17–24 [in Ukrainian].

2. Denisjuk , M.S., Kobernik , O.M. (2021). Zdatnist' do roboti v komandi jak suchasna profesijna kompetentnist' pedagogichnogo pracivnika [Ability to work in a team as a modern professional competence of a pedagogical worker]. *Psihologo-pedagogichni problemi suchasnoï shkoli - Psychological and pedagogical problems of a modern school*, 2(6), 216–223 [in Ukrainian].

3. Zinkevich-Єvstigneєva , T. D., Frolov , D. F., Grabenko , T. M. (2004). *Tehnologija stvorennja komandi [Technology of team creation]*. Київ: «Progres» [in Ukrainian].

4. Koval' , K.O.(2015). Rozvitok «soft skills» u studentiv – odin z vazhlivih chinnikiv pracevlashtuvannja]. *Visnik Vinnic'kogo politehničnogo universitetu -Bulletin of Vinnytsia Polytechnic University*, 2, 162–167 [in Ukrainian].

5. Koljada , N., Kravchenko, O. (2020). Praktičnij dosvid formuvannja «soft-skills» [Practical experience in the formation of “soft-skills”]. *Aktual'ni pitannja gumanitarnih nauk - Current issues of the humanities*, 27, 3, 133–145. DOI: <https://doi.org/10.24919/2308-4863.3/27.203686> [in Ukrainian].

6. Lozhkin , G. (2005). Komanda jak kolektivnij sub'ekt spil'noï dij'al'nosti [The team as a collective subject of joint activity]. *Social'na psihologija - Social psychology*, 6(14), 52–58 [in Ukrainian].

7. Nahod , S. A. (2018). Znachushhist' «Soft skills» dlja profesijnogo stanovlennja majbutnih fahivciv socionomichnih profesij» [The significance of “Soft skills” for the professional development of future specialists in socioeconomic professions”]. *Naukovij chasopis Nacional'nogo pedagogichnogo universitetu imeni M. P. Dragomanova. Serija 5: Pedagogichni nauki: realii ta perspektivi -Scientific journal of the National Pedagogical University named after M. P. Dragomanov. Series 5: Pedagogical Sciences: Realities and Prospects*, 63, 131–135 [in Ukrainian].

8. Smoljanko , Ju., Ignatenko , A. (2021). Rozvitok soft skills u ditej starshogo doshkil'nogo viku [Development of soft skills in children of senior preschool age]. *Acta Paedagogica Volynienses*, 6, 15–21 [in Ukrainian].

9. Tilikina , N. V. (2025). Navichki HHI stolittja ta umovi ih formuvannja i rozvitku dlja molodi [Development of soft skills in children of senior preschool age]. *surl.li* Retrieved from <http://surl.li/bevov>. [in Ukrainian].