

Е.Д. Платова

## ВОЗМОЖНОСТИ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА В РАЗВИТИИ SOFT SKILLS БУДУЩИХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Обоснована необходимость развития soft skills будущих специалистов. Приведен анализ отечественных и зарубежных исследований по данному вопросу. Уточнено определение и конкретизирована структура soft skills. Описаны возможности цикла языковых дисциплин в развитии soft skills в вузе, заключающиеся в использовании в учебном процессе интерактивных методов обучения на основе коммуникативно-интерактивных задач и подтвержденные экспериментом. Представлена классификация и приведены примеры задач. Даны рекомендации по развитию soft skills будущих специалистов.

**Ключевые слова:** soft skills; коммуникативно-интерактивные задачи; креативные умения; рефлексия; критическое мышление; эмоциональный интеллект; деловое взаимодействие; иностранный язык.

Актуальность изучения soft skills (гибких навыков) и путей их развития продиктована изменениями на мировом рынке труда, происходящими с 2000 г. Эти изменения связаны с падением числа занятых в научной, технической, инженерной и математической деятельности и общим ростом популярности таких профессий, как менеджер, медицинская сестра, врач-терапевт, финансовый консультант, бизнес-консультант, предприниматель, требующих высокого уровня развития аналитических навыков и умений межличностного взаимодействия [1]. Согласно результатам исследования, проведенного на базе Гарвардского университета (Harvard University) и Стенфордского исследовательского института (Stanford Research Institute), профессиональный успех сотрудника на 85% зависит от уровня развития у него гибких навыков [2]. Однако данный факт не означает снижения значимости когнитивных умений и навыков, скорее наоборот, «необходимость их наличия является все более весомым, но не достаточным условием для получения контролируемой, высокооплачиваемой работы» [1]. В сложившейся экономической ситуации, работники должны быть способны решать сложные проблемы в нестабильных, изменяющихся корпоративных условиях [3].

Реалии современной политической, экономической и социальной жизни общества определили смену парадигмы высшего образования. Междисциплинарный характер современного рынка труда подтверждает несостоятельность «квалификационной модели» подготовки специалиста, жестко привязанной к предмету и объекту труда [4. С. 331], и требует пересмотра содержания образования, технологий обучения и воспитания.

Современный высококвалифицированный специалист, соответствующий международным стандартам, кроме ряда профессиональных компетенций, должен обладать набором универсальных компетентностей [5], определенными личностными характеристиками и умениями, необходимыми для успешной работы и жизнедеятельности в современном обществе и определяющими его конкурентоспособность. Учитывая результаты Ганноверского исследования soft skills (март 2014 г.) [6], полагаем, что к таким умениям и характеристикам личности, позволяющим преодолеть «инерцию обстоятельств», можно отнести:

- коммуникативные навыки (особо выделяется умение активно слушать и слышать);
- владение культурой мышления;

- способность воспринимать и анализировать информацию, критически мыслить; ставить цель и определять пути ее достижения; принимать организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях; быстро реагировать на изменяющиеся обстоятельства окружающей действительности, сохраняя при этом эмоциональное равновесие;

- готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе; стремление к саморазвитию, мобильности и профессиональному росту;

- способность к самокритике, адекватной оценке деятельности окружающих людей и социально-значимых процессов;

- готовность к конструктивному диалогу, в том числе на иностранном языке, в сфере профессиональной коммуникации и др.

Термин «soft skills» (в переводе с английского языка – «гибкие навыки») в зарубежных источниках связывается с умениями (способностями) личности взаимодействовать с другими людьми [7–9]. Как правило, к ним относят умения работать в команде, в сотрудничестве [1].

Однако в отечественных исследованиях данный термин имеет более широкую трактовку, обозначая характеристику личности (О.Л. Чуланова, М.Д. Мартынова, О. Абашкина); совокупность определенных умений и навыков (О.Л. Чуланова, Д.Н. Девятловский, Т.А. Яковлева, Е.Г. Дорошенко, Р.И. Платонова, Г.Б. Михина, О.Я. Пономарева, Д. Татаурщикова, Е. Гайдученко, А. Марушев); надпрофессиональные социально-личностные компетенции (О.Я. Пономарева, О.С. Осипчук). Soft skills связывают с «готовностью персонала к эффективному труду в заданной ситуации на рабочем месте в трудовом коллективе» [9], воплощением своих возможностей, а именно самоактуализацией и самопроявлением (Абрахам Маслоу); постановкой и достижением целей [10]; развитием профессионального потенциала личности и ее социальной адаптацией [11]; формированием инновационного организационного климата.

Осуществляя контент-анализ soft skills, исследователи предлагают разные их типологии в контексте профессионального развития специалистов. Так, Е.Н. Новицкая и В.М. Таллер выделяют три группы навыков, входящих в soft skills: лидерские, интеллектуальные и волевые [12. С. 234]. С.Н. Бацунов, И.И. Дереча, И.М. Кунгурова и Е.В. Слизкова делят

soft skills на четыре группы: «базовые коммуникативные навыки», «навыки self-менеджмента», «навыки эффективного мышления», «управленческие навыки» [13. С. 202]. Анализ психолого-педагогической и социологической литературы, синтез знаний по проблеме исследования позволили выделить в структуре soft skills успешного специалиста следующие составляющие: коммуникативный, креативный, рефлексивный и когнитивный компоненты, а также эмоциональный интеллект.

Основу soft skills составляет коммуникативный компонент, включающий следующие умения взаимодействия [14]:

- осуществлять взаимодействие средствами родного или иностранного языка, вербальной и невербальной коммуникации;
- слушать и слышать; адекватно реагировать на вопросы и высказывания собеседника;
- планировать и прогнозировать коммуникативное взаимодействие, определять информационное и композиционное построение высказывания;
- обдуманно отбирать языковые средства для речевого воздействия, обеспечивающие решение конкретных задач, и правильно употреблять их;
- осуществлять поиск и извлечение необходимой информации и обмениваться ею;
- определять и последовательно, аргументированно отстаивать собственную позицию;
- контролировать и адекватно использовать дикцию, интонацию, акцентирование, темп речи, силу и эмоциональную окраску голоса, жестикуляцию, пантомиму в условиях конкретного взаимодействия;
- выбирать и реализовывать наиболее оптимальную линию поведения (особенно в отношениях с партнерами – представителями иной культуры);
- осуществлять публичные выступления, бизнес-презентации.

Однако многие исследователи сходятся во мнении, что для осуществления успешной профессиональной коммуникации работникам необходимы креативные и рефлексивные умения и навыки, «помогающие управлять ситуациями личного и социального характера» [15. С. 179], в связи с чем в структуре soft skills успешного специалиста были выделены креативный и рефлексивный компоненты.

Креативный компонент способствует созданию в общении эмоционального комфорта, помогает субъекту уверенно действовать в новых условиях, находить подход к каждому собеседнику. Среди креативных умений выделяют умения [14]:

- адаптироваться к новым условиям и людям;
- работать в команде;
- принимать решения в нестандартной ситуации;
- планировать и перестраивать действия в контексте конкретной ситуации;
- улаживать конфликты;
- сохранять отношения, препятствуя их разрыву.

Рефлексивный компонент касается проявления объективного отношения субъекта к собеседнику и ситуации и включает [14]:

- умение понимать и принимать позицию собеседника;

– умение толерантно относиться к партнерам по взаимодействию;

– умение прогнозировать направление и характер развития отношений с партнером;

– адекватно оценивать себя и партнера во взаимодействии.

Перечисленные умения составляют основу эффективного межличностного и межкультурного взаимодействия. В связи с этим вслед за О.М. Осияновой и М.С. Вдовиченко мы относим эти умения к интерактивным [16].

Одним из центральных понятий психолого-педагогической концепции «soft skills», впервые предложенной П. Сэловей, Д. Карузо и Дж. Майер, выступает эмоциональный интеллект – определенная группа способностей, которая приводит к пониманию как собственных эмоций, так и эмоций окружающих, таких как самоконтроль, самосознание, чуткость и пр. [17, 18]. Говоря об эмоциональной компетентности, О.Л. Чуланова также выделяет эмпатию, уверенность в себе, управление стрессом, готовность воспринимать критику и адекватно реагировать на нее, умение создать комфортную эмоциональную атмосферу [9].

Кроме того, большинство исследователей сходятся во мнении, что успешный специалист должен обладать рядом личностных качеств, таких как гибкость, дружелюбность, обучаемость, пунктуальность, тайм-менеджмент, лидерские качества [9, 19, 20].

Говоря о структуре soft skills, не следует также забывать о значении когнитивной составляющей в развитии soft skills будущего специалиста, включающей не только комплекс знаний, необходимых в конкретной профессиональной деятельности, но и умения критического мышления, которые связывают как с анализом и отбором информации, оценкой ее значимости, структурированием, синтезированием, так и с последующим ее использованием в формировании аргументации собственной точки зрения [21. С. 54], обосновании собственных суждений [22].

Таким образом, мы будем понимать под soft skills интегративное качество личности, представляющее собой совокупность коммуникативно-интерактивных и когнитивных умений и навыков, личностных качеств и эмоционального интеллекта, позволяющих осуществлять эффективную профессиональную деятельность, в том числе в условиях междисциплинарности.

Soft skills не являются врожденной характеристикой личности и требуют системного развития. Несмотря на необходимость наличия soft skills у специалистов, подтвержденную социальным заказом и крупнейшими частными, государственными и некоммерческими организациями во всех отраслях и регионах мира [19, 23], система высшего образования не предусматривает их целенаправленного развития. Однако развитие soft skills возможно на предметном содержании дисциплин языкового и гуманитарного циклов (В.Д. Береснев, Н.И. Береснева, М.Д. Мартынова), что подтверждают наши наблюдения за образовательным процессом в вузе. Особая роль отводится иностранному языку (Л.К. Сальная, Л.В. Шаульская, Г.В. Середина, Л.К. Раицкая, Е.В. Тихонова), поскольку

в основе его преподавания лежит межличностная коммуникация, взаимодействие в кросскультурном контексте. Кроме того, сама способность взаимодействовать и решать задачи делового характера на иностранном языке, как правило, включается в список soft skills, необходимых успешному специалисту. Содержание данной дисциплины позволяет целенаправленно развивать коммуникативно-интерактивные умения и навыки студентов путем актуализации парных и групповых форм совместной интерактивной деятельности, современных технологий коллективного взаимодействия, «проживания» проблемных ситуаций. В свою очередь, обсуждение лично значимых для студентов вопросов позволяет учить их «выражать свое отношение к происходящему, формировать ценностные ориентации, отношение к жизни, труду, себе и другим» [24. С. 82].

Говоря о способах, инструментах и методах развития soft skills в учебных заведениях профессионального образования, исследователи выделяют «наличие индивидуальной траектории самостоятельного становления» [12. С. 231; 13. С. 203]; тренинги, направленные на развитие определенных компетенций и качеств личности; решение кейсов; получение и обработку обратной связи; привлечение и анализ опыта других; проектную деятельность; работу в команде; межличностное взаимодействие в образовательном процессе; ситуацию конкуренции [25. С. 122]. Среди

технологий, позволяющих целенаправленно развивать soft skills, называют проектные, исследовательские, кейсовые, игровые, технологии развития критического мышления, технологии решения изобретательских задач [25. С. 126–127].

Соглашаясь с вышесказанным, полагаем, что наибольший интерес для развития гибких навыков представляет обучение деловому взаимодействию на иностранном языке. Это обусловлено тем, что обучение деловому иностранному языку осуществляется, как правило, с помощью интерактивных методов обучения деловому взаимодействию (методы кейсов (case-study), инцидента (анализ и синтез инцидентов), «ажурной пилы» (jigsaw), информационный лабиринт («баскет-метод»), мозговой штурм, ролевые и аналитические игры). В основе каждого интерактивного метода обучения лежит коммуникативно-интерактивная задача [26, 27], предполагающая создание ситуации интеллектуального затруднения [27. С. 141] для обучающихся с целью последующего ее разрешения. Условие задачи может меняться преподавателем в контексте будущей сферы деятельности обучающихся и в зависимости от конкретных «гибких» умений, требующих целенаправленного развития. Так, задачи могут варьироваться от простых, заключающих в себе одну проблему, до комплексных; от бытовых до профессиональных; от монологичных до групповых; от монокультурных до кросскультурных (таблица).

**Типы и примеры коммуникативно-интерактивных задач**

Тип задачи		Пример
По сложности	Простая	Phone a computer repair company to get your computer fixed Ask to pay your service bill via bank online
	Комплексная	You arrive at a hotel where you have made a reservation for two nights. Ask whether the room is ready. You also want to park your car in a hotel car park and pay for it by credit card. Order a table for three in a hotel restaurant for an arranged business meeting and choose the dishes from the menu
По содержанию	Бытовая	You are chatting to a colleague. He is keen to continue the conversation, but you have something urgent to do. End the conversation politely
	Профессиональная	You are a supplier negotiating a sales contract. Your company produces packing machines and you are selling some of them to a company that produces yoghurt. You hope to sell at least 10 machines. Role-play the contract negotiations and remember to cover the following points: price and form of payment; delivery time; credit period; warranty
По наличию культурных барьеров	Монокультурная	-----
	Кросскультурная	You are unable to understand your interlocutor's accent or dialect well, ask them to repeat what they are saying in a polite manner. Avoid the risk of offending your partner You are going to develop partnership with Kazakhstan to start up your business there. Study the cultural peculiarities of negotiating with Kazakh partners, then come into contact and fix the date for business meeting
По числу активных участников	Монологичная	You're PR manager of a company producing anti-age cosmetics. Give a short speech advertising your products and convincing the audience to try one Imagine you bought one of the language courses. Think of at least four things that went wrong. Write a letter complaining to the company asking for your money back
	Парная	You are two owners of a small hotel in ski resort. You're looking for assistant hotel manager. Read five resumes and choose the best candidate for the job with your partner A college has commissioned two designers to design the front cover of its new brochure. You have been asked to choose the best design. In pairs, look at two designs and choose the best one. Make a list of reasons why you did not choose the other one. Think about: – how appropriate it is for the cover of a college brochure; – how original it is; – how eye-catching it is; – how colour is used
	Групповая	Role-play «Situations vacant». Fill in the sheets with information about a fictitious person or fictitious job. The object of the game is for the job applicants to try to find jobs and for employers to find appropriate employees. Employers must hire someone, even if no candidate is ideal. After filling out the sheets mingle and interview / be interviewed as many times as possible in the course of the game. Then employers announce which person they would like to hire and why

Таблица примеров коммуникативно-интерактивных задач демонстрирует их разнообразие и комбинаторность, междисциплинарность и многофункциональность. Поскольку приведенные примеры относятся к циклу дисциплин, связанных с иностранным языком, полагаем, что все задачи в данном случае являются кросскультурными, так как предполагают поиск решения через взаимодействие на иностранном языке, однако содержание задачи в большинстве случаев является монокультурным.

В рамках дисциплин «Речевой этикет в бизнес-коммуникации» и «Эффективная коммуникация на иностранном языке» в магистратуре по специальности «Английский язык для бизнес-коммуникации» Оренбургского государственного университета в 2019–2020 и 2020–2021 учебных годах было проведено экспериментальное обучение с использованием коммуникативно-интерактивных задач, направленное на развитие soft skills студентов. Поскольку данная магистерская программа не предусматривает обучение конкретной узкопрофессиональной деятельности, а предполагает освоение возможностей ведения делового взаимодействия в любой сфере, студенты-магистранты имели возможность самоопределения и проявления креативности в «проживании» проблемных ситуаций в качестве представителей разных профессий и самостоятельном освоении делового опыта. По окончании курсов будущие специалисты ответили на вопросы анкеты, предлагающей оценить изменения в развитии конкретных умений и выделить наиболее полезные/интересные формы работы. Использование интерактивных методов обучения на основе коммуникативно-интерактивных задач позволило наблюдать развитие умений целеполагания; быстрого и конструктивного принятия решений в новых, нестандартных условиях; работы в сотрудничестве; распределения и осознания ответственности; улаживания конфликтных ситуаций; критического и аналитического мышления. Кроме того, решение задач осуществлялось с последующей контролируемой аналитической и оценочной деятельностью, что способствовало развитию рефлексивных умений и навыков критического мышления. Обучающиеся также отмечали, что использование метода проектов позволило развивать умения планирования деятельности и времени (time-management), навыки организации и осуществления публичной речи. Следовательно, интерактивное обучение на основе коммуникативно-интерактивных задач имеет необходимый потенциал для развития всех компонентов soft skills и требует дальнейшего изучения. Возможным практическим результатом может быть разработка комплексов коммуникативно-интерактивных задач с учетом уровня владения иностранным языком и профессиональной направленности.

Наблюдение и мониторинг за учебным деловым взаимодействием будущих специалистов позволили сформулировать некоторые рекомендации по развитию soft skills субъектов в образовательном процессе учреждений профессионального образования.

В контексте развития коммуникативно-интерактивных умений:

– чем меньше говорит педагог, тем эффективнее будет занятие; задача преподавателя – обеспечить обучающимся возможность самостоятельно и «активно» взаимодействовать;

– образовательный процесс должен быть направлен скорее на обучение мышлению, чем на сбор информации;

– предпочтительно использование вопросов, подталкивающих на размышление и не имеющих одного правильного ответа; при этом основная роль в их формулировке принадлежит обучающимся;

– содержание обучения должно носить личностно-значимый характер.

В контексте развития навыков критического и рефлексивного мышления:

– регулярная активизация оценочной деятельности студентов в отношении себя и других принципиально важна;

– целесообразно заканчивать каждое занятие заполнением письменной формы или обсуждением вопросов: «что для меня самое значимое из того, что я узнал / узнала на занятии?», «какой вопрос так и остался для меня непонятым / неразрешенным?»;

– необходимо обеспечение преподавателем четких инструкций по предстоящей на занятии деятельности и последующей обратной связи;

– желательно включение в содержание обучения обязательных письменных работ, содержащих аргументацию различных точек зрения по каким-либо вопросам.

В контексте развития умений командной работы:

– использовать на каждом занятии активные методы обучения, предусматривающие парную и групповую деятельность; наиболее эффективной считается работа в небольших группах (например, триады);

– периодически оценивать не только индивидуальную работу, но и работу группы в целом, тем самым, воспитывая личную ответственность каждого за коллективный результат;

– назначать в каждой группе лидера, ответственного за организацию и координацию учебной совместной деятельности; каждый из обучающихся должен попробовать себя в этой роли;

– поощрять обучение студентами друг друга.

В контексте развития навыков тайм-менеджмента:

– ограничивать время при выполнении любого вида задания на занятии (личного, парного, группового);

– в игровой форме поощрять планирование определенного количества времени на какую-либо деятельность (в том числе самостоятельную), его измерение, контроль и сравнение с результатом;

– анализировать по окончании занятия объем выполненной работы и затраченное время.

В контексте формирования эмоционального интеллекта: использовать материалы художественной литературы или сюжеты противоречивых историй для дальнейшего обсуждения, организации ролевых игр и драматизации по предложенному сюжету для осознания субъектами обучения чувств и состояний людей в иных жизненных обстоятельствах.

Таким образом, soft skills является сложной интегративной характеристикой личности, представляющей совокупность различных умений и персональных качеств, обеспечивающих успешность специалиста в профессиональной деятельности в современных условиях междисциплинарности. Причем функционально процесс развития soft skills может внести большой вклад в повышение качества жизни и работы личности, обеспечивая формирование и развитие культурных навыков взаимоотношения людей; активизацию стремления партнеров по коммуникации выразить и понять эмоциональные переживания друг друга; улучшение понимания своего партнера по коммуни-

кации, его намерений, установок, переживаний, состояний; развитие способности к «мультидеятельности» и стремления к постоянному самосовершенствованию и самореализации. Следовательно, задача педагогики – выявить и обосновать пути развития soft skills будущих специалистов и обеспечить условия их развития в профессиональном образовании. Использование в образовательном процессе интерактивных методов обучения на основе коммуникативно-интерактивных задач обеспечивает возможность целенаправленного развития умений и качеств личности, входящих в soft skills. В данной связи особым потенциалом обладают дисциплины языкового цикла.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Deming D.J. The Value of Soft Skills in the Labor Market // NBER Reporter. 2017. № 4. URL: <https://data.nber.org/reporter/2017-number4/deming.html>
2. Hard или soft skills: что важнее для менеджера? URL: <http://www.ludidela.ru/articles/985985/> (дата обращения: 6.01.2020).
3. Edmondson A. Teaming: How Organizations Learn, Innovate, and Compete in the Knowledge Economy. Hoboken, New Jersey : John Wiley & Sons, 2012.
4. Сальная Л.К. Soft skills в компетентностной модели выпускника вуза // Наука. Образование. Культура. Вклад молодых ученых : материалы III Междунар. науч. конфер. преподавателей, молодых ученых, аспирантов и студентов вузов. Новочеркасск : Южно-Российский гос. политехн. ун-т им. М.И. Платова, 2016. С. 331–334.
5. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200/>
6. Incorporating Soft Skills into the K-12 Curriculum // Hanover Research: District Administration Practice. 2014. March. URL: <https://www.hanoverresearch.com/media/Incorporating-Soft-Skills-into-the-K-12-Curriculum.pdf>
7. Cambridge Dictionary. URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/soft-skills>
8. Oxford Learner's Dictionaries. URL: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/soft-skills>
9. Чуланова О.Л. Идентификация компонентов эмоциональной компетентности руководителя как базовой в структуре soft skills // Материалы Афанасьевских чтений. 2018. № 3 (24). С. 46–59.
10. Яковлева Т.А., Дорошенко Е.Г. Online-инструменты менеджмента для формирования soft skills в инженерном образовании // Решетневские чтения. 2018. Т. 2. С. 597–599.
11. Пономарева О.Я. Сформированность гибких навыков (soft skills) как условие адаптации современного поколения к рынку труда // Актуальные проблемы социального профессионально-экономического вхождения молодежи в региональную общественную среду : материалы II Междунар. науч.–практ. конф. 2018. С. 29–33.
12. Новицкая Е.Н., Таллер В.М. О необходимости развития soft skills как фактора обеспечения конкурентоспособности специалиста // Современное культурно-образовательное пространство гуманитарных и социальных наук : материалы VIII Междунар. науч. конф. / под общ. ред. Ю.Ю. Андреевой, И.Э. Рахимбаевой. 2020. С. 225–237.
13. Бацунов С.Н., Дереча И.И., Кунгурова И.М., Слизкова Е.В. Современные детерминанты развития soft skills // Концепт : науч.-метод. электрон. журн. 2018. № 4. С. 12–21.
14. Платова Е.Д. Возможности кросскультурной образовательной среды в развитии умений интерактивного взаимодействия студентов // Вестник Оренбургского государственного университета. 2017. № 2 (202). С. 41–45.
15. Shaulska L.V., Sereda G.V., Shkurat M.Y. The development of soft skills in the provision of competitiveness of graduates // Економічний вісник Донбасу. 2015. № 4 (42). С. 177–181.
16. Осиянова О.М., Вдовиченко М.С. Развитие интерактивных умений студентов-филологов в процессе решения коммуникативных задач // Вестник ОГУ. 2016. № 9 (197). С. 32–28.
17. Meyer V.B. Emotional intelligence: a theoretical overview and implications for research and professional practice I sport psychology // Journal of Applied Sport Psychology. 2007. № 19 (1). P. 13.
18. Коротких Е.Г., Носенко Н.В. Принципы формирования «soft skills» при обучении английскому языку неязыковых специальностей вуза // Иностранные языки: лингвистические и методические аспекты. 2019. № 44. С. 43–47.
19. Россия 2025: от кадров к талантам / В. Бутенко, К. Полунин, И. Котов, Е. Сычева, А. Степаненко, Е. Занина, С. Ломи, В. Руденко, Е. Топольская. URL: [http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills\\_Outline\\_web\\_tcm26-175469.pdf](http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf)
20. Robies M.M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace // Business Communication Quarterly. 2012. № 75 (4). P. 453–465.
21. Платова Е.Д. Развитие умений делового общения через формирование личного опыта интерактивного взаимодействия субъектов // Вестник ОГУ. 2020. № 3 (226). С. 52–56.
22. Beyer V.K. What research tells us about teaching thinking skills // The Social Studies. 2008. № 99 (5). P. 223–232.
23. Ивошина А.И., Чуланова О.Л., Давлетшина Ю.М. Современные направления теоретических и методических разработок в области управления: роль soft skills и hard skills в профессиональном и карьерном развитии сотрудников // Наукоеведение : интернет-журнал. 2017. Т. 9, № 1. URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf>
24. Осиянова О.М. Лингвистическое образование в контексте культуры. Самара : Изд-во СГПУ, 2005. 160 с.
25. Зотова В.А., Логинова Н.Н. Формирование и развитие soft skills в учреждении дополнительного образования детей и молодежи // Страховские чтения. 2019. № 27. С. 119–130.
26. Задача – единица обучения, учебной деятельности и общения (задачный подход в образовании) / под общ. ред. проф. И.А. Зимней; ред.-сост. С.А. Чопчиян. Москва ; Старый Оскол : ТНТ, 2007. 152 с.
27. Платова Е.Д. Коммуникативно-интерактивные бизнес-задачи в обучении субъектов деловому взаимодействию // Современные исследования социальных проблем. 2018. Т. 9 (№ 1–2). С. 139–143.

Статья представлена научной редакцией «Педагогика» 31 мая 2021 г.

## The Opportunities of a Foreign Language in the Development of Future Specialists' Soft Skills

*Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta – Tomsk State University Journal*, 2021, 468, 219–225.

DOI: 10.17223/15617793/468/25

Evgeniya D. Platova, Orenburg State University (Orenburg, Russian Federation). E-mail: jekyn@yandex.ru

**Keywords:** soft skills; communicative-interactive tasks; creative skills; reflection; critical thinking; emotional intelligence; business interaction; foreign language.

The changes at the world's labour market of the past decades demand a reconsideration of the education content, technologies and methods of teaching, ways of upbringing, and prove the importance of a deliberate development of future specialists' soft skills as an integrative personality characteristic which is necessary for successful work activities in modern society. This article aims at specifying the content of soft skills as a personality characteristic and searching the pedagogical ways of their development in acquiring professional education. The study was carried out using theoretical (analysis of pedagogical, psychological and sociological literature, synthesis of knowledge on the problem) and experimental (interviewing, conversation, polling, questionnaire, observation of educational process, analysis of learning materials and teaching resources, their experimental application, monitoring of students' soft skills development) research methods. The analysis of literature on the question allowed concluding that the structure of soft skills includes communicative-interactive, creative, reflexive, and cognitive components, and emotional intelligence. Thus, soft skills are an integrative personality characteristic representing a set of communicative, creative, and reflexive skills in combination with emotional intelligence, cognitive skills, and such personal characteristics as flexibility, friendliness, learnability, punctuality, time-management, leadership. Academic language disciplines, especially teaching business interaction in foreign language, are particular promising for the development of soft skills due to the diversity of applied activities and interactive methods based on communicative-interactive tasks. These tasks can be classified regarding their difficulty (simple and complex), content (social and professional), cultural barriers (monocultural and cross-cultural), and number of active participants (monologue, dialogue, group); they can be combined and deliberately made up by a teacher according to educational and professional needs. Experimental teaching business interaction with the help of communicative-interactive tasks demonstrated a systemic development of students' interactive and reflexive skills, critical and creative thinking through actualization of their own position in problem situations. The research shows that interactive learning on the basis of communicative-interactive tasks provides opportunities necessary for developing components of soft skills.

## REFERENCES

1. Deming, D.J. (2017) The Value of Soft Skills in the Labor Market. *NBER Reporter*. 4. [Online]. Available from: <https://data.nber.org/reporter/2017-number4/deming.html>.
2. Lyudi dela [People of Action]. (2014) *Hard ili soft skills: chto vazhnee dlya menedzhera?* [Hard or soft skills: what is more important for a manager?] [Online]. Available from: <http://www.ludidela.ru/articles/985985/>. (Accessed: 6.01.2020).
3. Edmondson, A. (2012) *Teaming: How Organizations Learn, Innovate, and Compete in the Knowledge Economy*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
4. Sal'naya, L.K. (2016) [Soft skills in the competence model of university graduate]. *Nauka. Obrazovanie. Kul'tura. Vklad molodykh uchenykh* [Science. Education. Culture. The Contribution of Young Researchers]. Proceedings of the 3d International Conference. Novocherkassk. 26 April 2016. Novocherkassk: Platov South-Russian State Polytechnic University. pp. 331–334. (In Russian).
5. Garant.ru. (2018) *Ukaz Prezidenta RF ot 7 maya 2018 g. № 204 "O natsional'nykh tselyakh i strategicheskikh zadachakh razvitiya Rossiyskoy Federatsii na period do 2024 goda"* [On national goals and strategic objectives of the development of the Russian Federation for the period up to 2024: Decree of the President of the Russian Federation of 7 May 2018, No. 204]. [Online]. Available from: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71837200/>.
6. Hanover Research. (2014) *Incorporating Soft Skills into the K-12 Curriculum*. [Online]. Available from: <https://www.hanoverresearch.com/media/Incorporating-Soft-Skills-into-the-K-12-Curriculum.pdf>.
7. *Cambridge Dictionary*. (n.d.) [Online]. Available from: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/soft-skills>.
8. *Oxford Learner's Dictionaries*. (n.d.) [Online]. Available from: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/soft-skills>.
9. Chulanova, O.L. (2018) Identification of components of emotional competence of the leader as a basic in the structure of soft skills. *Materialy Afanas'evskikh chteniy*. 3 (24). pp. 46–59. (In Russian).
10. Yakovleva, T.A. & Doroshenko, E.G. (2018) Online management tools for the building of soft-skills in engineering education. *Reshetevskie chteniya*. 2. pp. 597–599. (In Russian).
11. Ponomareva, O.Ya. (2018) [Formation of flexible skills (soft skills) as a condition for adapting the modern generation to the labor market]. *Aktual'nye problemy sotsial'nogo professional'no-ekonomicheskogo vkhozheniya molodezhi v regional'nyuyu obshchestvennyuyu sredu* [Topical issues of social professional and economic entry of young people into the regional social environment]. Proceedings of the 2nd International Conference. Yekaterinburg. 15 May 2018. Yekaterinburg: Ural State University of Economics. pp. 29–33. (In Russian).
12. Novitskaya, E.N. & Taller, V.M. (2020) [Necessity of soft skills' development as a specialist's competitiveness factor]. *Sovremennoe kul'turno-obrazovatel'noe prostranstvo gumanitarnykh i sotsial'nykh nauk* [Modern Cultural and Educational Space of the Humanities and Social Sciences]. Proceedings of the 8th International Conference. Saratov. 08 April 2020. Saratov: Saratovskiy istochnik. pp. 225–237. (In Russian).
13. Batsunov S.N. et al. (2018) Modern determinants of the soft skills development. *Kontsept*. 4. pp. 12–21. (In Russian). DOI: 10.24422/MCITO.2018.4.12367
14. Platova, E. D. (2017) The potencial of cross-cultural educational environment in students' interaction skills development. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta – Vestnik of the Orenburg State University*. 2 (202). pp. 41–45. (In Russian).
15. Shaulska, L.V., Sereda, G.V. & Shkurat, M.Y. (2015) The development of soft skills in the provision of competitiveness of graduates. *Ekonomicheskii visnik Donbasu – Economic Herald of the Donbass*. 4 (42). pp. 177–181.
16. Osiyanova, O.M. & Vdovichenko, M.S. (2016) Interactive skills development of philology-students in the process of solving communicative tasks. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta – Vestnik of the Orenburg State University*. 9 (197). pp. 32–28. (In Russian).
17. Meyer, B.B. & Fletcher, T.B. (2007) Emotional intelligence: a theoretical overview and implications for research and professional practice in sport psychology. *Journal of Applied Sport Psychology*. 19 (1). pp. 1–15. DOI: 10.1080/10413200601102904
18. Korotkikh, E.G. & Nosenko, N.V. (2019) Principles of "soft skills" development in teaching English to university students of non-linguistic departments. *Inostrannyye yazyki: lingvisticheskie i metodicheskie aspekty*. 44. pp. 43–47. (In Russian).
19. The Boston Consulting Group. (2017) *Rossiya 2025: ot kadrov k talantam* [Russia 2025: From cadres to talents]. [Online]. Available from: [http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills\\_Outline\\_web\\_tcm26-175469.pdf](http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf).
20. Robies, M.M. (2012) Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*. 75 (4). pp. 453–465. DOI: 10.1177/1080569912460400

21. Platova, E.D. (2020) Interaction experience as the basis of business communication. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta – Vestnik of the Orenburg State University*. 3 (226). pp. 52–56. (In Russian). DOI: 10.25198/1814-6457-226-52
22. Beyer, B.K. (2008) What research tells us about teaching thinking skills. *The Social Studies*. 99 (5). pp. 223–232. DOI: 10.3200/TSSS.99.5.223-232
23. Ivonina, A.I., Chulanova, O.L. & Davletshina, Yu.M. (2017) Modern directions of theoretical and methodological developments in the field of management: the role of soft-skills and hard skills in professional and career development of employees. *Naukovedenie*. 1 (9). [Online]. Available from: <https://naukovedenie.ru/PDF/90EVN117.pdf>.
24. Osyanova, O.M. (2005) *Lingvisticheskoe obrazovanie v kontekste kul'tury* [Linguistic Education in the Context of Culture]. Samara: Samara State Pedagogical University.
25. Zotova, V.A. & Loginova, N.N. (2019) Formation and development of soft skills in institution of secondary education of children and young people. *Strakhovskie chteniya*. 27. pp. 119–130. (In Russian).
26. Zimnyaya, I.A. & Chopchiyan, S.A. (eds) (2007) *Zadacha – edinitsa obucheniya, uchebnoy deyatel'nosti i obshcheniya (zadachnyy podkhod v obrazovanii)* [Task – a unit of learning, learning activities and communication (task approach in education)]. Moscow; Staryy Oskol: TNT.
27. Platova, E.D. (2018) Communicative-interactive tasks in business interaction teaching. *Sovremennye issledovaniya sotsial'nykh problem – Modern Studies of Social Issues*. 1–2 (9). pp. 139–143. (In Russian).

Received: 31 May 2021