

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ПЕДАГОГИКА

DOI 10.34216/2073-1426-2020-26-2-238-243
УДК 378:62

Доброва Виктория Вадимовна
Самарский государственный технический университет
Лабзина Полина Глебовна
Самарский государственный технический университет

ОПТИМИЗАЦИЯ РАЗВИТИЯ ГИБКИХ НАВЫКОВ ИНЖЕНЕРНЫХ КАДРОВ: ОПЫТ СТРАН ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА

В последнее время возникают вопросы о качестве выпускников и их способности удовлетворять потребностям работодателей. Несмотря на огромное значение академических знаний и когнитивных способностей, сегодня возможности трудоустройства в большей степени определяются степенью развития гибких навыков. В России этот вопрос на сегодняшний день является пока неразрешенным: программы обучения большинства университетов основаны на традиционных методах, при которых мало времени уделяется развитию гибких навыков. В Европе из-за глобальных изменений в экономике и, соответственно, острой нехватки рабочих мест уже на протяжении нескольких десятилетий образовательная среда в высших учебных заведениях ориентирована на создание условий для развития требуемых для успешного трудоустройства компетенций. Большой опыт Европы может быть заимствован в некоторой степени и российскими университетами, которые еще только начинают движение в направлении развития гибких навыков и осознания необходимости их формирования и развития в рамках учебных дисциплин университетов. В статье описываются терминологические вариации, анализируются разные методы и подходы к обучению и оценке гибких навыков, а также представлены лучшие практики стран ЕС по обучению гибким навыкам.

Ключевые слова: гибкие навыки, навыки XXI века, компетенции, трудоустройство, конструктивизм, ситуативное обучение, личностно-ориентированное обучение.

Информация об авторах: Доброва Виктория Вадимовна, ORCID 0000-0002-3037-4797, кандидат психологических наук, доцент, Самарский государственный технический университет, г. Самара, Россия.

E-mail: victoria_dob@mail.ru

Лабзина Полина Глебовна, ORCID 0000-0002-1470-0134, кандидат педагогических наук, доцент, Самарский государственный технический университет, г. Самара, Россия.

E-mail: labzinapg@mail.ru

Дата поступления статьи: 24.03.2020.

Для цитирования: Доброва В.В., Лабзина П.Г. Оптимизация развития гибких навыков инженерных кадров: опыт стран ЕС // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2020. Т. 26, № 2. С. 238–243. DOI 10.34216/2073-1426-2020-26-2-238-243.

Victoria V. Dobrova
Samara State Technical University
Polina G. Labzina
Samara State Technical University

ENHANCEMENT OF ENGINEERING SOFT SKILLS DEVELOPMENT: EU COUNTRIES EXPERIENCE

Recently, the quality of graduates and their ability to meet the needs of employers became widely discussed worldwide. Despite the enormous importance of academic knowledge and cognitive abilities, today employment opportunities are more determined on the basis of the concept of soft skills. In Russia, this problem is still unsolved: the training programs of most universities are based on traditional methods with little or no time devoted to the soft skills development. In Europe, this situation has been relevant for several decades due to the global changes in the economy and, accordingly, an acute shortage of jobs. Therefore, the issues of employment and the quality of competencies and skills of graduates have already been studied a lot. The vast experience of Europe can be borrowed by Russian universities, which are just beginning to move towards the development of soft skills and the awareness of the need for their development within the framework of university disciplines. The article describes terminological variations, analyzes different methods and approaches to training and assessing soft skills, as well as presents the best practices of EU countries on teaching soft skills.

Keywords: soft skills, 21st century skills, competencies, employment, constructivism, situational learning, personality-oriented learning.

Information about the authors: Victoria V. Dobrova, ORCID 0000-0002-3037-4797, Ph. D. in Psychology, Associate Professor, Samara State Technical University, Samara, Russia.

E-mail: victoria_dob@mail.ru

Polina G. Labzina, ORCID 0000-0002-1470-0134, Ph. D. in Pedagogy, Samara State Technical University, Samara, Russia.

E-mail: labzinapg@mail.ru

Article received: March 24, 2020.

For citation: Dobrova V.V., Labzina P.G. Enhancement of engineering soft skills development: EU countries experience. Vestnik of Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Sociokinetics, 2020, vol. 26, № 2, pp. 238–243 (In Russ.). DOI 10.34216/2073-1426-2020-26-2-238-243.

Сегодня в России постоянно растет понимание важности высшего образования для развития экономики, основанной на знаниях. Высшим учебным заведениям все чаще требуется выпускать высококвалифицированных выпускников, способных реагировать на постоянно меняющиеся и сложные потребности современного рынка труда. В современном мобильном и глобализованном обществе все чаще высказываются серьезные опасения по поводу растущего «разрыва» между навыками выпускников и требованиями рынка труда. Ряд исследований показал, что работодатели придадут все меньшее значение академическим знаниям выпускников, и вместо этого все большее значение приобретают так называемые гибкие навыки (“soft skills”) [Cornalli]. Несмотря на огромное значение академических знаний и когнитивных способностей, сегодня возможности трудоустройства в большей степени определяются на основе понятий «поведенческой компетентности» и способности выпускников демонстрировать и использовать широкий спектр личностных способностей, то есть гибких навыков.

В России эта проблема на сегодняшний день является пока неразрешенной. Программы обучения большинства университетов основаны на традиционных методах научного обучения, и мало времени уделяется развитию гибких навыков. В Европе эта ситуация является актуальной на протяжении уже нескольких десятилетий из-за глобальных изменений в экономике и, соответственно, острой нехватки рабочих мест. Поэтому вопросы трудоустройства и качества компетенций и навыков выпускников на сегодняшний день уже достаточно подробно изучены. Во многих документах ЕС и в различных исследованиях указывается, что гибкие навыки, которые дополняют предметные знания и навыки, являются важным фактором повышения возможностей трудоустройства студентов [Modernisation; Bologna]. Развитие гибких навыков является одним из четырех основных направлений флагманской инициативы Европейского союза. В ряде европейских документов [Rethinking; An agenda] акцентируется тот факт, что компаниям нужна более квалифицированная рабочая сила, в связи с чем студентам необходимо предоставить возможности для развития гибких навыков, что обеспечит успешный переход от очного обучения в университетах к выходу на рынок труда. Одним из стратегических действий в целях развития, рекомендованным в документах ЕС, была реформа учебных программ университетов, направленная на удовлетворение потребностей рынка труда. Большой опыт Европы может в некоторой степени быть заимствован и российскими университетами, которые еще только начинают движение в направлении развития гибких навыков и осознания необ-

ходимости их формирования и развития в рамках учебных дисциплин университетов.

В настоящее время в странах ЕС существуют разные методологии и подходы к обучению и оценке гибких навыков. Однако в определении и использовании самого понятия гибких навыков наблюдаются различия. Проведенный кросс-культурный контент-анализ позволил выделить следующие терминологические расхождения. В Великобритании в дополнение или в предпочтение термину «гибкие навыки» часто используются термины «жизненные навыки», «основные навыки», «ключевые навыки» и «базовые компетенции». Австрия, Германия и Швеция используют термины «ключевые компетенции» и «перекрестные компетенции». Франция, Италия и Бельгия предпочитают говорить о «компетенциях» и «трансверсальных компетенциях». Единообразие терминологии отсутствует и за пределами Европы. Так, в Австралии используются такие выражения, как «навыки на практике» или «общие навыки». В США предпочитают говорить о «базовых навыках» и «необходимых навыках». Некоторые международные исследовательские проекты и институты предпочитают термин «навыки XXI века», тогда как Организация экономического сотрудничества и развития (OECD) использует термины «ключевые компетенции» (с 2003 г.) и «навыки для социального прогресса» (с 2015 г.) [Skills; Ananiadou, Claro].

Многочисленность названий и определений объясняется тем, что все они сгруппированы в зависимости от разных оснований. Некоторые определяют гибкие навыки, опираясь на возможности, которые они открывают и какие результаты позволяют достичь. Дж. Хекман и Т. Каутц утверждают, что гибкие навыки – это личностные черты, цели, мотивы и предпочтения, которые ценятся на рынке труда, в школе и во многих других сферах. Фрейзер определяет гибкие навыки как «навыки, способности и личные качества, которые можно успешно использовать в широком диапазоне рабочих сред, в которых выпускники работают на протяжении всей своей жизни» [Fraser: 1]. По мнению Верма, это коэффициент эмоционального интеллекта (EQ), в отличие от коэффициента интеллекта (IQ) [Verma], который касается сложных навыков (hard skills). Наконец, согласно другим исследованиям, гибкие навыки представляют собой динамическое сочетание когнитивных и метакогнитивных навыков, межличностных, интеллектуальных и практических навыков [Mediating: 67]. Некоторые авторы называют их «некогнитивными навыками», но при этом гибкие навыки включают как социальные/межличностные навыки, так и методологические навыки или метакомпетенции, то есть способность работать над компетенциями, переосмысливать и переносить их из одного поля в другое.

Из европейских исследований становится ясно, что все страны и экономики стремятся к интеграции гибких навыков в качестве обязательных для целостного развития своей молодежи и, следовательно, общества. В связи с этим целесообразно рассмотреть практическую сторону вопроса о гибких навыках, а именно подходы к их развитию, которые были выявлены и сгруппированы в рамках проведенного нами исследования: конструктивизм, ситуативное обучение и личностно ориентированное обучение.

Теоретическая направленность конструктивизма заключается в создании когнитивных структур, таких как ментальные модели, концептуальные карты или схемы, а также реорганизации когнитивных моделей путем взаимодействия с окружающей средой и другими [Glaserfeld: 187]. Обучение – это активная умственная работа, а не пассивный прием [Motschnig-Pitrik, Rohlíková: 2]. При таком подходе преподаватель становится коучем, помогающим учащимся путем формирования той учебной среды, в которой они могут обрести понимание себя, и путем применения таких методов обучения, которые облегчают приобретение индивидуальных знаний [Glaserfeld: 295]. Коуч-конструктивист может в первую очередь задать вопросом: «Какие инструменты я могу предоставить, чтобы помочь учащимся в их индивидуальных процессах построения знаний?» Поскольку активные процессы обучения людей являются центральными для конструктивизма, этот подход к преподаванию и обучению кажется очень ценным для развития гибких навыков.

В теории ситуативного обучения [Lave, Wenger] основное внимание уделяется совместному конструированию знаний в процессе социального взаимодействия между людьми. Обучение при таком подходе включено в деятельность, контекст и культуру [McLellan: 6], а коммуникативные, командные или учебные навыки являются основой коллективного обучения в сообществах практики [Shakespeare, Keleher, Moxham: 2]. Таким образом, учащиеся – это не отдельные люди, а участники практических групп, которые задействованы в процессе коллективного обучения в общей области человеческих усилий. В области общих интересов, общей компетенции они участвуют в совместных мероприятиях и дискуссиях, помогают друг другу, обмениваются информацией. В ситуативном обучении преподаватели играют роль опытных тренеров, предоставляющих инструменты и помощь, обеспечивают взаимодействие со студентами при решении проблем. Они знают, как смотреть на ситуацию и как сложные переменные в ней взаимодействуют друг с другом [Gee: 1–2]. При ситуативном обучении преподаватель должен ориентироваться на ответ на следующий вопрос: «Как я могу поддержать учащихся в сообществе в совершенствовании их практики?»

Личностно ориентированное обучение основано на гипотезе, что студенты, которым предоставлена свобода исследовать области в зависимости от их личных интересов и которым в этом помогает поддерживающий, понимающий фасилитатор, не только достигают более высоких академических результатов, но также испытывают рост личных качеств, таких как гибкость, уверенность в себе и социальные навыки. Ключевая характеристика данного вида обучения – вовлеченность в образовательный процесс, который самоиницируется, меняет поведение, отношения, возможно, даже личность обучающегося [Rogers: 20]. Личностно ориентированные педагоги стремятся установить и поддерживать конструктивные межличностные отношения с учениками и между ними, учитывая релевантные средства, методы обучения и ресурсы для удовлетворения интересов учащихся. Ключевым вопросом для преподавателя становится «Как я могу установить климат в моих отношениях с учениками и между ними? что способствует их личному росту?»

Таким образом, основной смысл конструктивизма заключается в том, что знание служит организации опыта и, следовательно, конструирование знаний является основной поддерживаемой деятельностью [Motschnig-Pitrik, Rohlíková: 8]. В ситуативном обучении социальный процесс конструирования коллективных знаний является центральным. Личностно ориентированное обучение подчеркивает усвоение опыта. Все три теории обучения с целью развития гибких навыков оценивают эффективность обучения через личный опыт, который приобретает поэтапно: накопление и конструирование знаний как основа для поиска жизнеспособных решений сложных проблем; совершенствование знаний и навыков в сфере личных интересов; когнитивное и социальное вовлечение обучающихся в вопросы, которые имеют для них личное значение. Таким образом, решение реальных, подлинных проблем, требующих комбинации знаний и умений использовать гибкие навыки, является ключевым элементом во всех трех теориях обучения.

Учитывая теоретическую базу проблемы развития гибких навыков, необходимо искать пути и способы внедрения подходов к решению поставленной задачи в рамках образовательных программ высших учебных заведений. Принимая во внимание тот факт, что страны Евросоюза уже довольно давно занимаются вопросом гибких навыков в соответствии с директивами Болонской декларации, в своем исследовании мы обратились к европейскому опыту организации образовательного процесса с учетом развития личностных качеств, определяющих успешную профессиональную адаптацию и деятельность.

Постоянный разрыв системы образования и потребностей рынка труда повышает сомнения от-

носителем роли университетов в формировании навыков, необходимых для успешной и ответственной жизни общества, способного преодолевать настоящие и будущие вызовы. Опросы работодателей давно отражают недовольство тем, насколько гибкие навыки развиваются в условиях университетского образования. Например, Боуд отмечает, что часто существует разрыв между тем, что нам требуется от учащихся в оценочных заданиях, и тем, что происходит в сфере труда [Boud: 101].

Академическое обучение в Европе, основанное на лекционном методе и традиционных подходах, пытается в последнее время воспринять рекомендации различных учреждений (например, EU, OECD) и требования работодателей, чтобы адаптировать систему обучения для развития гибких навыков через внедрение различных инициатив и создание конкурентного образовательного обеспечения. Набор предложений очень разнообразен и значительно варьируется с точки зрения участия студентов и личного вклада – от простой публикации письменных материалов или видео на сайте университета вплоть до подготовки программ коучинга и репетиторства. Каждый университет принимает решение по форме обучения: обучать гибким навыкам в отдельном модуле или их следует развивать в каждой из дисциплин, составляющих регулярную учебную программу. Большинство успешных практик сходится в том, что в преподавании должен использоваться целостный, ориентированный на учащихся и основанный на проблемах подход и необходимо включать образовательные мероприятия, такие как рабочие группы, тематические исследования, симуляции, кейсы, проекты и презентации. Преподаватель должен также принять несколько ролей, таких как наставник, фасилитатор и оценщик, таким образом демонстрируя и моделируя обладание общими навыками.

Описание наилучших практик и методологий, применяемых для развития гибких навыков, строится на основе проведенного анализа и сравнения сценариев в странах ЕС.

В Бельгии очень интересной инициативой является Университет для предпринимателей и общества «Повышай свои навыки» [U2ES]. В нем представлены дополнительные курсы (навыки организации, общения, развития личности), ориентированные на гибкие навыки, которые обогащают учебную программу бакалавров / магистров / докторантов. Еще одна инициатива – Центр предпринимательства [HoGent], который проводит практические исследования и оказывает услуги предпринимателям. Учащиеся, участвующие в деятельности Центра, получают знания о предпринимательстве, проходят тренинги по развитию гибких навыков и получают сертификат в качестве подтверждения своих навыков и (первого) соответствующего практического опыта.

В последние годы финские университеты активно развивают обучение рабочим и жизненным навыкам, которые были классифицированы как: формирование академических знаний и академического мышления; интеграция знаний; социальные и коммуникативные навыки; навыки саморегуляции; лидерские качества; навыки сетевого общения. Проекты в этой стране направлены на разработку новых способов организации университетских курсов, основанных на совмещении знаний и цифровых технологий. Финский институт образовательных исследований [Pomäki, Lakkala, Kosonen] изучил, как преподавание в университете может развить гибкие навыки, необходимые для трудовой жизни в Финляндии. Решением стала так называемая интегративная педагогика, в рамках которой курсы организованы таким образом, что они объединяют множественные компоненты. Например, стажировка как возможность для реализации интегративной педагогики, при которой обучение проводится контролируемым образом, включает в себя практический опыт и рефлексию.

Во Франции Центр карьеры [Career center] – это инициатива, направленная на развитие гибких навыков: лидерства, командной работы, решения проблем, общения, самопознания, мотивации, принятия решений и гибкости. Другая инициатива представлена ассоциацией директоров французских инженерных школ [CEDEFI], которая предлагает курс, чтобы помочь будущим аспирантам улучшить свои навыки и совмещать работу в университетах с работой на производстве (80 % докторов наук по научным дисциплинам работают на предприятиях). Учебный план включает в себя часть, называемую «Автономия и управление проектами», в которой развиваются гибкие навыки, такие как навыки обучения, адаптивность к изменениям, управление проектами, лидерство и коммуникация. Еще одна инициатива в области развития гибких навыков – проект TalentCampus [TalentCampus] – инновационная образовательная программа, разработанная для развития социальных компетенций с использованием гибких навыков, проводимая в формате летних, зимних и весенних школ. Программа стремится развивать компетенции, дополняющие академические: лидерство, поведение в обществе, эмоциональный интеллект, управление стрессом.

В Германии многие университеты продвигают ключевые компетенции, создавая междисциплинарные центры, а также расширяя существующие образовательные программы с целью поддержки и развития гибких навыков [Society]. Такие инициативы представляют шанс университетам получить высокую оценку в мировом сообществе, быть узнаваемыми на рынке труда и оптимизировать свою репутацию. Ряд университетов разрабатывает концепцию «служебного обучения» [Virtuelle]:

профессиональное высшее образование связано с проектами, которые отвечают фактическим потребностям некоммерческих субъектов в регионе.

Так же и в случае Италии: развитие гибких навыков вызывает интерес различных заинтересованных сторон. Среди них университеты играют важную роль и иногда предлагают целевую подготовку, такую как в Политехническом университете Милана [РОК]. Кроме того, группа ManPower [Manpower] провела исследование в сотрудничестве с Флорентийским университетом, чтобы создать национальную «обсерваторию» гибких навыков, признанных и востребованных рынком труда. Они определили набор навыков, связанных с тремя уровнями организационных ролей: фундаментальные операционные роли, управленческие роли и исполнительные роли. Исследование показало, что для операционных ролей требуется навык работы в команде и ориентации на результаты; для управленческих ролей необходим навык принятия решений и поиска решений повседневных проблем путем объединения и согласования вклада различных сотрудников; для исполнительных ролей важными являются навыки лидерства и стратегического видения.

В последние несколько лет различные проекты, финансируемые ЕС, фокусировались на развитии гибких навыков. Проект MASS [MASS] подготовил систему оценки гибких навыков для разных групп людей, например для подготовки учащихся-инвалидов к трудоустройству. Проект NESSIE [NESSIE] оценивал пробелы в навыках, которые связаны с рядом проблем на рынке труда: высокая текучесть кадров / трудности с набором персонала (особенно среди молодежи), отсутствие способности к конкуренции, неспособность справиться с переменами, причины увольнения. Проекты HISS [HISS] и GRASS [GRASS] были направлены на разработку и распространение существующих инструментов по проверке мягких навыков, методологий обучения на рабочем месте и методик наставничества по всем странам Европы. В рамках проекта VALEW [VALEW] была разработана модель для сертификации гибких навыков.

Последние изменения в производственной системе и на рынке труда поставили высшее образование в ситуацию возрастающей необходимости подготовки трудоустроенных выпускников. Для достижения этой цели университеты должны не только передавать знания и умения, характерные для каждой профессии, но также должны развивать гибкие навыки, универсальные для любой профессиональной ситуации и области. Россия столкнулась с этой необходимостью сравнительно недавно, и поэтому усилия для развития гибких навыков должны быть удвоены. В связи с этим был проведен сравнительный анализ опыта европейских стран по развитию гибких навыков на основе

уже имеющихся теоретических и эмпирических исследований. Несмотря на существование многочисленных исследований, гибкие навыки постоянно меняют свойства и требуют постоянного перепределения. Исследование различных контекстов их использования и методов обучения может обеспечить полезную основу для понимания сущности гибких навыков и способов их развития. Уровень безработицы среди молодежи во всем мире является одним из факторов, усиливающих давление на университеты, чтобы они адаптировали свои учебные программы к текущим потребностям рынка труда, а также к прогнозированию необходимых компетенций специалистов будущего. Университеты могут внести важный вклад как в исследовательские инициативы в области образовательной политики, так и в активную работу по разработке национальных и международных стратегий развития гибких навыков.

Список литературы

An agenda for new skills and new jobs in Europe: Pathways towards full employment, 2012. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52010DC0682&from=EN> (access date: 31.03.2016).

Ananiadou K., Claro M. 21st Century Skills and Competences for New Millennium Learners in OECD Countries. OECD Education Working Papers, 41, 2009. OECD Publishing. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/218525261154> (access date: 31.03.2016).

Bologna Communiqué Leuven, Louvain-la-Neuve, 2009. URL: http://www.ond.vlaanderen.be/hogeronderwijs/bologna/links/language/2009_Leuven_Louvain-la-Neuve_Kommunique_April09_DE.pdf (access date: 17.05.2011).

Boud D. Assessment and the promotion of academic values. *Studies in Higher Education*, 15(1), 1990, pp. 101–111.

Career center. URL: <http://www.michaelpage.fr/career-center/developper-competence-transverses.html> (access date: 15.08.2018).

CEDEFI. Association of the Directors of French Engineering Schools. URL: <http://www.cdefi.fr/files/files/R%C3%A9%20rentiel%20parcours%20Comp%C3%A9tences%20pour%20l'Entreprise.pdf> (access date: 16.09.2019).

Cornalli F. Training and developing soft skills in higher education. 4th International Conference on Higher Education Advances. Universitat Politècnica de València, Valencia, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.4995/HEAD18.2018.8127>.

Fraser S. Graduate attributes and generic skills. *Macquarie and Gladly Teche*, 1, 2001, pp. 1–4.

Gee J.P. Game-like learning - an example of situated learning and implications for opportunity to learn. 2008. URL: <http://www.jamespaulgee.com/node/29> (access date: 15.05.2011).

- Glaserfeld E. Radikaler Konstruktivismus. Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main, 1997.
- GRASS Project. Grading Soft skills. URL: <https://sites.google.com/site/lpgrassproject/> (access date: 15.08.2018).
- HISS Project. Help to Improve Soft Skills. URL: <http://www.hisstoolbox.eu> (access date: 18.10.2019).
- HoGent. Centre for Entrepreneurship (University of Gent). URL: <http://centrum-voor-ondernemen.be/en/centre-for-entrepreneurship> (access date: 1.08.2019).
- Iilomäki L., Lakkala M., Kosonen K. Mapping the terrain of modern knowledge work competencies. Generating working life competencies during higher education, 15th Biennial EARLI conference for Research on Learning and Instruction, August 27-31, 2013, Munich, Germany. URL: <http://www.earli2013.org/programme/proposal-iew/?abstractid=1157> (access date: 31.03.2016).
- Lave J., Wenger E. Situated Learning - Legitimate Peripheral Participation. Cambridge University Press, Cambridge, UK, 1990.
- Manpower Group. Soft Skills for Talent. Internal Report, 2014. URL: <http://www.manpowergroup.it/indagine-soft-skills-manpowegroup> (access date: 15.08.2018).
- MASS Project. Measuring and Assessing Soft Skills Project. URL: http://www.massproject.org/attachments/396_MASS%20wp4%20final%20report%20part-1.pdf (access date: 15.08.2018).
- McLellan H. Situated Learning Perspectives. Educational Technology Publications, Englewood Cliffs, NJ, 1985.
- Mediating Soft Skills at Higher Education Institutions. Haselberger D., Oberhuemer P., Pérez E., Cinque M., Capasso F.D. ModEe project: Lifelong Learning Programme, 2012. URL: <http://www.euca.eu/en/prs/modes-handbook.aspx> (access date: 31.03.2016).
- Modernisation of Higher Education. Report on Improving the quality of teaching and learning in Europe's higher education institutions, 2013. URL: http://ec.europa.eu/education/library/reports/modernisation_en.pdf (access date: 31.03.2016).
- Motschnig-Pitrik R., Rohlíková L. Constructivist and Person-Centered Learning in Higher Education. A dialogue between practitioners, 2011.
- NESSIE Project. Network for Soft Skills Innovation for Employment. URL: http://www.adam-europe.eu/prj/9722/project_9722_en.pdf (access date: 12.12.2019).
- POK Project. Politecnico di Milano. URL: www.pok.polimi.it (access date: 15.08.2018).
- Rethinking education strategy: Investing in skills for better socio-economic outcomes, 2012. URL: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0669&from=EN> (access date: 12.09.2019).
- Rogers C. Freedom to learn for the 80's. Macmillan Publishing Company, New York, 1983.
- Shakespeare P., Keleher P., Moxham L. Soft Skills, Hard Skills and Practice Identity. Soft Skills for Better Employability. Icfai University Press, 2007.
- Skills for Social Progress. The Power of Social and Emotional Skills. OECD Skills Studies. Paris, OECD Publishing, 2015.
- Society for key competences in Education, Research and practice. URL: <http://www.gesellschaft-fuerschluesselkompetenzen.de> (access date: 15.08.2018).
- TalentCampus project. URL: <http://www.talent-campus.fr/> (access date 15.08.2018).
- U2ES Project. University to Enterprise and Society "Boost your skills" (University of Namur). URL: <http://u2es.unamur.be/introduction> (access date: 15.08.2018).
- VALEW Project. Validate Learning at Work. URL: <http://www.valew.eu/> (access date: 15.08.2018).
- Verma S. Enhancing Employability @ Soft Skills. Chandigarth-Delhi-Chennai: Pearson, 2013.
- Virtuelle Hochschullandschaft Norddeutschland. Empfehlungen der Arbeitsgruppe Schlüsselkompetenzen, 2007. URL: <https://studieren.de/berblick-soft-skills.0.html> (access date: 15.08.2018).