

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Інститут управління, психології та безпеки

Кафедра теоретичної психології

ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ

кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти

освітнього ступення «бакалавр»

Діани СТАСІВ

4 курсу денної форми навчання

спеціальність 053 «Психологія»

ОПП «Психологія»

Науковий керівник

доктор психологічних наук, професор

Зоряна КОВАЛЬЧУК

Рецензент

кандидат психологічних наук

Ольга ЗАВЕРУХА

кваліфікаційна робота допущена до захисту

« ____ » _____ 2022 р., протокол № ____

завідувач кафедри теоретичної психології

доктор психологічних наук, професор

_____ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

Львів

2022

АНОТАЦІЯ

СТАСІВ Діана Володимирівна. Формування «soft skills» особистості фахівця

У роботі виокремлено та проаналізовано наукові підходи до розуміння сутності поняття «компетентність»; розкрито зміст та складові «soft skills» особистості фахівця; окреслено сучасні технології формування «soft skills» в особистості фахівця та емпірично досліджено особливості сформованості навичок «soft skills» у психологів-студентів. Емпірично досліджено, що більшість студентів визначають у себе високий та середній рівень сформованості навичок «soft skills», розвитку комунікативних навичок та емпатії, бажають вдосконалювати свої навички «soft skills» і готові брати участь у тренінгових програмах. Описано розроблене тренінгове заняття на тему «Емпатія як важлива характеристика майбутнього психолога» можна використати у роботі з психологами-бакалаврами для формування у них навичок «soft skills».

Ключові слова: «soft skills», студенти-психологи, компетентність, особистість фахівця, формування, навичка, тренінг.

Рецензент: кандидат психологічних наук Ольга ЗАВЕРУХА

ANNOTATION

STASIV Diana Volodymyrivna. Formation of «soft skills» of the specialist's personality

The paper identifies and analyzes scientific approaches to understanding the essence of the concept of «competence»; the content and components of «soft skills» of the specialist's personality are revealed; outlined modern technologies for the formation of «soft skills» in the personality of the specialist and empirically studied the peculiarities of the formation of skills «soft skills» in student psychologists. It has been empirically studied that most students define a high and medium level of soft skills, communication skills and empathy, want to improve their soft skills and are ready to participate in training programs. Described training session on «Empathy as an important characteristic of the future psychologist» can be used in working with bachelor psychologists to develop their skills «soft skills».

Key words: «soft skills», students-psychologists, competence, personality of the specialist, formation, skill, training.

Reviewer: candidate of psychological sciences Olga ZAVERUKHA

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ ПРОФЕСІЙ ТИПУ «ЛЮДИНА-ЛЮДИНА»	8
1.1. Наукові підходи до розуміння сутності феномену «компетентність».....	8
1.2. Зміст та складові «soft skills» особистості фахівця.....	15
1.3. Формування «soft skills» особистості майбутнього фахівця впродовж навчання.....	21
Висновки до першого розділу.....	28
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СФОРМОВАНОСТІ НАВИЧОК «SOFT SKILLS»	29
2.1. Організація дослідження та обґрунтування методик	29
2.2. Опис вибірки досліджуваних	37
2.3. Аналіз отриманих результатів дослідження	42
2.4. Тренінг формування навичок «soft skills» у студентів	50
Висновки до другого розділу	56
ВИСНОВКИ	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	60
ДОДАТКИ	

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасні тенденції українського суспільства висувають нові вимоги до фахівця, його професійного та особистісного розвитку. Означене зумовлене тим, що компанії, які надають роботу, зорієнтовані на професіонала, який здатен навчатися й розвиватися впродовж життя. Відповідно, орієнтуючись на освіту впродовж життя, дипломований фахівець проходить навчання (внутрішнього чи зовнішнього сегментів, з відривом чи без відриву від виробництва), де здобуває практичні навички, підсилює й оновлює свої фахові знання отримані впродовж навчання, а також відповідні компетенції.

Психологічна підготовка сьогодення має скеровувати свої зусилля на формування у майбутніх фахівців універсальних компетентностей сучасного змісту, щоб складова освітня компонента процесуального характеру переходила на складову результативного характеру спрямованого на різногранні способи та форми практичної діяльності. Універсальні компетенції сучасної складової, це – ключові компетентності (key competencies). Щоб розвинути зазначені компетентності, передусім майбутні фахівці мають сформувати у собі навички, які допоможуть їм здійснювати фахову діяльність ефективно, а також якісно допомагати своїм клієнтам водночас саморозвиваючись й успішно вдосконалюючись. До таких навичок віднесемо: core skills – серцевинні навички, base skills – основні навички, soft skills – м'які навички. Зважаючи на викладене й актуальність проблеми, нами обрана тема кваліфікаційної роботи: «Формування «soft skills» особистості фахівця».

Сучасний ринок праці вимагає сучасного професіонала, який би гнучко вмів адаптовуватися у «нових» умовах будучи всебічно розвиненим, конкурентоспроможним, навіть роблячи перші самостійні кроки у фаховій діяльності. Тут окрім професійних знань, умінь виходять на фахову площину універсальні м'які навички та їх формування впродовж навчання. Такі навички

нададуть здобувачеві вищої освіти всебічно професійно розвиватися й знайти успішну роботу на сучасному ринку праці.

Дослідженням обраної теми займалися такі вчені: Н. Длугунович [7], І. Зайцева [8], Л. Іванова, О. Скорнякова [11], К. Коваль [12], Н. Коляда, О. Кравченко [14], Г. Мозгова, В. Євтушенко, А. Мозгова [16], С. Наход [17], О. Повстин, М. Козяр [20], І. Ткачук Н. Сосновенко [25], А. Тушак [26], Н. Федоренко [29].

Об'єкт дослідження – професіоналізація особистості.

Предмет дослідження – формування «soft skills» особистості фахівця.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати наукові основи формування «soft skills» особистості фахівця професій типу «людина-людина», визначити феномен сутності поняття «компетентність», емпірично визначити психологічні особливості сформованості навичок «soft skills» у психологів-студентів.

Для досягнення мети дослідження потрібно виконати такі завдання:

- 1) виокремити та проаналізувати наукові підходи до розуміння сутності поняття «компетентність»;
- 2) розкрити зміст та складові «soft skills» особистості фахівця;
- 3) окреслити сучасні технології формування «soft skills» в особистості фахівця;
- 4) емпірично дослідити та проаналізувати особливості сформованості навичок «soft skills» у психологів-студентів.

Гіпотеза – припускаємо, що у студентів-бакалаврів переважає високий та середній рівень комунікативних схильностей та емпатії.

Теоретико-методологічна основа дослідження базувалася на публікаціях означеної тематики таких вчених: Н. Длугунович [7], І. Зайцева [8], Л. Іванова, О. Скорнякова [11], К. Коваль [12], Н. Коляда, О. Кравченко [14], Г. Мозгова, В. Євтушенко, А. Мозгова [16], С. Наход [17], О. Повстин, М. Козяр [20], І. Ткачук Н. Сосновенко [25], А. Тушак [26], Н. Федоренко [29].

Методи та методики дослідження: у кваліфікаційній роботі використано теоретичні методи дослідження, це *аналіз і синтез* літератури з психології, філософії, педагогіки, соціології, дисертації та автореферати з проблеми дослідження, наукові статті, що дало можливість виокремити науково-теоретичні основи формування «soft skills» особистості фахівця професій типу «людина-людина», змістову компоненту «soft skills» особистості фахівця, а також виокремити сучасні підходи до формування «soft skills» в особистості фахівця;

емпіричні методи: для отримання даних про досліджуваних та їхню самодіагностику *анкету*, для дослідження комунікативних та організаторських здібностей *методику «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В. В. Синявського і Б. О. Федоришина)*, для дослідження особливостей міжособистісних стосунків *методику «Інтерперсональна діагностика» Т. Лірі та для визначення особливостей розвитку емпатії використано методику дослідження емпатії (А. Меграбян і Н. Епштейн)*;

методи математичної статистики: описова статистика, середні значення.

Наукова новизна та теоретична значущість дослідження, полягає у тому, що здійснено авторський підхід до розкриття проблеми формування «soft skills» особистості фахівця професій типу «людина-людина»; проаналізовано та висвітлено розуміння сутності феномену поняття «компетентність» з позиції вчених різних галузей наук; виокремлено змістовий аспект та складові «soft skills» особистості фахівця; окреслені сучасні підходи й технології формування «soft skills» в особистості фахівця. Емпірично визначено особливості сформованих навичок «soft skills» у студентів-бакалаврів як майбутніх фахівців психологічного спрямування.

Практична значущість полягає в тому, що результати кваліфікаційної роботи можуть бути корисними усім, хто цікавиться питаннями компетентностей, формування фахівця відповідно до сучасних вимог, «soft skills» - у фаховій діяльності тощо. Представлені емпіричні дані, можуть бути

використані викладачами закладів вищої освіти з метою формування у студентів навичок «soft skills».

Надійність і вірогідність дослідження підтверджена розкриттям питання формування «soft skills» особистості фахівця, у поясненні розуміння сутності феномену «soft skills» вченими різних наук, а також у розкритті змісту та складових «soft skills» особистості фахівця, у висвітленні сучасних технологій формування «soft skills» в особистості фахівця. Результати емпіричного дослідження забезпечуються надійними та валідними методиками, величиною вибірки та застосованими методами обробки та аналізу даних.

Структура роботи – робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до них, загальних висновків, списку використаних джерел, який налічує 32 літературні позиції відповідно до теми кваліфікованої роботи та чотирьох додатків. Робота містить 6 таблиць та 8 рисунків. Загальна кількість сторінок – 76.

РОЗДІЛ 1

НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ ПРОФЕСІЙ ТИПУ «ЛЮДИНА-ЛЮДИНА»

1.1. Наукові підходи до розуміння сутності феномену «компетентність»

Сучасне життя, яке диктує нові умови для людини у сфері, як фахової, так і особистої діяльності. Змінюються цінності, а відтак, і погляди на усталені роками фактори: побут, релігію, патріотизм, освіту, виховання, етикет, модні тенденції, сім'ю, народження дітей, смерть тощо. Водночас сучасні тенденції висувають й розширюють вимоги до фахівця професій типу «людина-людина», передусім такі вимоги стосуються вищої школи, де провадиться підготовка майбутніх фахівців професій типу «людина-людина», спрямована на формування компетентного спеціаліста. Соціономічні професії, це професії, які пов'язані із сферою «людина-людина» й наданням:

- освітніх та виховних послуг, це вчитель у школі, вихователь у дошкільному навчальному закладі, це гувернантка чи гувернер, які надають освітньо-виховні, інформаційні послуги;
- соціально-психологічної чи соціальної, соціально-педагогічної допомоги, це психолог, соціальний педагог/працівник, які надають соціальні та послуги, які стосуються побутового рівня;
- медичних послуг, це медична сестра, лікар, де надаються медичні послуги;
- юридичної консультації, це юрист, який на законодавчому рівні допомагає людям, які потребують юридичної підтримки.

Фахівці професій типу «людина-людина» мають уміти надати допомогу, яку потребує людина й уміти сприймати людей із їхніми поглядами, труднощами, вимогами, проблемами, почуттями тощо. Від успішної реалізації

їхньої професійної діяльності залежить життя іншої людини, отже фахівець професій типу «людина-людина» має бути різногранною особистістю, яка володіє певним набором освітніх, особистісних здібностей та здатностей, й уміє знаходити рішення із важких, за переконаннями потребуючих допомоги людей, має володіти компетентностями, які здобуває й підсилює, шліфує під час професійної діяльності.

Вчений В. Ісаєв, констатує, що фахівці професій типу «людина-людина» у своїй професійній діяльності використовують професійні компетенції відповідно до проблеми з якою до них звертається людина, це може бути будь-яка допомога – медична, соціальна, психологічна, юридична та ін. Для фахівців професій типу «людина-людина» важливим аспектом виступає наявність у них спеціальних задатків, універсальної гнучкості й фахових знань [10].

Важливим є ще загальноприйняті норми і правила, і ми, маємо на увазі, не лише, які прописані для певного суспільства, а й на етнічному рівні, тобто як узвичаєно у даній місцевості тощо – нефіксовані й незадокументовані. Якщо фахівець професій типу «людина-людина» уміє застосувати в комплексі й знання, уміння, навички, гнучкість, терпіння, де потрібно емпатію та розуміння, то, однозначно і сам отримає задоволення від своєї професійної діяльності, а також йому будуть вдячні люди, котрі звернулися до нього за допомогою.

Перелічивши вище фахівців професій типу «людина-людина», виокремимо професію психолога. Адже до кожної із професій типу «людина-людина» висувають психологічні вимоги, які характерні своїми спільними, а також відмінними якостями. Психологи, однозначно мають володіти спеціальними знаннями про вікові та психологічні особливості розвитку людини від народження й до смерті, про вплив негативних чинників суспільного життя на психіку, про психічні та психологічні травми, про девіації, адикції та багато інше, проте найважливішим чинником, на наше переконання, виступає чинник особистості психолога, тобто наскільки

психолог як фахівець має здатність до самоосвіти, до самореалізації та самовдосконалення, чи володіє умінням допомогти передусім собі, а потім і клієнтам.

Адже, життєдіяльність сучасної людини насичена багатьма проблемами, котрі потрібно вирішувати: суспільні, професійні, особистісні, родинні, сімейні. Вирішуючи означені проблеми особистість розвивається й вдосконалюється відповідно від досвіду, який вона здобуває впродовж життя. Вирішуючи проблеми особистість водночас набуває певних компетентностей й суб'єктивного усвідомлення чого хоче, як цього досягти особисто їй, тобто знаходження й розуміння свого «Я».

Для успішної життєдіяльності людині потрібно зробити кар'єру, адже фахова діяльність є основним джерелом забезпечення, як матеріального, так і духовного. Бо отримуючи освіту, саморозвиваючись, здобуваючи певних компетентностей, людина й духовно збагачується, у неї формуються сталі цінності, та вибудовуються певні ціннісні орієнтації, на які спрямований особистісний і фаховий розвиток.

Для всебічного розуміння поняття «компетентність» розглянемо його з позиції наукової літератури. Компетентність – відповідальний від латинського та належний, що вміщує у собі сукупні для ефективної професійної діяльності функціональних умінь, знань та якостей особистості. Компетентність розглядають у форматі знань, умінь і навичок, які потрібні на сучасному етапі при виконанні різногранних завдань та вирішенні поставлених професійних проблем [23, с. 60].

Компетентність – це професійні знання, уміння й навички, це якості особистості, такі як – уміння навчатися впродовж життя, здатність міжособистісної взаємодії й співробітництва, робота в командному складі, це розвинуте логічне мислення, це вміння правильно використовувати й вибирати інформацію, володіння комунікативними та іншими навичками [4].

Якість підготовки фахівця і його професійний рівень визначає компетентність, яка прослідковується з перших днів професійної діяльності,

коли особистість знаходить логічно-структуроване рішення з будь-якої проблеми, раціонально продумує усі ходи наперед, володіє мотивацією та бажанням до успішного розв'язання проблеми, самовдосконалюється. Адже, із професійним досвідом зростає компетентність, й відповідно зростає й самооцінка з професійної точки зору себе [9].

Сучасна вчена О. Сироватко, компетентність пояснює так: для створення комфортних умов, як для особистісного рівня, так і для взаємодії у продуктивній командній роботі, особистість має бути компетентною у дуальному розумінні: якості та здібності фізичного та інтелектуального аспектів працюють у гармонійній взаємодії, для прийняття рішень, логічного подолання професійних проблем чи життєвих труднощів [2].

Феномен «компетентність» Дж. Равен трактує, як сукупність знань й умінь, умінь продуктивного й логічного мислення, а також і навичок, розвинутість особистості почуття відповідальності за прийняття суб'єктивних рішень, відповідальність за поведінкові реакції у фаховій діяльності. Вчений наголошує, що провідною ціллю підготовки здобувачів вищої освіти у галузі психології, має бути зосередженість на розвиток певних компетентностей, які є провідними у соціально-економічних сучасних умовах розвитку суспільства. Якщо значна увага приділятиметься розвитку компетентностей, то фахівець, який вийшов із студентської лави, коли приступить до виконання професійної діяльності, матиме змогу йти «в ногу з часом» і тримати «руку на пульсі» сучасних стрімких вимог до особистості молодого фахівця та його професійної діяльності. Тому змістова компонента підготовки майбутніх фахівців у галузі професій типу «людина-людина» потребують змін і корекції відповідно до сучасних вимог, які висувають роботодавці [11].

За переконаннями вчених І. Федоренка та М. Федоренка феномен компетентності у підготовці майбутнього фахівця у галузі психології, спеціальної психології, де передбачена корекційна діяльність, полягає у комплексному наданні теоретичних і практичних фахових знань і вмінь, а

також націленого на гармонійний розвиток особистості фахівця впродовж чотирьох (бакалаврат) -шести (магістр) років навчання [28].

Сучасна львівська вчена Г. Кузан [15], зазначає, що важливим аспектом для підвищення компетентності майбутніх фахівців при здобуванні професійної освіти у вищому навчальному закладі, зважаючи на сучасні вимоги роботодавців, а також вимоги клієнтів, навчання-освіта має бути зосереджені на практику, тобто вектор ми зміщуємо із фундаментальних знань на практичні знання, уміння, й частково первинні навички. Наголос ми робимо не на тому, який обсяг навчального матеріалу подається, тобто не на тому, що вивчати, а на тому, як ми маємо подавати навчальний матеріал, тобто як навчати. Означене, як ми розуміємо, зумовлює реконструкцію навчального процесу й реконструкцію взаємовідносин викладач-студент. Студентам потрібно по-новому будувати свій навчальний процес, а викладачам по-новому надавати освітні послуги.

М. Фіцула, наголошує, що професійна компетентність має ґрунтуватися на цінностях та ціннісних орієнтаціях майбутнього фахівця щодо професійної діяльності, її вибору, мотивації у ній, здатності до саморозвитку у професійному спрямуванні, а також до навчання новітніх технологій та творчого підходу до обраної професії, розуміння свого «Я» в обраній професії та навколишніх [31].

Вчена О. Пометун вважає, що феномен «компетентність» означений, як комплекс знань, умінь і навичок, водночас й відношення та мотивація й можливості, які у сукупності дають змогу визначати, а також ідентифікувати свою фахову діяльність при розв'язанні професійних задач, що має бути характерним, у конкретній певній діяльності [21].

О. Кристан, переконаний, що компетентність у всебічному розумінні цієї дефініції, включає комплекси знань, вмінь і відношень до професійних компетентностей, які здобувачі вищої освіти здобувають під час навчання, й надалі їх застосовуватимуть у фаховій діяльності [18].

Г. Кузан зазначає, що компетентність сучасного фахівця професій типу «людина-людина» передбачає знання, які потребують постійного оновлення, вміння й навички, які потребують постійного вдосконалення для результативного вирішення професійних задач [15]. Компетентність передбачає прогностичну функцію, де фахівець професій типу «людина-людина» має вміти прогнозувати на майбутнє, орієнтуватися й «йти у ногу з часом», самостійно проектувати на кілька років вперед, адже знання отримані у вищому навчальному закладі, у час технологічного прогресу, досить швидко застарівають, тому здатність до самонавчання та самовдосконалення відповідно до нових течій у професійній галузі має бути провідним на кожному етапі професійної діяльності й становлення.

Вчена наголошує, що «... вища школа має створити такі умови, які б спонукали студентів до самостійного пошуку, саморозвитку, самовдосконалення, індивідуальної творчої діяльності, адже фахівець, який працює у системі «людина-людина», повинен уміти поглиблювати знання і вдосконалювати свій професіоналізм протягом усього трудового життя» [15].

Компетентність фахівця пояснюється й якістю й результативністю професійної діяльності. Якщо фахівець компетентний, значить він має знання, вміння й навички, теоретичне підґрунтя, а також і практичну підготовку, має особистісне бажання й мотивацію до професійної діяльності, уміє вирішувати поставлені завдання й добиватися успіху, прагне здійснити кар'єру, є творчим і креативним, допитливим тощо.

Сутність визначення феномену компетентності полягає ще й тому, що це різногранне, багатофункціональне й складне поняття, яке у численних наукових розвідках вчених має наукові підходи: акмеологічного, аксіологічного, гуманістичного, компетентнісного, діяльнісного, особистісно-інтегрального, психолінгвістичного, соціально-адаптивного, соціально-культурного, соціально-психологічного, суб'єктивного підходів тощо, які детальніше розкриємо далі. Проте хочемо наголосити, що однозначної думки у когорті вчених щодо наукових підходів трактування компетентності, не має.

Компетентність, сучасною вченою В. Помилуйко [22], висвітлено у таких наукових підходах: акмеологічний, прагнення до вершини гармонійного розвитку, у цьому підході особистість є компетентною; аксіологічний – компетентність проявлена у формуванні у собі цінностей й ціннісних орієнтацій зорієнтованих на ментальність нашого народу, на моральні, духовні, матеріальні, патріотично-національні, фахові цінності; гуманістичний, де особистість формує компетентності поваги, емпатії, гуманного ставлення; компетентнісний, це компетенції особистості (фахові, сімейні тощо), котрі вона здобуває впродовж свого життя, як вже зазначалося нами вище; діяльнісний – це компетентності, котрі особистість здобуває впродовж будь-якої діяльності; підхід особистісно-інтегративний, де особистість відповідно до отриманого досвіду, який ґрунтується на індивідуальному розвитку, отриманні знань, здобутті навичок й умінь, отриманого виховання, формує свої цінності та ціннісні орієнтації, а також світоглядну позицію й стає компетентною у перелічених позиціях; психолінгвістичний підхід – це компетенції комунікації, тобто як вміло особистість знаходить спільну мову з опонентами, уміє підтримати розмову, відчуває її актуальність і змістову наповненість й вміє адекватно її передавати; соціально-адаптивний, коли особистість має компетентність соціальної адаптації до життя у соціумі, така адаптація бере свій початок із ранніх років; соціокультурний підхід, характерний компетенцією особистості щодо культурного розвитку та досвіду, а також соціалізації та адаптації у соціумі; соціально-психологічний – особистість компетентна у цьому підході в опануванні взаємодії з іншими людьми, умінні гармонійного міжособистісного спілкування, комунікації на різних рівнях, етапах життя; суб'єктивний – це коли особистість компетентна у розумінні своєї ролі у суспільстві, родині, сім'ї, у своєму призначенні, у знаходженні свого «Я» у величезному всесвіті буття.

Отже, наукові підходи до розуміння сутності феномену «компетентність» полягають у загальному розумінні, це знання, вміння і

навички, якими мають володіти майбутні фахівці, які вони отримують впродовж навчання у вищому навчальному закладі, а також, це уміння знаходити креативні та творчі розв'язання будь-яких проблем з якими стикається особистість на професійній ниві. Зауважимо, що закордонні вчені все ж схиляються до думки, що компетентність фахівця, це не лише фахові знання, уміння й навички, які особистість може застосувати у професійній діяльності, а й до професійних ще додають власний життєвий досвід, власні знання та практичні уміння, які особистість може застосовувати, як у професійній діяльності, так і в повсякденному житті.

1.2. Зміст і складові «soft skills» особистості фахівця

Розкриємо змістову складову поняття «soft skills». «Soft skills», це м'які, гнучкі, соціальні навички, якщо здійснити переклад з англійської. Такі навички вагомі для багатьох професій, тобто прив'язаності до однієї професії немає. Проте вони важливі для фахової діяльності сучасного конкурентоздатного спеціаліста своєї справи, адже на сучасному ринку праці ніхто не працює поодиноці. Гнучкі уміння комунікації потрібні усім професіям, які існують у соціумі, бо інформація – це найважливіше, що можна донести своїм опонентам, клієнтам, колегам по роботі, професії й успішно себе у ній почувати.

Сама дефініція «soft skills» розпочала своє життя у 60-х роках минулого століття у США, проте з кожним роком вимоги до формування та розвитку гнучких, м'яких навичок набуває актуальності і потрібності. Технологічний прогрес з кожною хвилиною вдосконалюється, а відповідно до цього освітні компетенції, які отримані впродовж навчальної діяльності в освітніх закладах різних рівнів застарівають або потребують вдосконалення. Компетентним тому вважається не той спеціаліст, який отримав вищу освіту й має диплом, а той, який вміє іти «в ногу з часом», вміє вдосконалюватися та навчатися відповідно до сучасних вимог, вміє брати відповідальність й знаходити

нестандартно креативні рішення, володіє емоційним інтелектом та умінням взаємодіяти й успішно комунікувати у командній роботі.

У своїх наукових дослідженнях сучасні вчені прагнуть якнайширше розкрити компетентність майбутніх фахівців, а також вагому частку досліджень присвячено питанню – формування навичок у майбутніх фахівців, зокрема «soft skills», це м'які навички.

Фахівці міждисциплінарного напрямку висвітлювати «soft skills», такого наукового підходу:

- С. Наход – наголошує на важливості «soft skills» для фахівців професій типу «людина-людина» [17];
- О. Делія – висвітлює «soft skills» формування особистості фахівця у галузі управлінської діяльності та вплив м'яких навичок на професійне становлення [6];
- К. Коваль – обґрунтовує важливість для студентів «soft skills» для успішного формування портфоліо та проходження співбесіди при влаштуванні на роботу [12];
- Н. Коляда, О. Кравченко – наголошують на важливості формування «soft skills» під час навчання у вищому закладі освіти [14];

Аналізуючи наукові джерела з означеної тематики, які подано у списку використаних джерел, так як «soft skills» є багато, виокремимо гнучкі, м'які навички, які вчені поділяють на групи. Так, «soft skills» поділяють на такі групи:

1. *Комунікативні навички.* Це уміння успішно комунікувати, працювати в команді, мати лідерські особливості характеру, емоційний інтелект, який надає змогу мати емпатію водночас й розуміти емоції та почуття інших.

2. *Самоорганізація.* Навичка, яка допоможе самоорганізуватися до роботи над самоосвітою,

самовдосконаленням, умінням боротися з прокрастинацією та вправно розподіляти свій і чужий час.

3. *Навички креативного мислення.* Вони потрібні для прийняття рішень нестандартного формату, знаходження унікальних (нешаблонних) шляхів для найкращого вирішення поставленої задачі.

4. *Навичка працювати з інформаційними джерелами.* Передусім уміння шукати достовірну інформацію, вміння її адекватно аналізувати й робити відповідні висновки, розуміти де фейк, а де правда, і мати елементарні навички відрізнити одне від іншого. Уміння володіти Word, Excel, PowerPoint та іншими програмами, які вимагає професійна діяльність.

5. *Навичка стресостійкості.* Будь яка подія у житті, викликає стрес, тому уміння володіти своїм емоційним станом, вміння показати спокій, коли це далеко не так, вміння працювати у стресових ситуаціях, уміння володіти собою й надавати допомогу при надзвичайно стресових подіях життя суспільства, така навичка є особливо актуального для усіх фахівців професій типу «людина-людина». Ця навичка архиактуальна в контексті останніх подій війни й воєнних дій в Україні. Без навички стресостійкості важко бути здійснювати професійну діяльність і професійне вигорання призведе до розладів і психологічної травми.

Для детальнішого висвітлення розуміння поняття «soft skills» й трактування його вченими різних галузей наук, виокремимо їх у вигляді табл.1.1.

Таблиця 1.1.

Трактування розуміння «soft skills» вченими

<i>Вчений</i>	<i>Трактування поняття «soft skills»</i>
Н. Коляда, О. Кравченко	До м'яких навичок відносять: «... креативність, лідерські якості, вміння працювати в команді, організаторські здібності, системне мислення, емоційний інтелект, комунікація, робота з інформацією, мотивація» [14, с. 145]
К. Коваль	Вважає, що м'які навички важко виміряти, до них відносить «... працелюбність, ініціативність, творчі здібності, здатність до навчання, чесність» [12, с. 7]
<i>Продовження табл. 1.1.</i>	
С. Наход	Вчена здійснює розбивку дефініції, де пояснює окремо, «soft» м'які навички – це гнучкість, до яких вона відносить: «... відсутність стереотипності, шаблонності, подолання фіксованої функціональності, здатність до змін»; «skills» вчена пояснює, як компетентність фахівця, тобто «... здатність, готовність та можливість особистості діяти у мінливих ситуаціях, спираючись на інтуїцію та власний досвід» [17, с. 132]
О. Делія	Відносить «... соціальні навички особистості, які можна класифікувати на міжособистісні, як взаємодія лідерських якостей, організаційні навички та вміння спілкуватися. До них відносять комунікативні та управлінські: вміння встановлювати міжособистісні взаємини, навички переконання, проведення переговорів, ораторське мистецтво та презентаційні навички, здатність ведення дискусій, прийняття рішень, вміння створити ефективні команди з урахуванням культурних відмінностей, можливість вирішення конфліктних ситуацій» [6, с. 187]

Здійснивши аналіз наукової літератури [6], [11], [12], [14], [16], [17], [20,] можемо зауважити, що одностайної думки серед вчених щодо виокремлення чітко у перелік чи класифікацію «soft skills» немає.

Загально виокремимо серед «soft skills» такі:

- лідерські якості фахівця своєї справи;
- вміння працювати у команді;

- вміння творчо мислити та креативно підходити до вирішення поставлених задач;
- вміння навчатися й надалі, а також навчати інших;
- уміння успішно вести переговори й ефективно комунікувати;
- уміння моделювати цілі й знаходити успішні рішення для їх втілення та реалізацію у професійне життя;
- уміння розв'язувати, вирішувати конфліктні ситуації;
- уміння шанувати свій час та професійної команди і володіти ним;
- бути цілеспрямованим;
- знати, що таке дистрес і еустрес, тобто бути стресостійким до викликів у професії;
- емоційний інтелект;
- чесність;
- власний досвід та інтуїція;

Означені групи навичок та навички, це не є повний список м'яких навичок, якими має володіти майбутній фахівець своєї справи. Особистісні якості у формуванні майбутнього фахівця щодо м'яких вимог «soft skills» характеризуються певними психологічними особливостями. Якщо дипломований фахівець приступає до своєї професійної діяльності, то як виміряти рівень його компетентності у володінні м'якими навичками, ще вченими не придумано, це суб'єктивна сторона особистості, тому під діагностику не підпадає.

Водночас сучасні роботодавці переконані, що «soft skills» відіграє важливу роль при практичній фаховій діяльності, як і знання, уміння й навички своєї справи. Проте, якщо знання й уміння потрібно оновлювати відповідно до сучасних вимог до праці, професії тощо, то «soft skills» є стало актуальними у будь-який час технічного прогресу.

Навички «soft skills», це гнучкість особистості на професійному рівні, це над професійні особистісні навички, які мають вагомий вплив на реалізацію себе як успішного професіонала, зокрема у соціономічних професіях. Якщо особистість володіє, окрім професійних знань, умінь, ще й м'якими навичками, то він є конкурентоздатний на ринку праці і може впевнено пропонувати себе роботодавцям.

Специфіка професій типу «людина-людина» полягає у тому, що особистість фахівця виступає і як предмет професійної діяльності й водночас як об'єкт означеної, тому що комунікативні навички виходять й займають перше місце серед усіх навичок. Адже комунікація у сфері «людина-людина» - це провідна гілка для успішної реалізації будь якого професійного завдання.

Ще наголосимо, що важливо уміти «читати» людей, інтуїтивно відчувати людину, яка звернулася за допомогою чи по-потребі. Маємо на увазі соціальну компетентність, а поєднання навичок комунікативності та соціальної компетентності, підтверджує вміння особистості фахівця взаємодіяти з оточуючими людьми, уміти це робити не залежно від середовища й рангу, вікових та інших їхніх особливостей. Взаємодія має ґрунтуватися на знаннях, уміннях і навичках фахівця, а також на його емоційному інтелекті, на впевненості своїх професійних діях та прогностичних уміннях загострених на успішну реалізацію професійних задач.

Розглянемо «soft skills» у педагогічній діяльності. Педагог – це визначна постать у формуванні та становленні підростаючої особистості, тому важливо аби вчитель-педагог, вихователь уміло формував-ліпив, створював майбутню особистість наповнюючи її цінностями й ціннісними орієнтаціями, які є важливими у формуванні достойного громадянина нашої держави. Педагог-вчитель, вихователь має володіти м'якими навичками – уміння комунікативного успішного спілкування, передачі знань, емоційному інтелекту та вище переліченим, які відіграють важливу роль у фаховій діяльності педагога-вчителя й вихователя. Педагогічний працівник має бути

сконцентрований на підростаючій особистості і передавати знання, формувати особистість опираючись на вік, можливості, задатки, здібності, та інші особистісні особливості, застосовуючи при цьому «soft skills».

Зосередимо свою увагу на такій м'якій навичці, як емоційний інтелект, адже володіння емоційним інтелектом покращує професійну діяльність, тут відіграє важливу роль координація особистого емоційного стану, когнітивного, де особистість уміє «читати» правильно свої емоції й розуміє їх, це рефлексія, і когнітивного, де особистість розуміє емоції інших людей, це вже емпатійний рівень, і уміє керувати відповідно до емоцій своєю поведінкою, це саморегуляція, а також скеровувати поведінку інших людей у правильне русло – це соціальна навичка. Таким чином, коли фахівець має розвинутий емоційний інтелект, завдяки тому він може правильно трактувати емоції інших-оточуючих по команді, чи людей, які приходять за допомогою, чи підлеглих, водночас розуміючи й вмюючи потрактувати власні-особистісні емоції, а також уміє керувати своїми емоціями.

Ще однією важливою м'якою навичкою виступає соціальна фасилітативність, яка вимагає від особистості фахівця вміння вербального невербального впливу та інших людей. Це володіння активною, граматично правильною мовою, її відтінками, емоційним забарвленням, вмінням передачі чітко й лаконічно інформації тощо. Адже комунікація, це одна із найважливіших навичок для професій типу «людина-людина». Бо під час комунікативної діяльності виникають певні труднощі, непорозуміння, конфліктні ситуації, де потрібно уміти знайти правильні слова й скерувати їх у правильне русло відповідною інтонацією. І, від успішного й вправного володіння навичкою соціальної фасилітативності залежить успішна фахова діяльність для професій соціономічного спрямування.

Розуміємо, що формування фахівця має бути зосереджене не лише, як формування майбутнього успішного фахівця, а, маємо формувати особистість з особистісними якостями, які б збагачували й доповнювали професійні. Завдяки успішному формуванню «soft skills» у майбутніх фахівців

сконцентровуюють і направляють особистість на подальшу успішну професійну діяльність про що йтиме мова у наступному параграфі.

1.3. Формування «soft skills» особистості майбутнього фахівця впродовж навчання

Формування «soft skills» у майбутніх фахівців професій типу «людина-людина», які здобувають вищу освіту ґрунтується на вагомих документів України, це: Закон України «Про освіту», «Про вищу освіту», Статутів та Концепцій розвитку університету чи інституту, академії, а також освітньо-професійних програм. Зокрема, у нашому університеті підготовка майбутніх фахівців у галузі психології керується Законами України зазначеними вище, а також такими, як: «Положенням про організацію освітнього процесу у Львівському державному університеті внутрішніх справ», «Положенням про порядок визнання у Львівському державному університеті внутрішніх справ результатів навчання, отриманих у неформальній освіті», а також «Статутом Львівського державного університету внутрішніх справ», освітньо-професійної програми підготовки майбутніх фахівців у галузі психології.

Ґрунтуючись на перелічених документах для майбутніх фахівців важливим аспектом виступає розвиток і формування навичок «soft skills», які є визначальними й популярними для професій «людина-людина», адже це невід’ємна складова формування конкурентоздатного фахівця у ХХІ столітті. Розкриємо окремі аспекти формування «soft skills» у майбутніх фахівців.

Традиційно формування м’яких навичок здійснюється впродовж навчальної діяльності у вищому закладі освіти.

М’які навички, навички, які є вагомими для професій типу «людина-людина»: соціальні, універсальні – це навички міжособистісної комунікації, відповідальності, професійної діяльності у важких, критичних умовах (психологи – це ПТСР, праця із постраждалими від війни, від катастроф та ін., дистресу), це вміння володіти емоційним інтелектом, часом своїм та інших,

вміння працювати командно, гнучкість для врегулювання конфліктних ситуацій, це здатність логічно, конструктивно, креативно й творчо мислити.

Формуючи у собі м'які навички впродовж навчальної діяльності у закладі вищої освіти, студентство має розуміти, що це ті навички, які дозволять їм успішно влаштуватися на роботу. Здобувачі вищої освіти мають усвідомлювати, що такі навички включають передусім особистість, особистість професіонала, його гнучкість, професійні манери й етикет, вмотивований на успіх настрій. М'які навички відіграють провідну роль у побудові кар'єри, та кар'єрного зросту.

М'які навички відрізняються від жорстких (це технічні навички), м'які більш витребувані роботодавцем у людинознавчих професіях. Бо оволодіти м'якими навичками набагато складніше й не усім під силу, не усі можуть бути комунікабельними, емоційно стресостійкими, не усі мають лідерські якості. А ось тверді навички легше засвоїти на навчитися володіти ними.

Формування у здобувачів вищої освіти «soft skills» ґрунтується на певних підходах, які застосовують викладачі, доценти, професори та працівники інших структурних підрозділів впродовж освітньої підготовки майбутніх конкурентоздатних фахівців, зокрема, це: гуманістичний, інтегральний, аксіологічний, антропоцентричний, андрагогічний, когнітивний, гуманітарний, синергетичний. Водночас при застосуванні принципів людиноцентризму (студеноцентризму), толерантності, партнерства і взаємодії між учасниками освітнього процесу тощо.

Підготовка здобувачів вищої освіти професій типу «людина-людина» має здійснюватися безперервно, цілеспрямовано й опиратися на теоретично-практичну підготовку, а також на формування фахових компетентностей, зокрема навичок «soft skills». І. Зайцева зазначає, що «... м'які навички пов'язані з «жорсткими» навичками (hard skills), які забезпечують виконання професійних дій. При цьому «жорсткі» навички гарантують тільки 15% успіху, в той час як інші 85% залежать від «м'яких» навичок. На відміну від

«жорстких» навичок, які можна сформувати і розвивати згодом, «м'які» навички складніше сформувати [8].

Важливо розвивати у здобувачів вищої сучасну м'яку навичку, таку як – позитивне ставлення. Особистість на професійній ниві позитивно налаштована, це вимога сучасного роботодавця, адже доброзичливість й позитивний настрій колективу сприяють успішній фаховій діяльності. Водночас позитивна атмосфера на робочому місці сприяє зменшенню стресу, який є підвищеного рівня у соціономічних професіях. У здобувачів вищої освіти варто сформувати засобами навчальних форм і методів такі м'які навички, як: взаємодія, впевненість, ввічливість, дружелюбність, ентузіазм, чесність, позитивна енергія, оптимістичне налаштування, гумор, терпіння, респектабельність, поважність

Також формування навички комунікативної, відіграє провідну роль у соціономічних професіях. Адже спілкування є основним компонентом професій «людина-людина». Здобувачі вищої освіти можуть сказати, що вони вміють спілкуватися, адже цю навичку вони засвоюють з дошкільного віку. Проте, маємо розуміти комунікативну навичку, як професійну, тобто це уміння спілкування з людьми з різних сфер життя, це люди з різним емоційним і психологічним станом тощо, тому спілкування може призвести у тупик, якщо не маєш практичних навиків її. М'яка навичка комунікації на сучасному етапі передбачає ще й спілкування у письмовій формі. Ця форма є більш важкою, бо не завжди сухі букви письма можуть передати інтонацію, емоційне забарвлення слів. До комунікативної навички також віднесемо уміння слухати співбесідника, колег по роботі, а також уміння передавати від них достовірно, не перекручуючи чи інтерпретуючи по своєму інформацію.

Навичка правильного й грамотного письма, також відносимо до комунікативної. Багато є фахівців, які погано пишуть. Неграмотно викладена інформація робить обмін ідеями менш ефективним, а також демонструє ваш непрофесіоналізм у веденні письмової комунікації. Тому володіння м'якою навичкою «доброго письма», це лапідарний, простий, стислий, чітко

сформульований текст, який достеменно передає, ваші побажання щодо професійних дій та рішень. Водночас чудове володіння «гарного письма» вчить майбутнього фахівця й краще говорити й мислити. Тут також відмітимо такі м'які навички, як управління контентом, листування, володіння мікро софтом та іншими програмами, технічне письмо, грамотність написання, написання листів електронною поштою.

Формування наступної навички – вербальна комунікація, є важливою для сфери обслуговування, проте особливо важливою вона є для психологів, які консультують людей телефоном: гаряча лінія, лінія допомоги, телефон довіри тощо. Тут важливо уміти висловлюватися чітко, лаконічно, по темі. Навички м'які такі: артикуляція, лаконічність, ясність, переконливість, вміння пояснити доступно, багатобарвність мови, відсутність страху перед публічними виступами, телефонний психологічний етикет.

Ще до комунікації віднесемо м'яку навичку невербального спілкування, яка є важливою у веденні розмови. Адже невербальна мова, подекуди має більший вплив, ніж слова висловлені вголос. Невербальні сигнали, це вміння правильно себе подати. Це володіння такими навичками: тон голосу, впевненість, правильна постава тіла, правильні рухи руками, життєві навички, швидке мислення, емоційний інтелект, активне слухання, проблемна чутливість. Невербальні навички допомагають уникнути й виправляти непорозуміння, якщо вони виникають при розмові.

Отже, розглянувши формування комунікативної навички з різних боків розуміємо важливість її, особливо для психологів. Тому роботодавці завжди будуть шукати фахівців професій типу «людина-людина», які володіють навичками усної, письмової та невербальної комунікації на високому рівні.

Формування м'якої навички примирення та управління конфліктами є важливою для професій типу «людина-людина» також. Ця навичка передбачає володіння ввічливістю, дружелюбністю, співпрацею, дипломатією, емоційним інтелектом, вмінням вести переговори, мотивацією, командною роботою, відкритістю, соціальними навичками, тимбилдингом (побудовою команди).

Управління конфліктами передбачає вміння бути уважним до оточуючих, бути добрим, вживати ввічливі слова подяки якщо це потрібно. Запитувати у людей, як вони себе почувають, як у них справи, чи є потреба у допомозі тощо, а також і вислухати їх. Означену навичку ми відносимо до комунікативної, яка стає на сучасному етапі все затребуваною.

Продовжуючи формування м'якої навички комунікації, де спілкування, як зазначено вище може здійснюватися усно, особисто, письмово, невербально, електронною поштою, телефоном, текстовими повідомленнями, а також відео. Як, ми розуміємо, кожен із перелічених навичок має свої переваги й недоліки. Не усі можуть повідомляти неприємні новини людям, не усі можуть це робити. Окремі не володіють впевненістю письмової навички, а воліють краще розмовляти телефоном, ті, що відмовляються спілкуватися телефоном, застосовують «живе» спілкування. Легко формування навички комунікації дається людям-екстравертам, вони легше засвоюють й оволодівають нею, важче інтровертам, які емоційно направлені на себе, їм важко дається формування навички комунікації. Проте зауважимо, що м'яким навичкам комунікації все ж можна навчитися. Ще до навичок комунікації віднесемо артистизм, творче, логічне й креативне мислення, уяву, володіння мобільними пристроями, мозговий штурм, універсальність, гнучкість, заохочення, негативне і позитивне підкріплення, наставництво, психологічна інтуїція, лідерство, володіння голосом, інтеграція, доступність, перефразування, виявлення брехні та інші.

Формувати м'які навички на сучасному етапі, після навчання і впродовж можна на тренінгах і курсах, вебінарах, симпозіумах, конференціях, «круглих столах» тематичного спрямування. Тут є тренер чи куратор який допоможе у скеруванні у правильне русло усіх зусиль аби сформувати в особистості «soft skills», які вона прагне сформувати, надасть новітню, сучасну інформацію, як це зробити, скерує на сучасні методи та форми формування «soft skills».

Самостійно сформувати «soft skills» можна з допомогою книг, які містять таку тематику. Змістова наповненість мотиваційних книг по

формуванню «soft skills» є різногранною. Проте одного читання буде замало, потрібно обов'язково теорію впроваджувати у практичну діяльність.

Також сформувати можна керуючись авторитетами, вагомими людьми, які мають навички й перфект ними володіють, це можуть бути члени родини, вчителі, вихователі, тренери, колеги по роботі, спорту та інші.

Вагомим аспектом виступає міксування усіх зазначених сучасних методів формування «soft skills» для особистості майбутнього фахівця, при цьому особистість має бути зосереджена на самодисципліні, саморефлексії, бажанні навчатися, переймати досвід, робити помилки, виправляти їх і йти далі.

Передусім, особистості фахівця варто чітко усвідомити, які навички особисто йому потрібно розвивати, формувати, а які потрібно вдосконалювати. Обравши навик, який особистість прагне сформувати потрібно пошукати усю інформацію, яка є. Ставимо ціль формування певної «soft skills» конкретно. Загальні навички тут не будуть актуальними, наприклад, ви ставите за ціль: сформувати емоційний інтелект – це дуже велика ціль. Проте коли ви ставите собі за мету розуміння свого емоційного стану, своїх емоційних реакцій, це вже конкретна ціль. Важливим у такій діяльності виступає покрокова діяльність, спочатку маленькі перемоги у формуванні навички і застосування її на практиці у маленьких колах, і поступово вихід на великі професійні кола. Як зазначено у запитанні: «Як з'їсти мамонта?», цілком це здійснити неможливо, а ось по шматочках – це реальність. Така мотивація має керувати, за нашим переконанням, коли прагнемо сформувати певні м'які навички, які нам потрібні, як у професійному, так і особистісному житті.

Зазначимо, що за навички «soft skills» не можливо поставити оцінку, перевірити, адже на скільки вони сформувалися в особистості майбутнього фахівця покаже практична професійна діяльність і фахова поведінка, різні її моделі, аби продемонструвати гнучкість і уміння розпізнавати емоційний стан

іншого, вміти контролювати ситуацію й миттєво реагувати й виокремлювати пріоритети.

Отже, підсумовуючи наголосимо, що формування «soft skills» є важливою складовою для майбутнього фахівця професій типу «людина-людина», як впродовж навчання так і при підвищенні фахової компетентності на різноманітних курсах, вебінарах, симпозіумах, тренінгах тощо. Сформовані «soft skills» для майбутніх фахівців стануть запорукою їхньої затребуваності на сучасному ринку праці, а також їхньої успішної професійної діяльності.

Висновки до першого розділу

Отже, здійснивши аналіз наукової літератури з'ясовано, що компетентність – це професійні знання, уміння й навички, це якості особистості, такі як – уміння навчатися впродовж життя, здатність міжособистісної взаємодії й співробітництва, робота в командному складі, це розвинуте логічне мислення, це вміння правильно використовувати й вибирати інформацію, володіння комунікативними та іншими навичками.

Якість підготовки фахівця і його професійний рівень визначає компетентність, яка прослідковується з перших днів професійної діяльності, коли особистість знаходить логічно-структуроване рішення з будь-якої проблеми, раціонально продумує усі ходи наперед, володіє мотивацією та бажанням до успішного розв'язання проблеми, самовдосконалюється. Адже, із професійним досвідом зростає компетентність, й відповідно зростає й самооцінка з професійної точки зору себе.

Змістова компетентність полягає у розуміння, що таке «soft skills». З'ясовано, що «soft skills», це м'які навички, які є затребувані на 85% роботодавцями, а особливо вони є важливими для професій типу «людина-людина». До м'яких навичок відносять : креативність, лідерські якості, уміння працювати в команді, організаторські здібності, системне мислення,

емоційний інтелект, комунікація, робота з інформацією, мотивація, лідерські якості фахівця своєї справи; вміння працювати у команді; вміння творчо мислити та креативно підходити до вирішення поставлених задач; вміння навчатися й надалі, а також навчати інших; уміння успішно вести переговори й ефективно комунікувати; уміння моделювати цілі й знаходити успішні рішення для їх втілення та реалізацію у професійне життя; уміння розв'язувати, вирішувати конфліктні ситуації; уміння шанувати свій час та професійної команди і володіти ним; бути цілеспрямованим; знати, що таке дистрес і еустрес, тобто бути стресостійким до викликів у професії; емоційний інтелект; чесність; власний досвід та інтуїція та інші.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СФОРМОВАНОСТІ НАВИЧОК «SOFT SKILLS»

2.1. Організація дослідження та обґрунтування методик

У першому розділі ми зазначили, що «soft skills» є гнучкими, м'якими навичками, до яких належать *комунікативні навички*. А це означає уміння успішно комунікувати, працювати в команді, мати лідерські особливості характеру, емоційний інтелект, який надає змогу мати емпатію водночас й розуміти емоції та почуття інших. Саме тому наше емпіричне дослідження буде спрямовано на комунікативні навички як «soft skills».

Методичний інструментарій для проведення емпіричного дослідження підбирався з врахуванням принципів психологічної діагностики:

- принцип відповідальності;
- принцип компетентності;
- принцип конфіденційності;
- принцип наукової обґрунтованості;
- принцип не нанесення шкоди;
- принцип об'єктивності;
- принцип ефективності запропонованих рекомендацій;
- принцип комплексної діагностики.

Отже, враховуючи зазначені принципи нами було відібрано ряд психодіагностичних методик, які дозволили дослідити особливості формування «soft skills» особистості фахівця.

Для дослідження комунікативних та організаторських здібностей методу «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В. Синявського і Б. Федоришина) [13].

Для дослідження особливостей міжособистісних стосунків методу «Інтерперсональна діагностика» Т. Лірі [13].

Для визначення особливостей розвитку емпатії використано *методику дослідження емпатії (А. Меграбян і Н. Епштейн) [27]*.

Представляємо опис зазначених психодіагностичних методик.

Методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина)[13].

Ця тестова методика визначає рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей, які виявляються у процесі міжособистісного спілкування, поведінки та в різних сферах діяльності.

Даний опитувальник містить 40 тверджень на які досліджувані в разі згоди дають відповідь «так», а в разі незгоди відповідь «ні». Питання стосуються комунікативних схильностей опитуваних та організаторських. Наприклад, питання щодо комунікативних схильностей є такими: «Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтесь?», «Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств із різними людьми?» та інші. Щодо організаторських схильностей, то питання сформульовані наступним чином: «Чи любляете Ви придумувати та організовувати зі своїми товаришами різні ігри і розваги?», «Чи часто у вирішенні важливих справ Ви приймаєте ініціативу на себе?» та інші.

Для проведення опитування психолог готує опитувальник та лист для відповідей. Опитування може проводитися як індивідуальній формі, так і в груповій. Досліджуваним роздаються бланки для відповідей та зачитують інструкцію. Психолог звертає увагу на те, питання мають загальний характер, вони не мають всіх необхідних подробиць, пропонує не витрачати багато часу на обмірковування, відповідати швидко. Якщо важко відповісти на якесь питання, то пропонується надати ту відповідь, якій надається перевага. Варто звертати увагу на перші слова і не намагатися справити хороше враження.

Отримані дані передбачають наступну обробку:

- треба зіставити відповіді з «ключем» та підрахувати кількість збігів окремо за комунікативними та організаторськими схильностями;

- після того треба обчислити оціночні коефіцієнти комунікативних (Кк) і організаторських (Ко) схильностей за формулами.

Отримані дані якісно оцінюють результати та зіставляють із шкальними оцінками (таблиця 2.1).

Таблиця 2.1.

Шкала оцінок комунікативних та організаторських схильностей

Шкальна оцінка	Кк	Ко
1	0,10-0,45	0,20-0,55
2	0,46-0,55	0,56-0,65
3	0,56-0,65	0,66-0,70
4	0,66-0,75	0,71-0,80
5	0,76-1,00	0,81-1,00

Результати інтерпретуються за наступними параметрами.

Як бачимо в таблиці 2.1 шкальна оцінка 1 характеризується низьким рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей.

Шкальна оцінка 2 характеризує нижче середнього рівня прояву зазначених схильностей. Ці респонденти не дуже прагнуть спілкуватися, почувають себе ніяково в нових компаніях, колективі. Люблять проводити час наодинці, не прагнуть нових знайомств, мають утруднення у встановленні нових контактів. Під час публічних виступів погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не будуть відстоювати свої думки, важко переживають образи. В громадській діяльності не проявляють ініціативу, уникають самостійних рішень.

Шкальна оцінка 3 характеризується середнім рівнем комунікативних та організаторських здібностей. Досліджувані прагнуть контактів з людьми, коло контактів у них достатньо велике, відстоюють свою думку, планують свою роботу. В той же час потенціал не має високої стійкості.

Шкальна оцінка 4 характеризує високий рівень розвитку комунікативних і організаторських схильностей. Вони добре почують себе в новій обстановці, нових друзів швидко знаходять, схильні до занять громадською діяльністю. Часто допомагають друзям, товаришам, близьким, ініціюють комунікацію. Люблять брати участь в організації громадських заходів. У важкій ситуації можуть прийняти самостійне рішення. Все вони роблять згідно з внутрішніми прагненнями, а не з примусу.

Шкальна оцінка 5 характеризується дуже високим рівнем прояву комунікативних і організаторських схильностей. У них одночасно проявляється і потреба в комунікативній і організаторській діяльності, і вони активно прагнуть до цієї діяльності. Досліджувані добре орієнтуються у важких ситуаціях. Вільно поведуться у новому колективі, ініціюють нові справи, відстоюють свою думку та домагаються, щоб вона була прийнята іншими. Вони люблять організовувати різні заходи, роблять ту діяльність, яка їм подобається. В той же час самі шукають такі справи, які б задовольнили потребу у комунікації та організаторській діяльності.

Отже, дана методика дозволила визначити рівень комунікативних і організаторських схильностей у досліджуваних.

Методика дослідження емпатії (А. Мегрбян і Н. Епштейн) [13].

Опитувальник емоційної емпатії (розроблений А. Мегрбяном, Н. Епштейном) використовується для діагностики міри вираження емоційної емпатії.

Емпатія походить від грецького слова і розуміється як осягнення емоційних станів іншої людини у формі співчуття. Емпатія є феноменом соціально-психологічного походження і виник він в процесі взаємодії людини з іншою людиною, також твариною або під час сприйняття творів мистецтва. Якщо про емпатію ми будемо говорити як індивідуально-психологічну якість, то будемо розуміти як здатність людини співчувати та співпереживати.

Емпатія є ядром комунікації. В процесі комунікації емпатія допомагає утримувати баланс у міжособистісних стосунках, під впливом емпатії

поведінка людини є соціально обумовленою. Якщо емпатія є розвинутою, то вона забезпечить успіх у тих видах діяльності, які потребують розуміння та сприйняття партнера у спілкуванні, а особливо у психології.

Даний опитувальник складається із 33 суджень закритого типу. Судження сформульовані таким чином, що досліджуваний відповідає на питання, не здогадується про зміст реальної інформації, яка отримується з його відповідей. Наприклад, це такі судження, як «Я засмучуюсь, коли бачу незнайому людину, яка відчуває себе самотньою серед інших людей», «Оточуючі люди надзвичайно сильно впливають на мій настрій.» та інші. Кожне судження оцінюється за шкалою від 1 до 4. Де, 1 – ні (ніколи), 2 – рідко (скоріше ні, ніж так), 3 – рідко (скоріше так, ніж ні), 4 – так (завжди).

Кількісний аналіз результатів тестування проводиться на основі порівняння відповідей учасників дослідження та ключа, який додається до тесту. Чим більша кількість відповідей у протокольному листку співпадає з шифром відповідей у ключі, тим вищий бал отримує учасник дослідження (кожна відповідь, що співпадає з ключем, оцінюється в один бал).

Крім кількісної оцінки проводиться якісний аналіз (визначення глибини) емоційної емпатії:

при 84 – 99 балах – яскраво виражена глибина сформованості емоційної емпатії;

42 – 66 балів – виражена глибина;

0 – 33 бали – не виражена глибина сформованості емоційної емпатії.

Відсутність відповіді практикується як негативний показник.

Для дослідження особливостей міжособистісних стосунків застосовують методику «*Інтерперсональна діагностика*» Т. Лірі [27].

Дана методика використовується не лише для вивчення міжособистісних відносин, а і для дослідження людини про себе та своє ідеальне «Я».

Під час дослідження міжособистісних відносин найчастіше виділяють два чинники: домінування-підкорення та дружелюбність-агресивність. Ці

чинники і визначають загальне враження про людину під час міжособистісного сприйняття.

Т. Лірі для представлення основних соціальних орієнтацій розробив умовну схему у вигляді кола, який розділено на сектори. По горизонталі і вертикальній осях позначено чотири орієнтири: домінування-підкорення, дружелюбність-ворожість. А ці сектори у свою чергу розділені на вісім більш приватних відносин. Схема Т. Лірі базується на припущенні, що чим ближче будуть результати досліджуваного біля центру кола, тим сильнішим є взаємозв'язок цих двох змінних. Відстань показників від центру кола вказує на адаптивність або екстремальність поведінки.

Опитувальник містить 128 оцінних суджень. Наприклад, «Вміє подобатися», «Здатний бути суворим», «Може бути щирим», «Здатний виявляти недовіру», «Здатний до співпраці, взаємодопомоги» та інші.

Після отриманих даних проводиться порівняння зі ступенем виразності.

Адаптивна поведінка:

- Від 0 до 4 балів – низький рівень,
- Від 5 до 8 балів – помірний рівень.

Екстремальна поведінка до патології:

- Від 9 до 12 балів – високий рівень
- Від 13 до 16 балів – екстремальний рівень.

Якісний аналіз отриманих даних проводиться шляхом порівняння дискограм, що демонструють відмінність між уявленнями різних людей.

У міжособистісному спілкуванні проявляються наступні типи ставлення до оточуючих.

I октант. Авторитарний

13-16 – проявляється диктаторський, владний, деспотичний характер, це тип сильної особистості, яка лідирує у всіх видах групової діяльності. Ці досліджуванні всіх наставляють, повчають. У всьому прагнуть схилитися до своєї думки, не вміють сприймати поради інших. Оточуючі відзначають цю владність, в той же час визнають її.

9-12 – проявляється доміантний, енергійний, компетентний, авторитетний лідер, що є успішним у справах, любить давати іншим поради, вимагає до себе поваги.

0-8 – це впевнена у собі людина, але не обов'язково є лідером, є завзятим і наполегливим.

II октант. Егоїстичний.

13-16 – досліджуваний прагне бути над усіма, але одночасно в боці від усіх, є самозакоханим, розважливим, незалежним, себелюбним. Виникаючі труднощі перекладає на оточуючих, проявляє хвалькуватість, самовдоволеність, зарозумілість.

0-12 – проявляються егоїстичні риси, досліджуваний орієнтується на себе, схильні до суперництва.

III октант. Агресивний

13-16 – людина є жорсткою і ворожою відносно до оточуючих, різкою, жорсткою, агресивність у неї може проявлятися аж до несхальної, асоціальної поведінки.

9-12 – проявляє досліджуваний вимогливість, є прямолінійним, відвертим, строгим і різким в оцінці інших, непримиренним, схильним у всьому звинувачувати оточуючих. Часто є насмішкватим, іронічним, дратівливим.

0-8 – проявляється упертість, завзятість, наполегливість та енергійність.

IV октант. Підозрілий

13-16 – досліджувані проявляються відчуженість відносно ворожого і злобного світу. Виявляють підозрілість, образливість, схильні до сумніву в усьому, злопам'ятні, постійно на всіх скаржаться, всім незадоволені (проявляється шизоїдний тип характеру).

9-12 – проявляється критичність, нетовариськість. Досліджуваний відчуває труднощі в інтерперсональних контактах через невпевненість у собі, підозрілість та страх поганого ставлення, замкнутість, скептичність,

розчарованість в людях, потайність. Негативізм у них проявляє у вербальній агресії.

0-8 – проявляється критичність відносно до всіх соціальних явищ і оточуючих людей.

V октант. Підлеглий.

13-16 – проявляється покірність, схильність до самоприниження, слабкість, схильність поступатися всім і в усьому. Опитуваний завжди ставить себе на останнє місце і осуджує себе, приписує собі провину, пасивний, прагне знайти опору в комусь більш сильному.

9-12 – виявляється сором'язливість, лагідність. Людина легко ніяковіє, схильна підкорятися сильнішому без врахування ситуації.

0-8 – проявляється скромність, боязкість, поступливість. Досліджуваний емоційно стриманий, здатний підпорядковуватися, не має власної думки, слухняно і чесно виконує свої обов'язки.

VI октант. Залежний.

13-16 – досліджуваний дуже невпевнений у собі, проявляються нав'язливі страхи, побоювання, багато тривожиться з приводу, того що залежить від інших, від чужої думки.

9-12 – проявляється слухняність, боязкість, безпорадність. Досліджуваний не вміє проявити опір, щиро вважає, що інші завжди праві.

0-8 – виявляє конформність, м'якість, завжди очікує допомоги та порад, проявляє довірливість, часто схильний до захоплення оточуючими, ввічливий.

VII октант. Доброзичливий.

9-16 – досліджуваний виявляє доброзичливість і люб'язність з усіма, орієнтований на прийняття і соціальне схвалення, прагне задовольнити вимоги всіх, «бути хорошим» для всіх без урахування ситуації, прагне до цілей мікрогруп, має розвинуті механізми витіснення і придушення, емоційно лабільний (виявляється істероїдний тип характеру).

0-8 – досліджуваний схильний до співпраці, кооперації, гнучкий і компромісний при вирішенні проблем і в конфліктних ситуаціях.

Дослухається до думки оточуючих, свідомо конформний, дотримується умовностей, правил та принципів «хорошого тону» у стосунках з людьми. Часто є ініціативним ентузіастом в досягненні цілей групи, прагне допомагати, відчувати себе в центрі уваги, заслужити визнання і любов. Людина товариська, проявляє теплоту і дружелюбність у відносинах.

VIII октант. Альтруїстичний.

9-16 – проявляється гіпервідповідальність, досліджуваний завжди приносить у жертву свої інтереси, прагне допомогти і співчувати всім, навіть нав'язливий у своїй допомозі і занадто активний відносно до оточуючих, бере на себе відповідальність за інших (може бути тільки зовнішня «маска», що приховує особистість протилежного типу).

0-8 – досліджуваний проявляє відповідальність відносно людей, є делікатним, м'яким, добрим, емоційне ставлення до людей проявляється в співчутті, симпатії, турботі, ніжності, вміє підбадьорити і заспокоїти оточуючих, безкорисливим та чуйним.

Отже, представлені методики дозволять нам дослідити особливості формування «soft skills» особистості фахівця.

2.2. Опис вибірки досліджуваних

Емпіричне дослідження формування «soft skills» особистості фахівця здійснено на базі Львівського державного університету внутрішніх справ. Оскільки випускники-бакалаври є фахівцями, які вже можуть починати практичну діяльність психолога, саме тому вибірка досліджуваних склала студентів 4 курсу спеціальності «Психологія».

В опитуванні взяло участь 40 досліджуваних. Оскільки всі досліджувані є студентами 4 курсу, то їхній вік був майже однаковим: 20-21 рік.

За статевою приналежністю, то 80% це були дівчата, а 20% – хлопці. Щодо кількості, то 30 – це дівчата, а 10 – хлопці. Результати представлено на графіку рисунку 2.1.

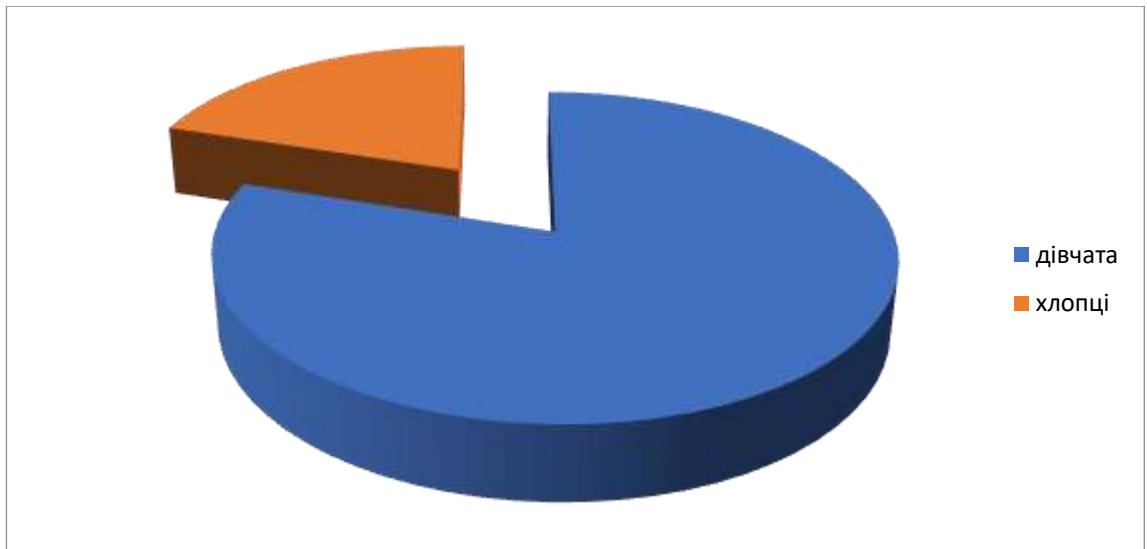


Рис. 2.1. Розподіл досліджуваних за статтю

Отже, переважна кількість досліджуваних є дівчата.

Для збору даних щодо студентів, які брали участь у дослідженні, ми застосували анкету, яка містила питання щодо самовизначення в них рівня розвитку «soft skills», комунікативних навичок, емпатії, бажання вдосконалювати свої навички «soft skills» у подальшому через проходження різних тренінгових програм та намірів подальшого навчання.

Щодо розподілу майбутніх фахівців щодо визначення у себе рівня формованості навичок «soft skills» (на основі анкетування), то тут результати є наступними. 50 % опитаних зазначили, що мають високий рівень їхнього розвитку, 25 % середній рівень, 10 % визначають як низький, 15 % відповіли, що їм важко визначити. Результати представлено на рисунку 2.2.

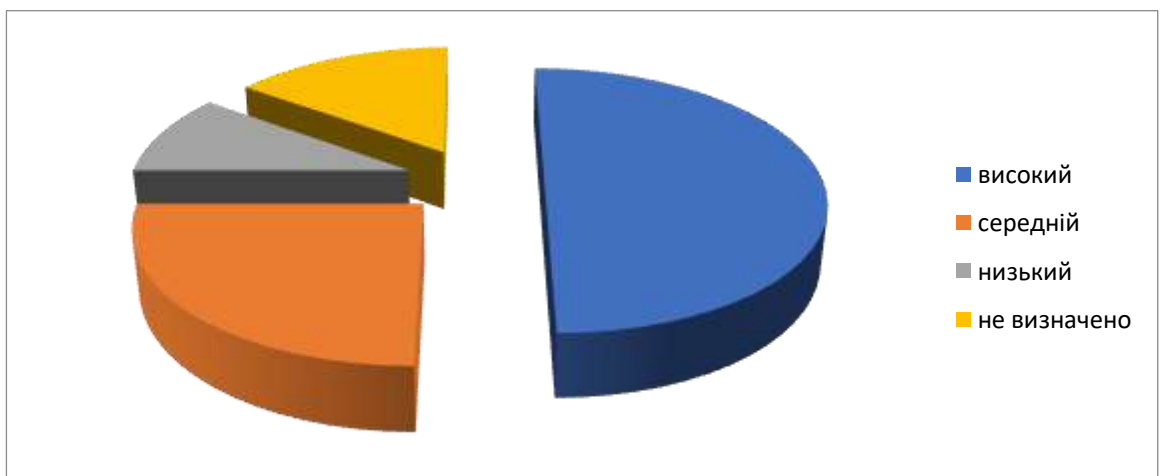


Рис. 2.2. Розподіл досліджуваних щодо самовизначення рівня сформованості у них навичок «soft skills»

Отже, половина студентів зазначила, що мають високий рівень сформованості навичок «soft skills», четверта частина – середній.

Щодо розподілу майбутніх фахівців щодо визначення у себе рівня сформованості навичок комунікації (на основі анкетування), то тут результати є наступними. 50 % опитаних зазначили, що мають високий рівень їхнього розвитку, 30 % середній рівень, 10 % визначають як нижче середнього, 10 % відповіли, що їм важко визначити. Результати представлено на рисунку 2.3.

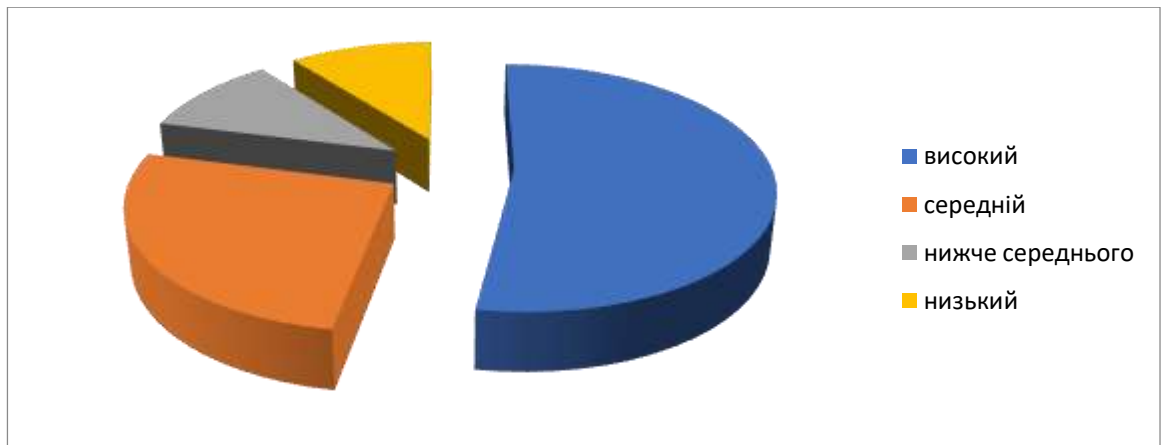


Рис. 2.3. Розподіл досліджуваних щодо самовизначення рівня розвитку навичок комунікації

Отже, серед досліджуваних половина має високий рівень розвитку комунікативних навичок, третя частина зазначає, що середній рівень, інші – нижчий за середній та низький рівні.

Щодо розподілу майбутніх фахівців щодо визначення у себе рівня емпатії (на основі анкетування), то тут результати є наступними. 60 % опитаних зазначили, що мають високий рівень розвитку емпатії, 30 % середній рівень, 10 % визначають як нижче середнього. Результати представлено на рисунку 2.4.

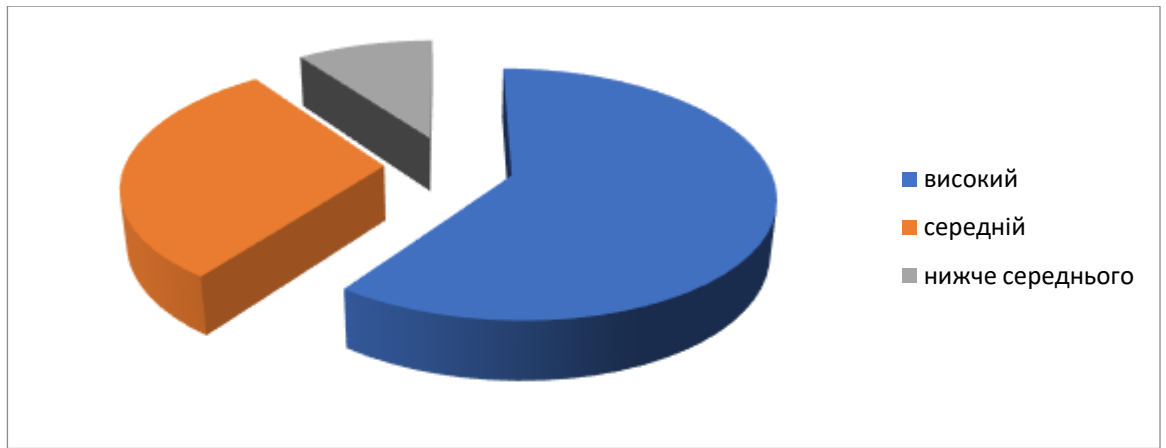


Рис. 2.4. Розподіл досліджуваних щодо самовизначення рівня розвитку емпатії

Отже, серед досліджуваних більше половини має високий рівень розвитку емпатії, третя частина зазначає, що середній рівень, інші – нижчий за середній рівень.

Щодо розподілу майбутніх фахівців щодо бажання вдосконалювати свої навички «soft skills» у подальшому через проходження різних тренінгових програм (на основі анкетування), то тут результати є наступними. 100 % опитаних зазначили, що бажають вдосконалювати свої навички «soft skills» і готові брати участь у тренінгових програмах.

Щодо намірів вступати в магістратуру, то відповіді розмістилися наступним чином. 60 % студентів мають бажання продовжити навчання далі за спеціальністю психологія, в той же час вони вказали, що хочуть навчатися саме у Львівському державному університеті внутрішніх справ. 20 % опитаних ще не прийняли рішення – коливаються, окремі зазначили, що не в цьому році, можливо потім, або може в останню хвилину все таки будуть продовжувати навчання. В той же час зазначили, що якщо приймуть рішення продовжувати навчання далі у магістратурі, то навчатимуться у цьому ж університеті – Львівському державному університеті внутрішніх справ. Інші 20 % бакалаврів не бажають продовжувати навчання взагалі, частина не хоче продовжувати за даною спеціальністю, частина з них зазначають, що хочуть змінити професію. Отримані результати представлено на графіку рисунку 2.5.

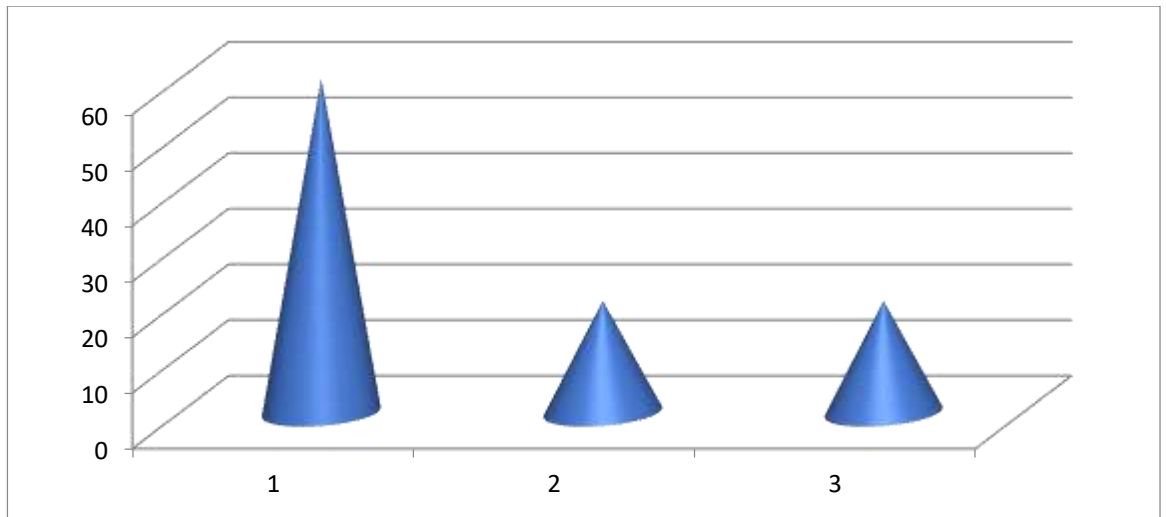


Рис. 2.5. Розподіл досліджуваних щодо наміру продовжувати навчання

Примітка: 1 – продовжуватимуть навчання у магістратурі, 2 – не визначилися, 3 – не будуть продовжувати навчання.

Отже, більше половини опитаних мають намір продовжувати навчання в магістратурі закладу вищої освіти, в якому вони навчалися до цього часу. А це свідчить про довіру до закладу освіти. Щодо інших, то потенційно вони все таки мають намір удосконалювати свої знання і продовжувати формувати у себе навички «soft skills».

Отже, в нашому дослідженні взяли участь студенти-бакалаври 4 курсу Львівського державного університету внутрішніх справ в кількості 40 осіб. Переважна кількість досліджуваних є дівчата (80%). Половина студентів зазначають про свій високий рівень сформованості навичок «soft skills», четверта частина – середній. Половина визначає у себе високий рівень розвитку комунікативних навичок та емпатії, третя частина – середній. Всі опитані бажають вдосконалювати свої навички «soft skills» і готові брати участь у тренінгових програмах. Більше половини опитаних мають намір продовжувати навчання в магістратурі закладу вищої освіти, в якому вони навчалися до цього часу та продовжувати формувати у себе навички «soft skills».

2.3. Аналіз отриманих результатів дослідження

В результаті анкетування ми визначили, що 50 % опитаних зазначили, що мають високий рівень сформованості навичок «soft skills», 25 % середній рівень, 10 % визначають як низький, 15 % відповіли, що їм важко визначити. Подальший наш опис буде спрямований на аналіз результатів методик залежно від того який рівень сформованості «soft skills» визначили у себе опитані нами студенти.

Ми припустили, що у студентів-бакалаврів переважає високий та середній рівень комунікативних схильностей та емпатії.

Першими ми опишемо результати методики «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (авт. В. Синявський і Б. Федоришин) [13].

Таблиця 2.2.

Прояв комунікативних схильностей (КС), %

Рівні (КС)	Самооцінка навичок «soft skills»			
	високий	середній	нижче середнього	не визначено
дуже високий	15	0	0	0
високий	35	5	0	5
середній	0	20	2,5	2,5
нижче середнього	0	5	7,5	2,5
низький	0	0	0	0

Як бачимо в таблиці 2.2 у студентів за інструментальною методикою визначено такі ж рівні прояву комунікативних навичок як і у процесі анкетування.

6 опитаних мають дуже високий рівень комунікативних схильностей. У них проявляється потреба в комунікативній діяльності і вони активно прагнуть до цієї діяльності. Досліджувані добре орієнтуються у важких ситуаціях. Вільно поведуться у новому колективі, ініціюють нові справи, відстоюють свою думку та домагаються, щоб вона була прийнята іншими.

18 досліджуваних демонструють високий рівень здібностей до комунікації. Варто зауважити, що серед них є ті, хто визначає в себе високий, середній рівень прояву та ті хто не може визначити у себе рівень комунікативних схильностей. Вони добре почують себе в новій обстановці, нових друзів швидко знаходять, схильні до занять громадською діяльністю. Часто допомагають друзям, товаришам, близьким, ініціюють комунікацію.

10 опитаних виявляють середній рівень розвитку комунікативних схильностей. З них 4 особи тих хто визначає у себе середній та нижче середнього рівні та не можуть його визначити у себе. Досліджувані прагнуть контактів з людьми, коло контактів у них достатньо велике, відстоюють свою думку.

6 студентів мають нижче середнього рівень розвитку комунікативних схильностей. Дану групу складають ті хто визначав у себе середній, нижче середнього рівні та не міг визначити у себе комунікативні схильності. Вони не дуже прагнуть спілкуватися, почувають себе ніяково в нових компаніях, колективі. Люблять проводити час наодинці, не прагнуть нових знайомств, мають утруднення у встановленні нових контактів. Під час публічних виступів погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не будуть відстоювати свої думки, важко переживають образи.

Щодо низького рівня комунікативних схильностей, то його ми не зафіксували серед досліджуваних.

Також варто описати прояв організаторських здібностей у студентів залежно від самооцінки сформованості навичок «soft skills». Результати представлено у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Прояв організаторських здібностей (ОС), %

Рівні ОС	Самооцінка навичок «soft skills»			
	високий	середній	нижче середнього	не визначено
дуже високий	5	0	0	0
високий	30	0	0	0

середній	20	15	0	5
нижче середнього	0	15	7,5	5
низький	0	0	2,5	0

Як бачимо в таблиці 2.3 у студентів за інструментальною методикою визначено дуже наближені показники організаторських схильностей до рівнів сформованості навичок «soft skills», визначених у процесі анкетування.

Двоє опитаних мають дуже високий рівень організаторських схильностей. Вони люблять організовувати різні заходи, роблять ту діяльність, яка їм подобається. В той же час самі шукають такі справи, які б задовольнили потребу у комунікації та організаторській діяльності.

12 досліджуваних демонструють високий рівень здібностей до організації. Люблять брати участь в організації громадських заходів. У важкій ситуації можуть прийняти самостійне рішення. Все вони роблять згідно з внутрішніми прагненнями, а не з примусу.

16 опитаних виявляють середній рівень розвитку організаторських схильностей. З них вісім осіб визначають у себе високий рівень сформованості навичок «soft skills», шість осіб тих хто визначає у себе середній та двоє ті, хто не можуть його визначити у себе. Досліджувані планують свою роботу, в той же час потенціал не має високої стійкості.

11 студентів мають нижче середнього рівень розвитку організаторських схильностей. В громадській діяльності не проявляють ініціативу, уникають самостійних рішень.

І один досліджуваний має низький рівень організаторських схильностей.

Графічно загальні дані щодо комунікативних та організаторських схильностей представлено на рисунку 2.6.

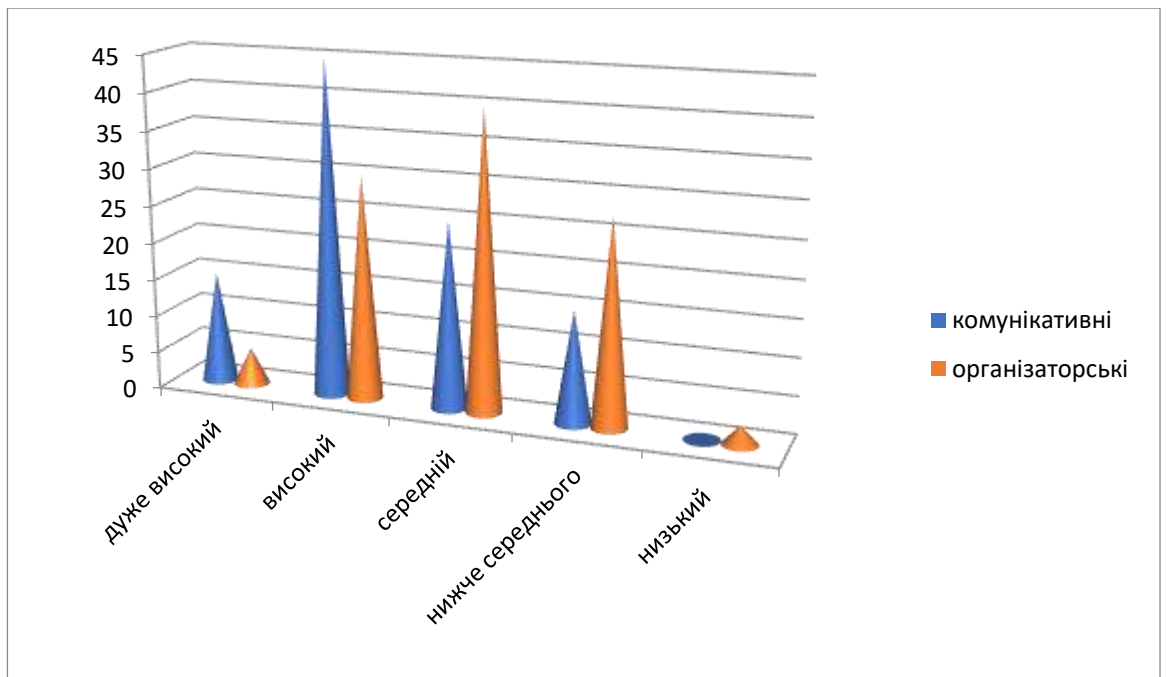


Рис. 2.6. Загальні результати комунікативних та організаторських схильностей

Отже, у 50 % студентів комунікативні та організаторські схильності мають дуже високий та високий рівні розвитку. В той же час комунікативні схильності у наших досліджуваних краще розвинуті, ніж організаторські. Це свідчить про хороший рівень сформованості навичок «soft skills» у студентів.

До навичок «soft skills» також належить емпатія. Емпатія є ядром комунікації. В процесі комунікації емпатія допомагає утримувати баланс у міжособистісних стосунках, під впливом емпатії поведінка людини є соціально обумовленою. Якщо емпатія є розвинутою, то вона забезпечить успіх у тих видах діяльності, які потребують розуміння та сприйняття партнера у спілкуванні, а особливо у психології. А отже, і є навичкою «soft skills».

Для визначення особливостей розвитку емпатії використано *методику дослідження емпатії (А. Меграбян і Н. Епштейн)* [27]. Результати емоційної емпатії визначаються за такими рівнями: при 84-99 балах – яскраво виражена глибина сформованості емоційної емпатії; 42-66 балів – виражена глибина емпатії; 0-33 бали – невиражена глибина сформованості емоційної емпатії.

Проаналізуємо результати залежно від того який рівень сформованості «soft skills» визначили у себе опитані нами студенти. Результати тесту представлені у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Розвиток емоційної емпатії, %

Рівні емпатії	Самооцінка навичок «soft skills»			
	високий	середній	нижче середнього	не визначено
Високий	20	10	0	0
Середній	30	20	5	5
Низький	0	0	5	5

Як бачимо в таблиці 2.4 високий рівень емпатії мають 12 досліджуваних, з них високий рівень самооцінки сформованості навичок «soft skills» визначають вісім студентів та середній рівень четверо опитаних. Ці досліджувані вміють співчувати оточуючим людям, в майбутній діяльності психолога зможуть бути ефективними. Ці психологи в майбутньому будуть потребувати консультацій колег у випадку якщо не зможуть оптимізувати свій рівень емоційної емпатії.

24 студентів демонструють середній рівень емоційної емпатії. З них 12 досліджуваних визначають у себе високий рівень сформованості навички «soft skills», вісім визначають середній рівень та по двоє низький та не визначають у себе сформованість «soft skills». Ці досліджувані мають оптимальний рівень емоційної емпатії для психолога, що свідчить про хороший рівень сформованості навички «soft skills».

І четверо опитаних мають низький рівень розвитку емоційної емпатії. Цю групу склали ті, хто визначає у себе низький рівень сформованості навички «soft skills» та не можуть визначити. Ці студенти потребують психологічної допомоги через проведення тренінгової програми.

Графічно загальні дані щодо емоційної емпатії представлено на рисунку 2.7.

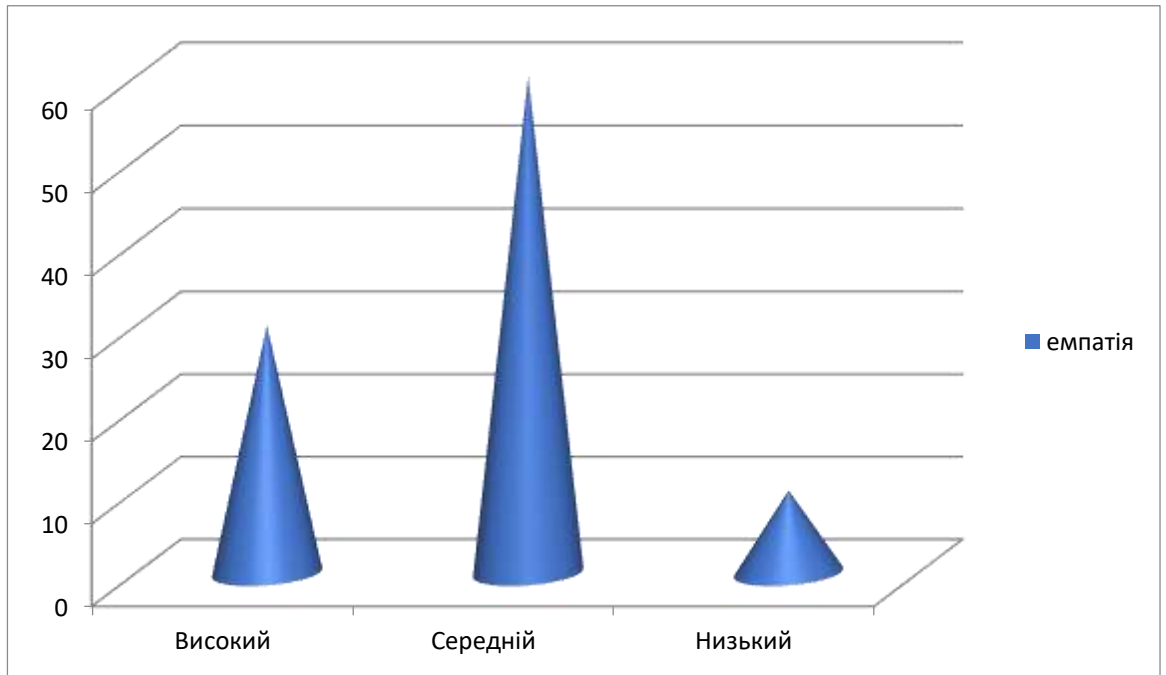


Рис. 2.7. Прояв емоційної емпатії

Отже, 30 % досліджуваних демонструють високий рівень емоційної емпатії, 60 % проявляють середній рівень та 10 % мають низький рівень. Отримані дані свідчать про те, що у досліджуваних, що мають високий та середній рівень емпатії визначають у себе хороший рівень сформованих навичок «soft skills». Хоча в той же час ці досліджувані готові до удосконалення своїх навичок.

Навички «soft skills» є навичками, розвиток яких кожна людина має свій рівень сформованості та своє унікальне поєднання (комунікація, емпатія тощо). Для поглибленого визначення характеристик, що можуть бути основою сформованості навичок «soft skills» ми застосували методіку дослідження міжособистісних стосунків «Інтерперсональна діагностика» Т. Лірі [13].

Проаналізуємо результати залежно від того який рівень сформованості «soft skills» визначили у себе опитані нами студенти (досліджувані з високим рівнем самовизначення сформованості навичок «soft skills» склали підгрупу з високим рівнем, середнім рівнем аналогічну та тих студентів, що визначили у себе низький рівень сформованості та не змогли визначити ми об'єднали в одну підгрупу – низький рівень). Для аналізу ми представляємо середні

значення у зазначених підгрупах. Результати опитування представлено у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5.

Характерологічні тенденції, середні значення

Октанти	Рівні самовизначення сформованості навичок «soft skills»		
	Високий	Середній	Низький
I (авторитарний)	12,00	9,00	11,75
II (егоїстичний)	4,67	6,44	8,50
III (агресивний)	6,33	6,22	7,50
IV (підозрілий)	7,00	7,44	8,25
V (підлеглий)	5,67	8,67	7,00
VI (залежний)	5,00	6,67	6,75
VII (дружелюбний)	9,33	8,89	10,00
VIII (альтруїстичний)	10,67	9,78	9,50

Як бачимо в таблиці 2.5 між показниками середніх значень підгруп з різним рівнем сформованості навичок «soft skills» є певні відмінності між показниками октант.

Насамперед зазначимо показники за тими октантами, за якими у тих хто має високий рівень сформованих навичок «soft skills» мають адаптивну поведінку. За II октантом (егоїстичний) ($X = 4,67$ ум. од.), VI октантом (залежний) ($X = 5,0$ ум. од.), V (підлеглий) ($X = 5,67$ ум. од.), III (агресивний) ($X = 6,33$ ум. од.) та IV (підозрілий) ($X = 6,33$ ум. од.). У цих досліджуваних в певній мірі проявляються егоїстичні риси, вони орієнтуються на себе та схильні до суперництва. Виявляють конформність, м'якість, завжди очікують допомоги та порад, проявляють довірливість, часто схильні до захоплення оточуючими, ввічливі. Опитувані проявляють скромність, боязкість, поступливість, емоційну стриманість здатність підпорядковуватися, слухняні

та чесно виконують свої обов'язки. Виявляють упертість, завзятість, наполегливість та енергійність. В той же час проявляють критичність відносно до всіх соціальних явищ і оточуючих людей.

За іншими трьома шкалами досліджувані проявляють екстремальну поведінку. Так, за октантом VII (дружелюбний) ($X = 9,33$ ум. од.), VIII (альтруїстичний) ($X = 10,67$ ум. од.) та I (авторитарний) ($X = 12,0$ ум. од.). У студентів проявляється доброзичливість і люб'язність з усіма, орієнтованість на прийняття і соціальне схвалення. Вони прагнуть задовольнити вимоги всіх, «бути хорошими» для всіх без урахування ситуації, прагнуть до цілей мікрогруп, мають розвинуті механізми витіснення і придушення, емоційно лабільні. Досліджувані є гіпервідповідальними, завжди приносять у жертву свої інтереси, прагнуть допомогти і співчувати всім, навіть нав'язливі у своїй допомозі і занадто активні відносно до оточуючих, беруть на себе відповідальність за інших. Також проявляється домігантний, енергійний, компетентний, авторитетний лідер, що є успішним у справах, любить давати іншим поради, вимагає до себе поваги.

Графічно результати прояву характерологічних тенденцій у студентів з різним рівнем сформованості навичок «soft skills» представлено на рисунку 2.8.

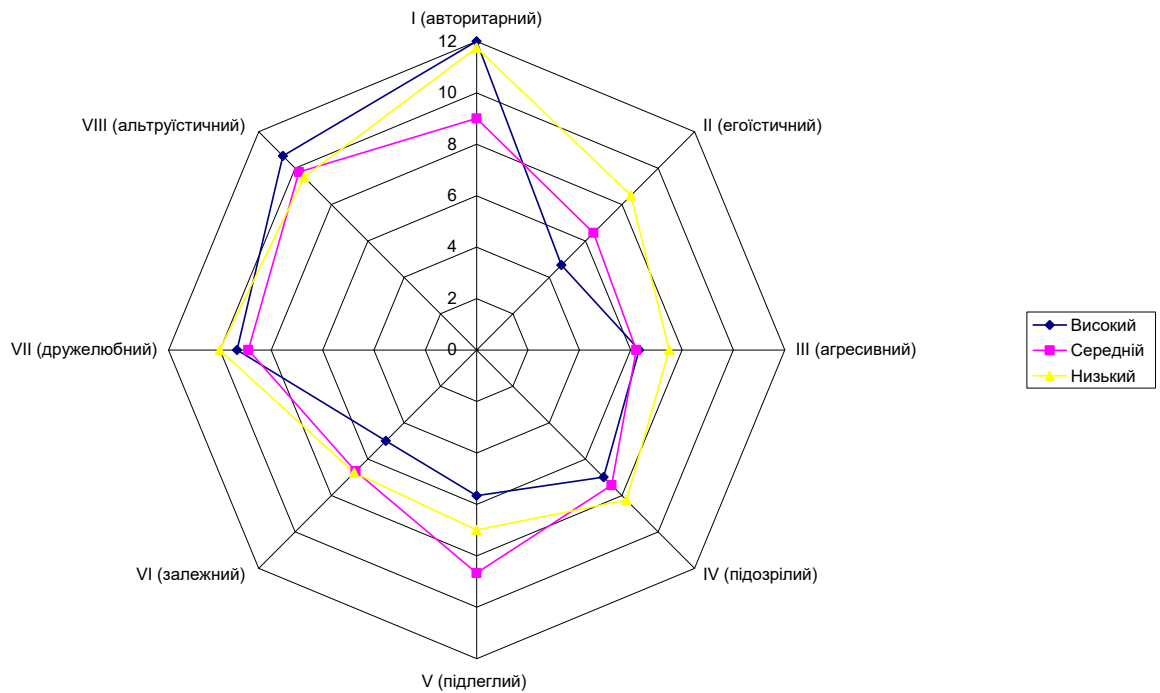


Рис. 2.8. Характерологічні тенденції залежно від сформованості навичок «soft skills»

Отже, за такими октантами, як: II (егоїстичний), III (агресивний), IV (підозрілий), VI (залежний), VII (дружелюбний) у підгрупі з високим рівнем сформованості навичок «soft skills» найнижчі показники, що свідчить про найбільш адаптивну поведінку, а отже і про хороший рівень навичок «soft skills». Щодо авторитарності та альтруїзму, то ці характеристики потребують корекції. Оскільки наші досліджувані під час анкетування вказали, що готові до вдосконалення, готові до проходження тренінгів, то ми в наступному підрозділі пропонуємо тренінг розвитку навичок «soft skills».

2.4. Тренінг формування навичок «soft skills» у студентів

Для формування навичок «soft skills» особистості фахівців психологами розроблено різноманітні програми та тренінги. Так, наприклад, І. Ткачук, Н. Сосновенко пропонують програму розвитку навичок ефективної комунікації та конструктивного вирішення, що складається з семи занять. Під час занять вони пропонують учасникам ознайомитися з базовими емоціями людини, усвідомити свої потреби, розібратися з причинами виникнення конфліктів,

опрацювати миротворчі підходи до вирішення конфліктів, опанувати методи ефективної комунікації, пройти кроки ефективного спілкування за методикою М. Розенберга та створити командний дух [25]. Тренінг як сучасну технологію формування «soft skills» пропонує застосовувати Н. Федоренко. Науковець до цих технологій формування «soft skills» зараховує мультимедійні інформаційні технології, моделювальні технології, тренінгові технології та ігрові методи [29]. В закладах вищої освіти є вибіркові компоненти, які цілеспрямовано формують «soft skills» у студентів-бакалаврів. Так, у Волинському національному університеті імені Лесі Українки пропонується студентам вибіркова навчальна дисципліна «Тренінг розвитку «soft skills»» [24]. М. Барна пропонує соціально-психологічний тренінг з розвитку емпатійності майбутніх практичних психологів, що сприятиме формуванню навичок «soft skills» [1].

Для розвитку «soft skills» у наших досліджуваних ми вважаємо, що варто також впроваджувати тренінги. У нашій роботі ми представимо один із таких тренінгів для формування «soft skills» особистості фахівця. Оскільки емпатія є дуже важливою рисою для майбутнього психолога, то ми пропонуємо тренінг розвитку емпатії.

Тема заняття. Емпатія як важлива характеристика майбутнього психолога.

Мета: розвиток вміння розуміти, відображати та переживати емоційні стани інших людей, розвиток навичок активного та емпатійного слухання, розвиток емоційної чутливості та емпатійності, розвиток пізнання та самопізнання.

Хід заняття.

Вступне слово ведучого тренінгу.

Тренінг вітає учасників тренінгу, позитивно налаштовує на роботу, повідомляє їм мету заняття.

Вправа «Візитівка»

Тренер пропонує кожному оформити свою візитівку, де учасник тренінгу зазначить ім'я, яким хоче щоб його називали під час роботи, рису, яка найкраще характеризує його та символічна піктограма, що презентує учасника групи.

Після оформлення кожний презентує свою листівку.

Правила роботи групи.

Тренер пропонує тренінговій групі перелік правил, за якими їхня група буде працювати. До них можна віднести наступні:

- довіра у спілкуванні,
- спілкування за принципом «тут і тепер»,
- «Я»-висловлювання,
- щирість у спілкуванні,
- конфіденційність,
- активність та відповідальність кожного за те, що відбувається у групі,
- правило «СТОП»,
- повага до кожного хто говорить,
- не оцінювати особистість учасника.

Очікування від тренінгу.

Тренер пропонує кожному по колу висловити те, що вони очікують від даного тренінгового заняття.

Рефлексія «А що в мене всередині?».

Тренер пропонує учасникам заплющити очі, розслабитись та зануритися в себе, відчути, що «твориться» всередині кожного (тренер робить паузу).

Потім пропонується кожному з учасників тренінгу описати свій стан у цей момент (очі не відкриваються) та спробувати визначити причини виникнення цього емоційного стану. Для цього можуть використовуватися такі фрази: «Який зараз у вас настрій? Чи є бажання працювати?» тощо.

Після висловлювання всіх учасників тренер пропонує відкрити очі учасникам.

Зворотній зв'язок учасники дають описуючи свої почуття після виконаної вправи.

Вправа «Світ емоцій».

Тренер роздає кожному учаснику окреме завдання у конверті (це можуть бути такі завдання: показати жестом певну емоцію: радість, захоплення, подив тощо). Учасник за допомогою жестів та міміки зображає задану емоцію або ж психоемоційний стан. Інші учасники повинні її відгадати. У разі правильної відповіді учасник, який демонстрував цю емоцію плескає в долоні. Вербальне спілкування в даній ситуації не використовується.

Після закінчення тренер з учасниками обговорює ефективність проведеної вправи, проговорюються труднощі, з якими учасники стикнулись під час виконання завдання.

Психогімнастична вправа «Подолання перешкод».

Тренер пропонує учасникам зобразити як вони долають свої життєві труднощі. Моделюється ситуація наступним чином: креслить тренер вузьку стежину за допомогою стрічки або мотузки, яка закінчується перешкодою (цією перешкодою може бути стілець або інший предмет). Пропонує тренер учасникам пройти по цій вузькій стежині і подолати перешкоду. Учасники групи спостерігають як кожен долає цю перешкоду.

Після завершення тренер пропонує обговорити свої почуття та переживання, які виникли в учасників коли вони долали перешкоди та коли це робили інші учасники тренінгу.

Емоційно «заряджені» ситуації (ситуаційно-рольова гра).

Тренер роздає учасникам картки з емоційно «зарядженими ситуаціями». Тренер просить кожного увійти у цей стан і описати ті почуття, емоції та переживання, які викликала дана ситуація. Після цього тренер задає питання:

- 1) Чи виникали у вашому житті подібні ситуації?
- 2) Хто проявив до вас емпатію? Чи ви проявляли співчуття та співпереживання людям, які опинялись у таких ситуаціях?

2. Тренер пропонує учасникам об'єднатися у групи за кольорами (жовтий, червоний, зелений). Кожна група обирає одну із емоційно «заряджених» ситуацій. Учасникам пропонується уважно ще раз прочитати текст, в якому описується емоційно «заряджена» ситуація, і придумати сценку, яка б розкривала суть поданої ситуації, а також придумати її продовження. На підготовку виконання дається до п'яти хвилин.

Після завершення підготовки кожна підгрупа учасників представляє свої пантомімічні сцени. Інші учасники вгадують, яку саме ситуацію зображали члени групки і висловлюють своє враження оплесками.

Емоційно «заряджені ситуації»:

1. Твого улюбленого собаку щойно збив автомобіль.
2. Ти назавжди покидаєш рідну домівку і прощаєшся з ріднею.
3. Тебе звинуватили в тому, чого ти не робив (робила).
4. Тебе викликають у деканат для розмови з деканом.
5. Ти заблудився у чужому місті.
6. Бабуся твого друга тільки що померла.
7. Усі твої друзі пішли на вечірку, а тебе не запросили.

Після програвання тренер пропонує учасникам зазначити що допомогло їм у виконанні завдання та чого корисного вони навчилися.

Вправа-релаксація «А що далі?..».

Тренер інструктує учасників: «Зараз ми будемо ходити по кімнаті, і той, чие ім'я я назву, запропонує продовження ситуації, яку я представлю, або ж запропонувати власний варіант «А що далі?». Усі повинні імітувати те, про що розповідає учасник. Я розпочинаю: «Ми заходимо в гущавину лісу...». Далі, через кожні 20-30 секунд, тренер називає ім'я наступного учасника, котрий пропонує своє продовження, іншу ситуацію, яку імітують усі учасники.

Після завершення рухової частини тренер запитує про ті стани, які виникають в учасників у різних ситуаціях і визначає найприємніші моменти вправи.

Вправа «Клієнт говорить – консультант слухає».

Тренер пропонує об'єднатися учасникам в пари із врахуванням однієї умови: кожен обирає партнера, якого найменше знає. У парах визначають, хто буде виконувати роль клієнта і консультанта. Вправа передбачає виконання завдання у два етапи.

Учасники сідають обличчям один до одного. Спочатку протягом трьох хвилин «клієнт» із закритими очима розповідає «консультанту» про свій стан на даний момент і про проблеми, труднощі, які його турбують (неуспіхи, конфлікт з близькими, незадоволеність собою тощо). «Консультант» мовчки вислуховує розповідь, спостерігаючи за усіма невербальними проявами «клієнта» і фіксує їх у пам'яті (насуплення брів, зміна виразу обличчя, рухи очей тощо).

Наступним завданням для «консультанта» буде дати повну характеристику і психологічний аналіз почутого й зафіксованого під час розповіді. Після обговорення учасники міняються ролями і програють цю ситуацію ще раз.

Після завершення тренер проговорює з учасниками про цікаві моменти виконання вправи та труднощі, з якими стикалися учасники.

Вправа «Приймаю твій стан».

Тренер дає учасникам інструкцію: «Зараз ми будемо кидати один одному м'яч, називаючи вголос того, кому кидаємо. Той, хто отримує м'яч, приймає таку позу, яка відображає його внутрішній стан, а всі решта, відтворюючи цю позу, намагаються відчутти, зрозуміти стан цієї людини».

Після завершення тренер з учасниками обговорює стани, які є в учасників, про труднощі виконання та про те нове, про яке дізналися в процесі виконання вправи.

Рефлексія заняття.

Тренер кожному учаснику пропонує висловити своє розуміння того, що відбулось у групі і що він зараз відчуває. Протягом хвилини кожен повинен описати свій стан, продовжуючи речення: «Зараз я відчуваю..», «У цей момент...», «Мені зараз хочеться...» та ін.

Вправа «Усмішка по колу».

Тренер пропонує учасникам групи взятися за руки і подарувати один одному усмішки. Перший учасник повертається до свого сусіда праворуч або ліворуч і посміхається йому, при цьому побажавши чогось гарного. Можна також взяти посмішку в долоні і обережно передати іншому.

Тренер дякує членам групи за роботу та підводить підсумки заняття.

Отже, тренінгове заняття на тему «Емпатія як важлива характеристика майбутнього психолога» можна проводити з психологами-бакалаврами для формування у них навичок «soft skills».

Висновки до другого розділу

Емпіричне дослідження особливості формування «soft skills» особистості фахівця здійснено на основі наступного інструментарію: анкети, методики «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В. Синявського і Б. Федоришина), методики «Інтерперсональна діагностика» Т. Лірі та методики дослідження емпатії (А. Меграбян і Н. Епштейн).

Половина студентів зазначають, що мають високий рівень сформованості навичок «soft skills», четверта частина – середній; також половина визначає у себе високий рівень розвитку комунікативних навичок та емпатії, третя частина – середній. Всі опитані бажають вдосконалювати свої навички «soft skills» і готові брати участь у тренінгових програмах. Більше половини опитаних мають намір продовжувати навчання в магістратурі закладу вищої освіти, в якому вони навчалися до цього часу та продовжувати формувати у себе навички «soft skills».

Визначено, що у 50 % студентів комунікативні та організаторські схильності мають дуже високий та високий рівні розвитку. В той же час комунікативні схильності у наших досліджуваних краще розвинуті, ніж організаторські. 30 % досліджуваних демонструють високий рівень емоційної емпатії, 60 % - середній рівень та 10 % - низький рівень. Це свідчить про хороший рівень сформованості навичок «soft skills» у студентів.

Наша гіпотеза щодо того, що у студентів-бакалаврів переважає високий та середній рівень комунікативних схильностей та емпатії підтвердилася, що свідчить про хороший рівень сформованості навичок «soft skills» досліджуваних.

За октантами: II (егоїстичний), III (агресивний), IV (підозрілий), VI (залежний), VII (дружелюбний) у підгрупі з високим рівнем сформованості навичок «soft skills» найнижчі показники, що свідчить про найбільш адаптивну поведінку, а отже і про хороший рівень сформованості навичок «soft skills».

Запропоноване тренінгове заняття на тему «Емпатія як важлива характеристика майбутнього психолога» можна проводити з психологами-бакалаврами для формування у них навичок «soft skills».

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі виокремлено та проаналізовано наукові підходи до розуміння сутності поняття «компетентність»; розкрито зміст та складові «soft skills» особистості фахівця; окреслено сучасні технології формування «soft skills» в особистості фахівця та емпірично досліджено особливості сформованості навичок «soft skills» у психологів-студентів.

Визначено, що компетентність – це професійні знання, уміння й навички, це якості особистості, такі як – уміння навчатися впродовж життя, здатність міжособистісної взаємодії й співробітництва, робота в командному складі, це розвинуте логічне мислення, це вміння правильно використовувати й вибирати інформацію, володіння комунікативними та іншими навичками.

Якість підготовки фахівця і його професійний рівень визначає компетентність, яка прослідковується з перших днів професійної діяльності, коли особистість знаходить логічно-структуроване рішення з будь-якої проблеми, раціонально продумує усі ходи наперед, володіє мотивацією та бажанням до успішного розв'язання проблеми, самовдосконалюється. Адже, із професійним досвідом зростає компетентність, й відповідно зростає й самооцінка з професійної точки зору себе.

Змістова компетентність полягає у розуміння, що таке «soft skills». З'ясовано, що «soft skills», це м'які навички, які є затребувані на 85% роботодавцями, а особливо вони є важливими для професій типу «людина-людина». До м'яких навичок відносять: креативність, лідерські якості, уміння працювати в команді, організаторські здібності, системне мислення, емоційний інтелект, комунікація, робота з інформацією, мотивація, лідерські якості фахівця своєї справи; вміння працювати у команді; вміння творчо мислити та креативно підходити до вирішення поставлених задач; вміння навчатися й надалі, а також навчати інших; уміння успішно вести переговори й ефективно комунікувати; уміння моделювати цілі й знаходити успішні рішення для їх втілення та реалізацію у професійне життя; уміння розв'язувати, вирішувати конфліктні ситуації; уміння шанувати свій час та

професійної команди і володіти ним; бути цілеспрямованим; знати, що таке дистрес і еустрес, тобто бути стресостійким до викликів у професії; емоційний інтелект; чесність; власний досвід та інтуїція та інші.

Емпірично досліджено, що більшість студентів визначають у себе високий та середній рівень сформованості навичок «soft skills», розвитку комунікативних навичок та емпатії, бажають вдосконалювати свої навички «soft skills» і готові брати участь у тренінгових програмах.

За інструментальними методиками визначено, що у більшості студентів комунікативні та організаторські схильності мають дуже високий, високий та середній рівні розвитку. А також більшість досліджуваних демонструють високий та середній рівні емоційної емпатії. Це свідчить про хороший рівень сформованості навичок «soft skills» у студентів.

Описано розроблене тренінгове заняття на тему «Емпатія як важлива характеристика майбутнього психолога» можна використати у роботі з психологами-бакалаврами для формування у них навичок «soft skills».

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барна М. В. Програма соціально-психологічного тренінгу з розвитку емпатійності майбутніх практичних психологів *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. № 12. С. 50-66.
2. Гайдученко Ю. О., Гуцан Т. Г. Професійна компетентність як базис педагогічної майстерності вчителя. *Модернізація структури та змісту економічної освіти на засадах компетентнісного підходу*: Матеріали науково-методичного семінару викладачів економічного факультету ХНПУ імені Г. С. Сковороди. Харків, 2016. С. 56-64. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/bitstream/123456789/389/1/%D0%93%D0%B0%D0%B9%D0%B4%D1%83%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%BA%D0%BE%20%D0%AE.%20%D0%9E.%2C%20%D0%93%D1%83%D1%86%D0%B0%D0%BD%20%D0%A2.%20%D0%93..pdf>.
3. Гнатик Л.М., Баран М.М., Васькович І.М. Психолого-педагогічні проблеми спілкування викладача та студента. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2013. Вип. 23. С. 380-385.
4. Гончаренко С. У. Український енциклопедичний словник. Вид. друге, доповнене і виправлене. Рівне: Волинські обереги, 2011. 552 с.
5. Григоренко Т. Компетентнісний підхід в контексті професійної підготовки психологів (спеціальних, клінічних). *Педагогічний часопис Волині*. №1(12). 2019. С. 78-86.
6. Деля О. Особистість керівника як чинник ефективного управління. *Економічний аналіз*. 2012. Т. 11(2). С. 187–189.
7. Длугунович Н. А. Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. №6 (219). С. 239-242
8. Зайцева І. В. «Soft skills» - невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI століття. *«Soft skills –*

невід'ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті». Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. С. 34-37.

9. Затворнюк О. М. Формування у майбутніх психологів психологічної готовності до професійного самовдосконалення: дис. ... канд. пед. н.: 13.00.04 – професійна освіта. Київ, 2013. 230 с.

10. Исаев В. П. Психологические особенности будущей профессиональной деятельности специалистов социономического профиля. *Мир науки, культуры, образования*. 2013. № 4(41). С. 203–206.

11. Іванова Л. В., Скорнякова О. В. «Soft skills» як важлива складова конкурентоспроможного фахівця з інформаційних технологій. *Молодий вчений*. № 12 (64). 2018. С. 83-87.

12. Коваль К. О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2015. № 2. С. 162–167.

13. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Малхазов О.Р. Збірник методик для діагностики психологічної готовності військовослужбовців військової служби за контрактом до діяльності у складі миротворчих підрозділів: Методичний посібник. К.: НДЦ ГП ЗСУ, 2011. 281 с.

14. Коляда Н., Кравченко О. Практичний досвід формування «soft-skills» в умовах закладу вищої освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. № 3(27). С. 137–145.

15. Кузан Г. Професійна підготовка фахівців професій типу «людина-людина» у вимірі сучасних вимог і реалій. *Молодь і ринок*. № 10 (165), 2018. С. 68-73.

16. Мозгова Г. В., Євтушенко В. А., Мозгова А. Д. Формування «soft skills» фахівця в галузі маркетингу на основі компетентнісного підходу. URL: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/50.-Mozgova-G.V..pdf>

17. 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.

18. Овчарук О. В. Розвиток компетентнісного підходу: стратегічні орієнтири міжнародної спільноти. *Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи*. Київ : «К.І.С.», 2004. 112 с.

19. Павлюк Є. О. Професійна компетентність як складова професійної діяльності майбутніх тренерів-викладачів. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер. : Педагогічні та психологічні науки. 2014. № 2. С. 109-117. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnarv_ppn_2014_2_12.

20. Повстин О. В., Козяр М. М. Значення «soft skills» у формуванні управлінської компетентності фахівців у галузі безпеки людини. Інформаційні технології. Вісник ЛДУБЖД, № 20, 2019. С. 122-127.

21. Пометун, О. І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн. *Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / за заг. ред. О. В. Овчарук*. Київ: К.І.С., 2004. С. 16-25.

22. Помилуко В. Ю. Психологія розвитку ключових компетентностей у дорослому віці: дис. ... доктора психол. н. 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія. Київ, 2020. 541 с.

23. Сидоренко Е. В. Тренінг комунікативної компетентності в деловом взаимодействии. СПб. : Речь, 2002. 208 с.

24. Силабус вибіркової навчальної дисципліни. Тренінг розвитку «soft skills». URL:

https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/18697/1/Trening_rozvytku_soft_skills_Sylabys.pdf

25. Ткачук І., Сосновенко Н. Розвиток «soft skills» у студентів коледжів. URL:

https://lib.iitta.gov.ua/717748/1/Тkachuk_Sosnovenko_soft%20skills_2019_16-18.pdf

26. Тушак А. Здобуття «soft skills» студентами у ЗВО як один із найвагоміших внесків у майбутню кар'єру. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/12/434.pdf>

27. Цимбалюк І.М. Психологія спілкування: Навчальний посібник. К.: ВД «Професіонал», 2004. 304 с.

28. Федоренко М. І., Федоренко І. В. Особливості формування інформаційної компетентності у майбутніх спеціальних психологів. Освітній дискурс: Гуманітарні науки: зб. наук. праць. Київ : ПП Вид-во «Гілея», 2017. Вип. 2, ч. I : Педагогічні науки. С. 52-63. URL: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/18052/1/Fedorenko%20I..pdf>.

29. Федоренко Н. Сучасні технології формування «soft skills» у студентів ОПП «Соціальні та медіа-комунікації». URL: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/36332/md_km_14.pdf?sequence=1&isAllowed=y

30. Феніна О.Я. Структура, функції, форми та види емпатії. Їх роль у міжособистісних стосунках Психологія: Зб. наук. праць. К, 2001. Вип. 14. – С. 109-117.

31. Фіцула М. М. Суть процесу навчання. *Педагогіка: посібник для студентів вищих педагогічних закладів*. Київ: Видавничий Центр «академія», 2002. С. 75-86.

32. Soft skills. URL: <https://science.uipa.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/soft-skills-1.pdf>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета

Шановний студенте, дай відповідь на наступні запитання.

1. Вкажіть свій вік _____
2. Вкажіть свій курс навчання _____
3. Вкажіть спеціальність, за якою навчаєшся _____
4. «Soft skills» це м'які, гнучкі, соціальні навички, що допомагають у професійній діяльності. Який рівень у себе Ви визначаєте їх у себе:
 - Високий,
 - Середній,
 - Низький,
 - Не можу визначити.
5. Визначте у себе рівень розвитку комунікативних навичок:
 - Високий,
 - Середній,
 - Нижче середнього,
 - Низький
6. Визначте у себе рівень розвитку емпатії:
 - Високий,
 - Середній,
 - Нижче середнього,
 - Низький
7. Чи бажаєте ви розвивати у себе навички «soft skills»?
 - Так,
 - Ні,
 - Не задувався (лася).
 - Низький
8. Чи бажаєте ви розвивати у себе навички «soft skills» через проходження різних тренінгових програм?

- Так,
- Ні,
- Не задувався (лася).

9. Чи маєте намір продовжувати навчання у магістратурі?

- Так, в ЗВО, в якому навчався на бакалавраті,
- Так, в іншому ЗВО,
- Так, на іншій спеціальності,
- Ні,
- Не визначився (лася).
- Свій варіант _____

Додаток Б

Методика «Інтерперсональна діагностика» Т. Лірі.

Текст опитувальника

- I. 1. Вміє подобатися.
2. Справляє враження на оточуючих.
3. Вміє розпоряджатися, наказувати.
4. Уміє наполягти на своєму.
- II. 5. Володіє почуттям гідності.
6. Незалежний.
7. Здатний сам подбати про себе.
8. Може проявити байдужість.
- III. 9. Здатний бути суворим.
10. Строгий, але справедливий.
11. Може бути щирим.
12. Критичний до інших.
- IV. 13. Любить поплакатися.
14. Часто печальний.
15. Здатний виявляти недовіру.
16. Часто розчаровується.
- V. 17. Здатний бути критичним до себе.
18. Здатен визнати свою неправоту.
19. Охоче підпорядковується.
20. Лагідний.
- VI. 21. Вдячний.
22. Такий, що захоплюється і схильний до наслідування.
23. Шанобливий.
24. Той, хто шукає схвалення.
- VII. 25. Здатний до співпраці, взаємодопомоги.

26. Прагне ужитися з іншими.

27. Доброзичливий.

28. Уважний і ласкавий.

VIII. 29. Делікатний.

30. Той, хто схвалює.

31. Чуйний до закликів про допомогу.

32. Безкорисливий.

I. 33. Здатний викликати захоплення.

34. Користується в інших повагою.

35. Володіє талантом керівника.

36. Любить відповідальність.

II. 37. Впевнений в собі.

38. Самовпевнений і напористий.

39. Діловий, практичний.

40. Суперничає.

III. 41. Стійкий і “крутий”, де треба.

42. Невблаганний, але неупереджений.

43. Дратівливий.

44. Відкритий і прямолінійний.

IV. 45. Не терпить, щоб їм командували.

46. Скептичний.

47. На нього важко справити враження.

48. Образливий, скрупульозний.

V. 49. Легко ніяковіє.

50. Не впевнений у собі.

51. Поступливий.

52. Скромний.

VI. 53. Часто вдається до допомоги інших.

- 54. Дуже шанує авторитети.
- 55. Охоче приймає поради.
- 56. Довірливий і прагне радувати інших.

VII. 57. Завжди люб'язний у спілкуванні.

- 58. Дорожить думкою навколишніх.
- 59. Товариський і уживчивий.
- 60. Добросердий.

VIII. 61. Добрий, вселяє впевненість.

- 62. Ніжний і м'якосердий.
- 63. Любить піклуватися про інших.
- 64. Щедрий.

I. 65. Любить давати поради.

- 66. Справляє враження значущості.
- 67. Начальницько наказовий.
- 68. Владний.

II. 69. Хвалькуватий.

- 70. Гордовитий і самовдоволений.
- 71. Думає тільки про себе.
- 72. Хитрий і розважливий.

III. 73. Нетерпимий до помилок інших.

- 74. Своєкорисливий.
- 75. Відвертий.
- 76. Часто недружелюбний.

IV. 77. Озлоблений.

- 78. Скаржник.
- 79. Ревнивий.
- 80. Довго пам'ятає образи.

V. 81. Самобичуючий.

82. Соромливий.

83. Безініціативний.

84. Лагідний.

VI. 85. Залежний, несамостійний.

86. Любить підкорятися.

87. Надає можливість іншим приймати рішення

88. Легко потрапляє в халепу.

VII. 89. Легко піддається впливу інших.

90. Готовий довіритися будь-кому.

91. Прихильний до всіх без вибору.

92. Всім симпатизує.

VIII. 93. Пробачає все.

94. Переповнений надмірним співчуттям.

95. Великодушний і терпимий до недоліків.

96. Прагне допомогти кожному.

I. 97. Прагне до успіху.

98. Чекає захоплення від кожного.

99. Розпоряджається іншими.

100. Деспотичний.

II. 101. Сноб (судить про людей за рангом і достатком, а не за особистими якостями).

102. Марнославний.

103. Егоїстичний.

104. Холодний, черствий.

III. 105. Уїдлиий, насмішкуватий.

106. Злий, жорстокий.

107. Часто гнівливий.

108. Бездушний, байдужий.

IV. 109. Злопам'ятний.

- 110. Проникнутий духом протиріччя.
- 111. Упертий.
- 112. Недовірливий і підозрілий.

V. 113. Боязкий.

- 114. Сором'язливий.
- 115. Занадто підкоряється.
- 116. М'якотілий.

VI. 117. Майже нікому не заперечує.

- 118. Нав'язливий.
- 119. Любить, щоб його опікали.
- 120. Надмірно довірливий.

VII. 121. Прагне здобути прихильність кожного.

- 122. З усіма погоджується.
- 123. Завжди з усіма дружелюбний.
- 124. Всіх любить.

VIII. 125. Надто поблажливий до оточуючих.

- 126. Намагається втішити кожного.
- 127. Дбає про інших на шкоду собі.
- 128. Псує людей надмірною добротою.

Анкета В

Методика «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В.В. Синявського і Б.О. Федоришина)

Текст опитувальника

1. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся?
2. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
3. Чи довго Вас турбує почуття образи, завдане Вам кимось із Ваших товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що створилася?
5. Чи є у Вас прагнення до встановлення нових знайомств із різними людьми?
6. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
7. Чи вірно, що Вам приємніше й простіше проводити час із книгами або за будь-якими іншими заняттями, ніж із людьми?
8. Якщо виникли будь-які перешкоди в здійсненні Ваших намірів, то чи легко Ви відступаєте від них?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за віком?
10. Чи любляете Ви придумувати та організовувати зі своїми товаришами різні ігри і розваги?
11. Чи важко Ви включаєтеся в нову для Вас компанію?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви домогтися, щоб Ваші товариші діяли згідно з Вашою думкою?

15. Чи важко Ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи правда, що у Вас не буває конфліктів із товаришами через невиконання ними своїх обов'язків, зобов'язань?
17. Чи прагнете Ви при слушній нагоді познайомитись і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ Ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі люди, і чи хочеться Вам побути на самоті?
20. Чи правда, що Ви зазвичай погано орієнтуєтеся в незнайомій для Вас обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно знаходитися серед людей?
22. Чи виникає у Вас роздратування, якщо Вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи Ви вагаєтеся, відчуваєте незручність або сором'язливість, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любляете Ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси Ваших товаришів?
27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед малознайомих Вам людей?
28. Чи правда, що Ви рідко прагнете до доказу своєї правоти?
29. Чи гадаєте Ви, що Вам не завдає особливого клопоту внести пожвавлення в малознайому Вам компанію?
30. Чи берете Ви участь у громадській роботі?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?

32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте Вашими товаришами?
33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено, потрапивши в незнайому компанію?
34. Чи охоче Ви беретеся до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що Ви не відчуваєте себе достатньо впевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правда, що у Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто Ви бентежитесь, відчуваєте незручність при спілкуванні з незнайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

Додаток Г

Методика «Шкала емоційного відгуку» А. Меграбяна і Н. Епштейна

Текст опитувальника

1. Мене засмучує, коли я бачу, що незнайома людина почувається серед інших людей самотньо
2. Мені неприємно, коли люди не вміють стримуватися і відкрито проявляють свої почуття
3. Коли хтось поруч зі мною нервує, я теж починаю нервувати
4. Я вважаю, що плакати від щастя нерозумно
5. Я близько до серця приймаю проблеми своїх друзів
6. Іноді пісні про кохання викликають у мене багато почуттів
7. Я б сильно хвилювався (хвилювалася), якби мав (мала) повідомити людині неприємне для нього звістка
8. На мій настрій сильно впливають оточуючі люди
9. Мені хотілося б отримати професію, пов'язану з спілкуванням з людьми

10. Мені дуже подобається спостерігати, як люди приймають подарунки
11. Коли я бачу, як плаче людини, то й сам (сама) засмучуюсь
12. Слухаючи деякі пісні, я часом відчуваю себе щасливою (щасливим)
13. Коли я читаю книгу (роман, повість тощо), то так переживаю, ніби все, про що я читаю, відбувається насправді
14. Коли я бачу, що з ким-то погано поводяться, то завжди серджуся
15. Я можу залишатися спокійним (спокійного), навіть якщо всі навколо хвилюються
16. Мені неприємно, коли люди при перегляді кінофільму зітхають і плачуть
17. Коли я приймаю рішення, ставлення інших людей до нього, як правило, ролі не грає

18. Я втрачаю душевний спокій, коли оточуючі чимось пригнічені
19. Я переживаю, коли бачу людей, які легко засмучуються через дрібниці
20. Я дуже засмучуюсь, коли бачу страждання тварин
21. Нерозумно переживати з приводу того, що відбувається в кіно або про що читаєш в книжці
22. Я дуже засмучуюсь, коли бачу безпорадних старих людей
23. Я дуже переживаю, коли дивлюся фільм
24. Я можу залишитися байдужим (байдужою) до будь-якого хвилювання навколо
25. Маленькі діти плачуть без причини