

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Інститут управління, психології та безпеки

Кафедра практичної психології

ОСОБЛИВОСТІ SOFT SKILLS СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

кваліфікаційна робота

здобувача вищої освіти
освітнього ступеня «бакалавр»

Софії ШЕРЕМЕТИ

4 курсу денної форми навчання
спеціальність 053 «Психологія»
ОПП «Психологія»

Науковий керівник:

доктор психологічних наук, доцент
Євген КАРПЕНКО

Рецензент:

доктор психологічних наук, професор
Зоряна КОВАЛЬЧУК

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

« ____ » _____ 2023 р., протокол № ____

Т.в.о. завідувача кафедри практичної психології
доктор психологічних наук, доцент

_____ **Євген КАРПЕНКО**

Львів
2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ «SOFT SKILLS» У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ.....	6
1.1. Наукові підходи до поняття, змісту і складових «soft skills».....	6
1.2. Особливості розвитку «soft skills» у студентів-психологів.....	15
Висновки до розділу 1.....	21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ «SOFT SKILLS» У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ.....	23
2.1. Організація дослідження та обґрунтування вибору методик.....	23
2.2. Аналіз отриманих результатів дослідження.....	30
2.3. Практичні рекомендації з розвитку «soft skills» у майбутніх психологів...	42
Висновки до розділу 2.....	48
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	54
ДОДАТКИ.....	59

ВСТУП

Актуальність теми. В сучасних реаліях в світі відбуваються стрімкі зміни, які стосуються всіх сфер людської життєдіяльності, тому виникає потреба змін у освіті, зокрема у системі підготовки спеціалістів-професіоналів своєї справи. Одним із важливих завдань підготовки випускника закладу вищої освіти є формування готовності до самоосвіти, уміння оперативного адаптуватися до змін.

У процесі навчання студенти опановують професійні компетенції, зокрема, вміння використовувати психолого-педагогічні технології у професійній діяльності. Сформованість відповідної компетенції може бути виміряна (за допомогою тестів або іспитів): вона має у відповідній освітній програмі код та найменування індикатор досягнення компетенції.

Зазначені вміння відносять до *hard skills* (жорсткі навички), хоча вважаємо, що правильніше визначати їх як уміння. Адже на рівні навиків людина діє автоматично, не замислюючись над тим, що і як потрібно робити, тоді як уміння, на відміну від навиків, завжди потребує активної інтелектуальної діяльності. Проте в англійськомовному науковому дискурсі не розділяють такі звичні нам поняття, як «вміння» і «навички», для їх позначення використовується одне і те ж слово – *skills*.

Hard skills – вузькі професійні навички, необхідні для вирішення конкретних завдань у професійній діяльності. В свою чергу *soft skills* – універсальні соціально-психологічні вміння, які не пов'язані безпосередньо з професійною діяльністю, але впливають на успішність людини як професіонала. В даний час їх відносять до навичок XXI століття, якими необхідно опанувати кожному фахівцю, щоб бути конкурентоспроможним на ринку праці. Тож сучасний світ висуває все більше вимог до формування молодого спеціаліста.

У сучасних освітніх моделях «soft skills» є ключовими компетенціями та важливими орієнтирами щодо готовності майбутніх психологів до ефективної професійної діяльності.

Стан дослідження теми. Питання розвитку «soft skills» стали предметом дослідження багатьох дослідників, таких як: Т. Волошина, Н. Длугунович, І. Зайцева, К. Коваль, Н. Коляда, О. Кравченко, Н. Махначова, Г. Мешко, О. Мешко, А. Мідляр, С. Наход, О. Повстин, С. Рябокінь, І. Ткачук, Н. Федоренко та інші.

Метою цього дослідження є теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження особливостей розвитку «soft skills» у студентів-психологів як важливої складової їхньої майбутньої професійної діяльності.

Вказана мета дослідження визначила наступні його **завдання**:

- окреслити наукові підходи до поняття, змісту і складових «soft skills»;
- з'ясувати особливості розвитку «soft skills» у студентів-психологів;
- організувати дослідження та обґрунтувати вибір методик;
- здійснити аналіз одержаних результатів дослідження;
- запропонувати практичні рекомендації з розвитку «soft skills» у майбутніх психологів.

Об'єктом дослідження є розвиток «soft skills» у майбутніх психологів.

Предметом дослідження є особливості розвитку «soft skills» у студентів-психологів.

Гіпотезою дослідження є твердження про те, що врахування в навчально-виховному процесі закладу вищої освіти особливостей розвитку «soft skills» студентів-психологів значно сприяє підготовці до їх майбутньої професійної діяльності.

Методи дослідження. Під час дослідження були застосовані теоретичні (аналіз, порівняння та узагальнення наукових джерел з проблеми дослідження); емпіричні (тест комунікативних умінь Л. Міхельсона, адаптований Ю.

Гільбухом; тест «Уміння раціонально використовувати час» (І. Вертейко); методика «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова, Е. Крушельницького; методика виявлення «Комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2) (В. Синявського і Б. Федоришина); «Тест критичного мислення Л. Старкі», в адаптації Є. Луценко); методи кількісної та якісної обробки даних.

Практичне значення дослідження полягає в можливості використання в навчальній діяльності закладу вищої освіти практичних рекомендацій, які були запропоновані в рамках цієї роботи щодо розвитку «soft skills» у студентів-психологів.

Структура роботи визначена метою і завданнями дослідження і складається із вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ «SOFT SKILLS» У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

1.1. Наукові підходи до поняття, змісту і складових «soft skills»

Однією з найбільш обговорюваних тем сьогодення залишається питання компетенцій і «скіллів» (від англ. skills – навички, вміння), а саме намагання віднайти ту унікальну комбінацію «ключових компетенцій/навичок XXI століття» в часи змін та швидкого розвитку технологій.

Спрогнозувати навички, які будуть потрібні в найближчому майбутньому намагаються різні авторитетні організації. Так, у березні 2016 року Генеральний Директорат Європейської Комісії з питань освіти та культури виніс на обговорення новий Порядок Денний з Навичок (ELI Skills Agenda) [1], що фокусується на вищій якості навичок для всіх та кращому розумінні потреб ринку праці.

В рамках Міжнародного економічного форуму в Давосі оновлюються топ-10 компетентностей для сучасної конкурентоспроможної людини. Наприклад, у 2020 році визначено такі, які будуть актуальними до 2025 року: «аналітичне мислення та інновації; активне навчання та наявність його стратегії; комплексне вирішення проблем; критичне мислення та аналіз; креативність, оригінальність та ініціативність; лідерство та соціальний вплив; використання технологій, моніторингу та контролю; технології проектування та програмування; врівноваженість, стресостійкість і гнучкість; власна думка, усунення складностей та ідейність» [2]. Також відокремлюється емоційний інтелект, вміння вести перемовини та бути переконливим (упевненим у власних силах), системне мислення та оцінювання ризиків та наслідків власних дій, орієнтація на обслуговування тощо. Порівнюючи топ-10 компетентностей в попередні роки, можна побачити, що формуванню навичок «soft skills» приділяється все більша увага.

Звернемо увагу, що «зародженню» поняття «soft skills» сприяли дослідження, пов'язані з реформою системи підготовки особового складу Армії США у період 1959-1972 рр. Вже тоді дослідники виявили важливість для військовослужбовців не тільки професійних навичок (hard skills), але й універсальних компетенцій (soft skills), які не піддаються планомірному навчанню. Пізніше розуміння відмінностей між soft і hard skills було виражено в доктрині «Системи проектування військової підготовки» 1968 року наступним чином: hard skills є навичками роботи переважно з машинами, soft skills – навичками роботи з людьми і паперами [3, с. 33]. Після цього терміни hard skills і soft skills перейшли у масове вживання наукового дискурсу.

Також поняття hard skills та soft skills розглядають за аналогією з англійськими термінами «hardware» - комп'ютерне «залізо» та «software» - програмне забезпечення. Адже насамперед комп'ютер – це певний матеріальний об'єкт, до якого можна доторкнутися, але основне в ньому – це програмне забезпечення, без якого функціонування машини неможливе.

Якщо звернутися до словникових визначень, то можна побачити, що Оксфордський словник визначає «soft skills», як особисті якості людини, які роблять взаємодію з іншими людьми більш ефективною і гармонійною [4]. В іншомовних джерелах «soft skills» трактуються як «бажані якості для певних форм зайнятості, що не залежать від набутих знань та, наприклад, включають здоровий глузд, здатність мати справу з людьми і позитивне гнучке ставлення в процесі робочих та позаробочих ситуацій тощо» («The Collins English Dictionary»). Звернемо увагу, що досліджуване поняття «soft skills», за даними онлайн-платформи Investopedia, вживається фахівцями з психології та соціології «для опису рівня та складових емоційного інтелекту (EQ – «Emotional Intelligence Quotient») на противагу звичному коефіцієнту інтелекту (IQ – «Intelligence Quotient»)» [5].

В наукових роботах поняття «soft skills» починає широко вживатися в 90-і рр. ХХ століття. Його спочатку використовують американські фахівці, потім європейські фахівці в галузі бізнесу, менеджменту, освіти, а нещодавно воно стало використовуватися й у працях вітчизняних дослідників.

Однак за цей в науковій літературі не було вироблено однозначного трактування сутності soft skills та не укладено переліку цих навичок, оскільки різні дослідники чи групи дослідників пропонують своє бачення щодо визначення досліджуваного поняття. Розглянемо ці підходи детальніше, представивши погляди західних (Табл. 1.1.) і вітчизняних дослідників (Табл. 1.2).

Таблиця 1.1. Підходи до визначення поняття «soft skills» серед зарубіжних дослідників

Автор	Визначення
Diane H. Parente, John D. Stephan, Randy C. Brown	«Soft skills – це навички управління людьми, а саме: чітке та змістовне спілкування, зворотний зв'язок, вирішення та/або управління конфліктами, а також розуміння людської поведінки» [6].
Hurrell S., Scholarios D., Thompson P.	«...soft skills нетехнічні навички, включаючи міжособистісні та внутрішньо особистісні здібності, щоб певною мірою полегшити виконання опанованої професії» [7].
Grisi C.	«Soft skills надають hard skills необхідної гнучкості, щоб розвиватися і залишатися в курсі змін обставин життя. М'які навички діють у напрямку далекому від професійної ролі особистості та виходять за рамки жорстких вимог професії» [8].
Lippman L. H., Ryberg R., Carney R., Kristin A.	«Soft skills – комплекс неспеціалізованих, важливих для кар'єри надпрофесійних навичок, які відповідають за успішну участь у робочому процесі, високу продуктивність і є наскрізними, тобто не пов'язаними з конкретною предметною сферою» [9].
Rana K.	«Soft skills це соціологічний термін, що відноситься до

	коефіцієнта емоційного інтелекту людини; набір рис особистості, соціальні навички, комунікативні здібності, особисті звички, дружелюбність і оптимізм» [10].
Robles M.	«Soft skills це особисті якості, особливості, таланти або рівень захоплення професійною діяльністю, які відрізняють дану особистість від інших людей зі схожими вміннями і компетентністю» [11].
Tharp T.	«Soft skills це одне з визначень емоційних компетенцій (емоційного інтелекту), без яких ніколи не досягти успіху ні в житті, ні в роботі; вони відносяться в основному до життєвих навичок» [12].

Тож бачимо, що більшість зарубіжних авторів, розглядають soft skills досить широко, через сукупність, набір деяких особистих якостей, навичок, емоційного інтелекту, атрибутів особистості та інше. Можна вести мову про те, що зарубіжні дослідники переважно визначають «м'які навички» як особисті якості людини, які допомагають зробити взаємодію з іншими людьми більш ефективною та гармонійною.

В свою чергу вітчизняні дослідники розглядають поняття «soft skills» через призму свого сприйняття та наукових інтересів. Однак практично всі визначення частково взаємопов'язані, а деякі з них тісно переплітаються одне з одним (Табл. 1.2.).

Таблиця 1.2. Підходи до визначення поняття «soft skills» серед вітчизняних дослідників

Автор	Визначення
Бородіна Н., Чеберячко С., Шевчук Н.	«Soft skills – це збірний термін, який посилається на безліч варіантів поведінки, що допомагають людям у роботі, зокрема командній, а також успішно соціалізуватися, швидше адаптуватися до змін на ринку праці та переорієнтуватися в разі

	втрапи актуальності сфери зайнятості» [13].
Давидова В.	«Soft skills розглядаються як набуті навички, що отримала людина через додаткову освіту і свій особистий життєвий досвід і які вона використовує для свого подальшого розвитку у професійній діяльності» [14].
Длугунович Н.	«Soft skills – це навички, вміння та характеристики, які дозволяють бути успішними незалежно від компанії, її специфіки діяльності та направлення бізнесу. Ці якості відповідають за прийняття рішення та комунікації» [15].
Коваль К.	«Soft skills» – соціологічний термін, який відноситься до емоційного інтелекту людини, свого роду перелік особистих характеристик, які так або інакше пов'язані з ефективною взаємодією з іншими людьми. Це навички, прояв яких достатньо важко виявляти, безпосередньо визначати, перевіряти, наочно демонструвати. До цієї групи належать індивідуальні, комунікативні та управлінські навички [16].
Махначова Н., Мідляр А.	Soft skills – це навички універсальні, які допомагають професійно розвиватися і будувати кар'єру в будь-якій галузі. Причому чим вище людина піднімається кар'єрними сходинками, тим менша вага hard skills і більша – soft skills [17].
Шипілов В.	«Soft skills це соціально-психологічні навички: комунікативні, лідерські, командні, публічні та ін., які можуть стати в нагоді у більшості життєвих ситуацій, пов'язані з тим, яким чином люди взаємодіють між собою» [18].

Вважаємо, що необхідно погодитися з думкою деяких дослідників, що поняття «soft skills» – це збірний термін, який враховує безліч варіантів поведінки, що допомагають людям у професійній діяльності, зокрема командній, а також сприяють успішній соціалізації. Він охоплює низку універсальних або некогнітивних компетенцій.

Зауважимо, що серед зарубіжних і вітчизняних дослідників були спроби окреслити складові м'яких навичок. Зокрема, американський експерт ринку праці Ю. Кателлі серед складників «soft skills» виокремлює такі, як «професійне спілкування, критичне мислення; робота в команді; навчання протягом життя; лідерство» [19].

Ю. Дроздов та О. Дубініна, до переліку soft skills, якими необхідно оволодіти соціальним працівникам відносять комунікативні навички; навички роботи в команді; управління часом (навички тайм-менеджменту); гнучкість; адаптивність та здатність змінюватися; лідерські якості; особистісні якості (навички, пов'язані з міжособистісними взаєминами – здатність планувати й керувати своєю кар'єрою, креативне і критичне мислення, емоційний інтелект, етичність, чесність, терпіння, наполегливість, впевненість у собі, повага до інших, стресостійкість) [18, с. 33].

Цей перелік Г. Мешко і О. Мешко доповнюють такими навичками: навички самоорганізації діяльності, уміння працювати з інформацією, пунктуальність, здатність бути дипломатичним, здатність вирішувати складні професійні завдання, дружелюбність, позитивність, ситуаційна обізнаність, відповідальність, резильєнтність [20, с. 268].

В свою чергу В. Шипілов розділяє soft skills на такі групи [18]:

– Базові комунікативні навички – командна робота, ведення переговорів, самопрезентація, проведення презентацій, базові навички продажу, публічні виступи, націленість на результат, ділове листування, клієнтоорієнтованість.

– Навички self-менеджменту – управління емоціями, управління стресом, управління власним розвитком, планування та цілепокладання, тайм-менеджмент, енергія, ентузіазм, ініціативність, наполегливість, рефлексія, використання зворотного зв'язку.

– Навички ефективного мислення – системне мислення, креативне мислення, структурне мислення, логічне мислення, пошук та аналіз інформації,

вироблення та прийняття рішень, проектне мислення, тактичне та стратегічне мислення.

– Управлінські навички – управління виконанням, планування, постановка завдань співробітникам, мотивування, контроль реалізації завдань, наставництво (розвиток співробітників) – менторинг, коучинг, ситуаційне керівництво та лідерство, ведення нарад, подання зворотного зв'язки, управління проектами, делегування [18].

Д. Аплебі у роботі «М'які навички студентів коледжу, які допоможуть досягти успіху зараз і в майбутньому» [22] представляє цікаву класифікацію soft skills. Запропонована класифікація містить в собі:

- Мотивацію та прихильність (Motivation and Commitment).
- Ініціативу, допитливість (Enthusiasm).
- Амбіції (Ambition). – Цілі (Goals).
- Таланти (Talents).
- Відвідуваність (Attendance).
- Підготовку (Preparation).
- Навички міжособистісної взаємодії (Interpersonal Skills).
- Навички мислення (Thinking Skills).

Результати дослідження «Навички для розвитку України 2030: погляд бізнесу та освіти», яке було проведено Центром «Розвиток КСВ» запропоновано власну класифікацію «soft skills» (Табл. 1.3.) [23].

Таблиця 1.3. Класифікація «soft skills», запропонована Центром «Розвиток КСВ»

SOFT SKILLS		
КОМУНІКАТИВНІ	ІННОВАЦІЙНІ	ПІДПРИЄМНИЦТВО
Комунікабельність,	Адаптивність/гнучкість,	Ініціативність, лідерство,

емоційний інтелект, медіаграмотність, грамотна усна й письмова мова, ораторське мистецтво, уміння слухати	аналітичне мислення, ІТ-грамотність, креативність, критичне мислення	орієнтованість на клієнтів, осмислення і прийняття рішень, відповідальність, підприємливість, стратегічне мислення
---	--	--

Звернемо увагу на групу інноваційних навичок і конкретно на креативність, значення якої зростає. Слід зауважити, що креативність – це багатогранне, складне, неоднозначне явище. Навіть зрозуміти, що таке креативність, потребує креативної діяльності.

В наукових джерелах побутує думка, що креативність не може прирівнюватись до інтелекту: інтелект – це здатність опрацювати та засвоїти великі обсяги інформації, а креативність – це здатність створювати значущі нові форми.

В свою чергу Дж. Гілфорд охарактеризував креативність за допомогою інтелектуальних здібностей. Серед них він виділив:

- швидкість (можливість бачити багато ідей за невеликий проміжок часу);
- гнучкість (здатність використовувати різні підходи);
- оригінальність (здатність представити своє бачення, яке відрізняється від загальноприйнятого) мислення;
- допитливість (сила, що спонукає до отримання нових знань);
- опір (здатність не слідувати стереотипи) [24, с. 225].

У цілому, з точки зору психології, креативність – це особливі творчі здібності, які формуються на основі розвинутого уявлення. Уявлення – це психічний процес формування образу предмета чи явища, які людина не здатна сприйняти в цей момент часу і в цих умовах. Уявлення формуються на минулому досвіді, що отримано під час реальної дійсності: вигадана тварина,

наприклад, пегас, який поєднує якості двох істот – птаха і коня. Зрозуміло, що креативність тісно пов'язана з поняттям творчості [24, с. 225].

Отож як з вищевикладеного вбачається, що зміст «м'яких» навичок досить широкий і розмитий. Дослідниця Т. Ковальова вважає, що в цю групу одночасно входять навички, які часто протирічать одна одній. Тому вона відокремила від соціальних навичок навички, які складають «культуру себе самого», коли людина розуміє, «що саме є моїм», «як я мислю», «які я маю пріоритети», «які мотиви моєї поведінки» і т. ін., назвавши їх *self skills*. Ці навички називають також екзистенціальними і метанавичками [3, с. 34]. Вони є ядром особистості, формуються десятиліттями або впродовж всього життя, і їх актуальність посилюється з часом життя.

Таким чином, хоча в науковій думці не сформовано єдиного підходу до розуміння сутності *soft-skills*, однак на основі зазначеного вище можна зробити такі висновки щодо особливостей досліджуваного поняття:

– *Soft skills* – це не просто навички, а широкий набір якостей (особистісні риси, інтелектуальні особливості, установки, навички тощо), які пов'язані з реалізацією та розвитком професіонала і в житті, і в професійній діяльності.

– *Soft skills* розуміються через особисті якості, універсальні навички, непрофесійні та набуті навички, які впливають на ефективність діяльності.

– Вони не залежать від специфіки професійної діяльності, тобто *soft skills* є спільними для різних видів професійної діяльності.

Можна стверджувати, що *soft skills* (м'які навички) – це комплекс «гнучких» компетентностей, що включає соціальні, емоційні, когнітивні та управлінські компоненти, які набагато важче виміряти та дати кількісну, чітко диференційовану оцінку. Іноді їх називають особистими якостями, оскільки вони залежать від характеру людини і на практиці можуть бути виявлені лише під час особистого спілкування.

1.2. Особливості розвитку «soft skills» у студентів-психологів

Протягом тривалого часу в центрі уваги при влаштуванні фахівця на роботу стояли насамперед професійна кваліфікація, а також старанність, пунктуальність та дисципліна. Однак за останні кілька десятиліть в умовах глобалізації та інформатизації суспільства характер та умови праці змінилися, і акцент змістився у бік таких особистих якостей, як уміння взаємодіяти з людьми, відданість своїй справі, мотивація до професійної діяльності, володіння додатковими знаннями та вміннями, а також бік інтелектуальної та емоційної сфери фахівця.

Як наслідок на ринку праці все більше затребувані фахівці з високим рівнем розвитку «м'яких» навичок. «Ідеальні» кандидати мають розвинені:

- комунікативні навички - побудова контакту з новими людьми та вміння взаємодіяти з ними, вміння правильно викласти власні смисли іншим учасникам взаємодії [25, с. 330];

- навички інтеріоризації інтересів організації, навички самонавчання та саморозвитку, вміння працювати з великим масивом інформації;

- розвинені навички креативності, асертивності, виховання лідерських якостей, вміння переконувати та відстоювати свою думку, ораторська майстерність та мовна грамотність;

- вміння знаходити вихід із конфліктної ситуації, виступати як посередник для конфліктуючих сторін, навички комунікативної толерантності, розвиток організаційних та управлінських якостей;

- навички роботи та комунікації в команді, здатності привести її до високого, конкурентного результату, вміння нести відповідальність за своє рішення та дії команди [25, с. 331];

- навички емпатії та вміння відчувати обстановку та емоції учасників взаємодії, ігнорувати негативні реакції учасників професійного взаємодії,

вміння в різних ситуаціях викликати симпатію та повагу до себе та членів своєї команди;

- здатність до цілепокладання та досягнення намічених особистих та командних цілей, мотивація всіх на досягнення результату, ціннісне ставлення до багатьох професійних ситуацій;

- вміння адаптуватися до складних обставин та екстремальних умов, стресостійкість та висока адаптивність;

- розвиток високого рівня навчання і як наслідок самореалізації, розуміння та прийняття чужих особливостей, а також своїх ресурсів та слабких, що обмежують характеристик;

- навички роботи з сучасними технічними пристроями та комунікації в інтернет-просторі, медіаграмотність [26, с. 19].

В свою чергу ряд дослідників і різних організацій намагаються виокремити найбільш затребувані soft skills. Підходів багато, однак якщо провести контент-аналіз і підрахувати частоту видів soft skills вітчизняних та зарубіжних дослідженнях, то можна побачити, що найбільш часто зустрічаються такі як:

1. Комунікативні навички, навички взаємодії з людьми;
2. Лідерство/управління іншими;
3. Управління емоціями;
4. Уміння працювати у команді;
5. Уміння вести переговори;
6. Критичне мислення;
7. Навички мотивації.

Зауважимо, що проблема становлення професійної кар'єри виступає особливо актуальною на завершальному етапі підготовки навчального закладу, так як у період навчання у закладах освіти відбувається формування кар'єрних компетенцій у студентів, що відбивається в конкретних постановах кар'єрних

цілей та розробці планів. І тому важливо, щоб протягом навчання студент був підготовлений не тільки на рівні «hard skills», але і обов’язково мав розвинені «soft skills». На думку Л. Н. Степанової [27, с. 75] до основних груп «soft skills» студентів належать наступні:

Таблиця 1.4. Основні групи «soft skills» студентів

Базові комунікативні навички	Навички self-менеджменту	Навички ефективного мислення
вміння слухати, переконувати; здатність аргументувати; навички публічного виступу; самопрезентація; здатність до командної роботи; ефективна поведінка в невизначених, критичні ситуації; толерантність до невизначеності	управління власними ресурсами (саморозвиток, самоосвіта); керування емоціями; планування; навички цілепокладання; навички тайм-менеджменту; ініціативність; самоорганізація; рефлексія; інформаційна грамотність	гнучкість; перспективність; аналітичність; доказовість; усвідомленість; прогностичність; креативність; інновативність

На переконання К. О. Коваль в більшості закладів вищої освіти не приділяють належної уваги розвитку в студентів їх «soft skills». Дослідниця звертає увагу на те, що навчальні програми перенавантажені навчальними дисциплінами, які розвивають у студентів «hard skills», «тобто «тверді» навички, пов’язані зі знанням фундаментальних та спеціальних дисциплін, здобуттям практичної підготовки тощо. Про те, як майбутньому випускнику взаємодіяти у колективі зі співробітниками, з клієнтами, з партнерами – не навчають, хоча ці навички дуже сильно впливають на ефективність роботи

співробітника» [28, с. 163]. Це так звані «м'які» знання, що важко піддаються вербалізації, навички та досвід.

Вітчизняні науковці Г. Мешко і О. Мешко на практиці дослідили особливості формування soft skills студентів непедагогічних спеціальностей у процесі вивчення курсу «Педагогіка» і наголошують, що на розвиток у здобувачів освіти soft skills орієнтовані навчальна діяльність, самостійна робота студентів, індивідуально-консультативна робота, виробнича та тренінгові практики, участь у діяльності Центру педагогічного консалтингу, залучення студентів до волонтерської діяльності та різноманітних акцій і проєктів [29, с. 268]. Водночас, на переконання дослідниць, справжньою школою для формування soft skills є робота на громадських засадах, участь у студентському самоврядуванні, громадських об'єднаннях, наукових товариствах, яка вчить роботі в команді, управлінню проєктами, самоорганізації діяльності, розвиває комунікативну компетентність, креативність та здатність до «реінжинірингу», тобто готовності робити звичні речі новим способом.

Тож маємо дві майже протилежні думки щодо формування м'яких навичок у студентів під час навчання в закладах освіти і вважаємо, що вони відображають різні кути того що відбувається на даний час в системі української освіти при підготовці молодих фахівців. Адже дійсно при підготовці певної групи фахівців більшою мірою приділяється увага розвитку «гнучких» навичок (наприклад, у галузі управління, у сфері продажів), в той час як в інших уваги приділяється менше.

Зрозуміло, що кожна професія зобов'язує розвивати певні навички для подальшої успішної роботи. Професія психолога – не виняток. У цілому його професійна підготовленість включає професійну спрямованість, професійно значущі якості, знання та вміння. Сутність підготовки студентів-психологів до професійної діяльності полягає в тому, щоб ті знання, уміння та навички, якими студенти оволодівають під час навчання, стали для них індивідуально

значущими. Лише тоді вони зумовлюють формування у майбутніх психологів цілісного наукового світогляду та творчої ініціативи, які стають рисами особистості та особливостями професійної діяльності.

Тож розвиток soft skills є важливим елементом професійної підготовки студентів-психологів.

Спираючись на дослідження вітчизняних психологів щодо особливостей розвитку «soft skills» у студентської молоді [30], можна окреслити деякі групи «soft skills» у здобувачів освіти в галузі психології.

Першу групу «м'яких навичок» складають комунікативні навички як важлива професійно-особистісна риса майбутнього психолога. До цієї групи належать такі компетенції, як: вміння працювати в команді, вести переговори, вміння ефективно спілкуватися з колегами, клієнтами, керівниками, розвинені навички міжособистісного спілкування, вміння переконувати, вирішувати конфліктні ситуації, приймати самостійні рішення. Найважливіше використовувати комунікативні навички при роботі з клієнтами, для яких важливе включене активне слухання, вміння правильно ставити запитання, стисло висловлювати думку тощо.

До другої групи належать навички особистої ефективності, до яких належать компетенції з ефективного управління часу або «тайм-менеджменту», відповідальності, стресостійкості, здатності досягати поставлених цілей, креативності та аналітичного мислення. Для успішної професійної діяльності важлива активність та новаторство майбутнього психолога, постійна робота над саморозвитком і самовдосконаленням.

Третю групу складають управлінські навички, що базуються на компетенціях роботи в мультидисциплінарній команді. Уміння згуртувати команду, налагодити ефективну комунікацію між її учасниками, продемонструвати лідерські якості – компетенції, необхідні для ефективної роботи в мультидисциплінарній команді.

Також слід відзначити, що для успішної професійної діяльності майбутні психологи повинні розвивати власні стратегічні навички. Ці навички складають четверту групу і включають в себе компетентність приймати стратегічні рішення, що дуже важливо при використанні новітніх технологій; уміння працювати в умовах конкуренції та соціальних загроз, планувати власну діяльність тощо.

П'ята група навичок включає критичне мислення, яке є одним із найважливіших навичок XXI століття. Майбутній фахівець-психолог повинен вміти аналізувати, систематизувати, оцінювати дані тощо.

Таким чином, розвиток soft skills має бути складовою частиною навчання студентів-психологів задля їх подальшої успішної професійної діяльності. Зазначене вище дозволяє стверджувати, що для майбутніх фахівців у галузі психології, насамперед, важливо розвивати широкий спектр особистісних та професійних характеристик soft skills.

1. Комунікативну майстерність як невід'ємну компетенція, що включає вміння слухати, аналізувати та запам'ятовувати інформацію, формулювання своєї аргументованої позиції, роботи в колективі.

2. Вміння керувати собою, своїми думками та емоціями, вміння аналізувати в емоційно напруженій ситуації та знаходити вихід із стресової ситуації.

3. Навички критичного та креативного мислення. Критичне мислення надає допомогу в осмисленні подій і фактів, їх аналізі. Креативне мислення здатне надавати допомогу у генеруванні нових ідей та розвитку творчого підходу під час навчання як учням, і їхнім батькам і педагогам.

4. Управлінські та лідерські навички – постановка завдань, планування, контроль за реалізацією поставлених завдань, мотивування на успішне досягнення цілей в команді.

5. Розвиток особистісної та професійної рефлексії для вибудовування зворотного зв'язку з усіма учасниками процесу та підвищення ефективності у роботі психолога.

Висновки до розділу 1

Таким чином, дослідження в рамках першого розділу кваліфікаційної роботи особливостей розвитку «soft skills» у студентів-психологів дозволило сформулювати наступні висновки:

1. Аналіз підходів щодо сутності soft skills показало наступні характерні властивості: це широке поняття, яке розкривається через великий набір характеристик: особисті якості, інтелектуальні особливості, соціально-психологічні навички, універсальні навички, непрофесійні та набуті навички; soft skills впливають ефективність діяльності людини; не залежать від специфіки професійної діяльності, є спільними для різних видів професійної діяльності; належать до такого класу понять, як діяльнісно важливі якості.

На основі зазначених характеристик можна сформулювати визначення soft skills як діяльнісно важливих якостей, які не залежать від специфіки професійної діяльності, але які впливають її ефективність, пов'язані з рішенням загальних професійних і метапрофесійних завдань.

З погляду спрямованості діяльності soft skills можна розділити на три підгрупи: soft skills, спрямовані на саму людину; soft skills, створені задля взаємодії з іншими людьми; soft skills, створені задля вирішення загальнопрофесійних завдань.

2. Світ інформації постійно оновлюється, знання швидко старіють, тому так важливо вчасно знаходити потрібну інформацію, використовувати її максимально ефективно. Цю вимогу задовольнить конкурентоспроможний спеціаліст із «м'якими» навичками. У світі професій відбувається зміщення

акценту з отримання жорстких навичок на м'які навички. Усунення розриву між затребуваними роботодавцями навичками та сформованими навичками майбутніх спеціалістів змушує навчальні заклади приділяти більше уваги окресленим проблемам.

Компонентами гнучких навичок студентів є універсальні навички, такі як уміння використовувати нові технології, адаптуватися до змін роботи, бажання вчитися, планувати свою діяльність і життя в цілому. Розвиток soft skills є важливим аспектом формування професійної компетентності студентів-психологів, оскільки це багатоконпонентний комплекс соціально-психологічних знань, умінь і навичок, що характеризується: комунікативною, емоційною, творчою, лідерською компетентністю, командною компетентністю. навички, навички тайм-менеджменту та навички самопрезентації, які проявляються у надзвичайно складних професійних ситуаціях у сфері ефективної взаємодії з колегами.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ РОЗВИТКУ «SOFT SKILLS» У СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ

2.1. Організація дослідження та обґрунтування вибору методик

У зв'язку з тим, що перед українськими закладами вищої освіти гостро постає проблема формування «м'яких» навичок у студентів в процесі їх навчання необхідно з'ясувати, наскільки підготовка здобувачів освіти в галузі психології відповідає вимогам щодо формування їх професійної компетентності.

Здійснивши теоретичний аналіз сутності поняття «soft skills» та визначивши їх структурні компоненти у студентів-психологів необхідно дослідити особливості розвитку «soft skills» у студентів, які в процесі здобуття відповідної кваліфікації.

Дослідження проводилося на базі Львівського державного університету внутрішніх справ. У дослідженні взяли участь 32 здобувачі освіти спеціальності 053 «Психологія».

Емпіричне дослідження основних груп soft skills студентів-психологів, які були окреслені в рамках першого розділу, здійснювалось за допомогою комплексу психодіагностичних методик, а саме:

- для діагностики рівня комунікаційних навичок - тест комунікативних умінь (Л. Міхельсона, адаптація Ю. Гільбуха);
- для діагности рівня розвитку навичок особистої ефективності тест «Уміння раціонально використовувати час» (І. Вертейко) ;
- для діагностики рівня сформованості управлінських навичок - методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жарікова, Е. Крушельницького);
- для діагностики рівня розвитку стратегічних навичок - методика виявлення «Комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2) (В. Синявського і Б. Федоришина);

- для діагностики рівня розвитку критичного мислення - тест критичного мислення (Л. Старкі, адаптація Є. Луценко).

Розглянемо детальніше обрані методики. Так, для діагностики рівня комунікаційних навичок використано тест комунікативних умінь. Його автором є Л. Міхельсон, а переклад та адаптація здійснена Ю. З. Гільбухом (див. Додаток А). Ця методика призначена для визначення рівня розвитку навичок комунікації та рівня загальної комунікативної компетентності особистості [31].

Слід зауважити, що тест комунікативних умінь Л. Міхельсона, представлений у модифікації та перекладі Ю. З. Гільбуха є тестом досягнень, які мають правильні та неправильні відповіді.

Отож метою цієї методики є визначення рівня розвитку комунікативних умінь. Тест складається з 27 питань із 5 варіантами відповідей, які розкривають такі ситуації: реакція на позитивні висловлювання, реакція на негативні висловлювання, реакція на прохання, ситуації розмови, ситуації, які потребують емпатійного відносини.

З метою практичної діагностики в тесті розроблені блоки діагностованих умінь: вміння надавати і приймати знаки уваги, реагування на справедливу критику, реагування на несправедливу критику, реагування на таку, що зачіпає, провокуючу поведінку з боку співрозмовника, вміння звернутися до іншої особи на чуже прохання, сказати «ні», вміння самому надати співчуття, підтримку, вміння самому приймати співчуття та підтримку, вміння вступити в контакт з іншою людиною, реагування на спробу вступити з тобою в контакт.

В результаті пропонується підрахувати число правильних і неправильних відповідей в процентному відношенні до загального числа вибраних відповідей і визначити, до якого типу реагування відноситься вибраний варіант відповіді: компетентного, залежного або агресивного.

Компетентний (високий) рівень розвитку комунікативних умінь свідчить про те, що цей респондент обирає ефективні стратегії комунікації у різних ситуаціях спілкування у різних ситуаціях.

Тоді як середній і низький рівень розвитку комунікативних умінь має на увазі два можливі поведінкові сценарії: агресивний і залежний. Залежний свідчить про те, що у більшості ситуацій комунікацій респондент ставить себе позицію «нижче» співрозмовника і поступається йому в ситуаціях конфлікту інтересів, а також виявляє зневагу власною думкою та страх проявити ініціативу. Агресивний рівень проявляється у спілкуванні як позиція «вище» співрозмовника, відмова від урахування його емоцій та думок у процесі спілкування.

Для діагностики рівня розвитку навичок особистої ефективності використано тест «Уміння раціонально використовувати час» (І. Вертейко) з невеликим корегуванням від автора, які б відображали реалії розпорядку дня саме здобувача освіти (див. Додаток В). Адже вважаємо, що навички «тайм менеджменту» є надзвичайно важливими і такими, які складно оволодіти в сучасному інформаційному суспільстві. Цим тестом передбачено, що учасники дослідження мають оцінити себе в певних ситуаціях і співвіднести це в балах: нуль балів - майже ніколи; один бал - іноді; два бали - часто; три бали - майже завжди. За кожним питанням отримані бали додаються [32].

Обробка та інтерпретація результатів передбачас: низький рівень управління власним часом (0-15 балів); середній рівень (16-20 балів); рівень вищий за середній (21-25 балів); високий рівень (26-30 балів). Максимальна кількість балів 30.

З метою діагностики рівня сформованості управлінських навичок у студентів-психологів використано методичку «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жарікова, Е. Крушельницького), яка дозволяє оцінити здатність людини бути лідером. На думку авторів тесту, здатність людини бути лідером

багато в чому залежить від розвиненості організаторських та комунікативних якостей. Характерологічними рисами особистості, які має особа з сильним управлінськими, лідерськими якостями, як зазначають Є. Жаріков і Є. Крушельницький, можуть бути такі прояви [33]:

1. Вольовий, здатний долати перешкоди шляху до мети.
2. Наполегливий, вміє розумно ризикувати.
3. Терплячий, готовий довго і добре виконувати однакову, нецікаву роботу.
4. Ініціативний і воліє працювати без дріб'язкової опіки. Незалежний.
5. Психічно стійкий і дає захопити себе нереальними пропозиціями.
6. Добре пристосовується до нових умов та вимог.
7. Самокритичний, тверезо оцінює як свої успіхи, а й невдачі.
8. Вимогливий до себе та інших, вміє запитати звіт за доручену роботу.
9. Критичний, здатний бачити в привабливих реченнях слабкі сторони.
10. Надійний, тримає слово, на нього можна покластися.
11. Витривалість може працювати навіть в умовах перевантажень.
12. Сприйнятливий до нового, схильний вирішувати нетрадиційні завдання оригінальними методами.
13. Стресостійкий, не втрачає самовладання та працездатності в екстремальних ситуаціях. А також оптимістичний, відноситься до труднощів як до неминучих і переборних перешкод.
14. Рішучий, здатний самостійно та своєчасно приймати рішення, у критичних ситуаціях брати відповідальність на себе.
15. Здатний змінювати стиль поведінки в залежності від умов, може і вимагати і підбадьорити.

Вказана методика дозволяє оцінити чи є в особи прояви лідерських якостей, тож випробуваному пропонується 50 висловлювань, де необхідно дати

відповідь «так» чи «ні». Середнього значення у відповідях не передбачено. Текст опитувальника наведено в Додатку С.

Що стосується інтерпретації результатів тесту, то якщо сума балів виявилася меншою за 25, то це означає, що якості лідера виражені слабо; якщо сума балів не більше від 26 до 35, то якості лідера виражені середньо; якщо сума балів виявилася від 36 до 40, то лідерські якості сильно виражені; якщо сума балів понад 40, то ця людина як лідер схильна до диктату [34, с. 24].

Діагностику рівня розвитку стратегічних навичок було вирішено здійснити за допомогою методики виявлення «Комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2) (В. Синявського і Б. Федоришина) (див. Додаток D). Оскільки саме ця методика спрямована на вивчення комунікативних і організаторських схильностей особистості (вміння встановлювати ділові та міжособистісні відносини, прагнення до розширення сфери контактів, участі у громадських та групових заходах, вміння впливати на людей, прагнення проявляти ініціативу і т. д.). Методика налічує 40 питань, на які необхідно відповідати «так» або «ні».

За результатами опитування ті, хто отримає оцінку 1, характеризуються вкрай низьким рівнем прояву схильностей комунікативної та організаторської діяльності.

Оцінка 2 буде свідчити, що розвиток комунікативних і організаторських схильностей знаходиться на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе сковано в новій компанії, колективі; віддають перевагу проведенні часу наодинці з собою, обмежують свої знайомства, відчують труднощі у встановленні контактів з людьми і при виступі перед аудиторією; погано орієнтуються в незнайомій ситуації; не відстоюють свою думку, важко переживають образи; прояви ініціативи у громадській діяльності вкрай знижено, у багатьох справах вони воліють уникати прийняття самостійних рішень [31, с. 29].

Для тих опитаних, які отримують оцінку 3 означатиме, що вони мають середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють власну думку, планують свою роботу, однак потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Комунікативні та організаторські схильності необхідно розвивати й удосконалювати.

Особи, які отримують за результатами тестування 4 відносяться до групи з високим рівнем прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони не губляться у новій обстановці, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, проявляють ініціативу у спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні прийняти самостійне рішення у важкій ситуації. Все це вони роблять не з примусу, а згідно з внутрішніми прагненнями.

Ті, хто отримав оцінку 5, володіють дуже високим рівнем прояву комунікативних та організаторських схильностей. Вони відчують потребу в спілкуванні і активно прагнуть до нього, швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поводять себе у новому колективі, ініціативні, воліють у важливій справі або в складній ситуації приймати самостійні рішення, відстоюють власну думку і домагаються, щоб вона була прийнята товаришами, можуть внести пожвавлення в незнайому компанію, люблять організовувати різні ігри, заходи. Наполегливі в діяльності, яка їх приваблює. Вони самі шукають такі справи, які б задовольняли їх потребу в комунікації і організаторській діяльності [31, с. 30].

І з метою діагностики рівня розвитку критичного мислення у студентів-психологів використано тест критичного мислення (Л. Старкі, адаптація Є. Луценко. Згаданий тест є об'єктивним тестом здібностей, який може застосовуватися індивідуально і в групі. Тест вербальний, складається з 27

тверджень/питань, кожен з 4-ма варіантами вибору правильної відповіді. Для кожного завдання передбачена єдина правильна відповідь.

Результати теста можуть інтерпретуватись як у відповідності з нормами, тобто розподілятись за рівнями дуже високого, високого, середнього, низького і дуже низького критичного мислення, так і доступні для якісного аналізу. Тест є однофакторним і в результаті обробки обчислюється один загальний показник критичного мислення, який може змінюватися від 0 до 27 балів.

Дуже високі результати по тесту свідчать про те, що в даного індивіда розвинені практично всі операції критичного мислення – логіка, індукція, дедукція, рефлексія, контроль над емоціями, що спотворюють прийняття рішень.

Високі результати по тесту означають, що даний індивід володіє більшістю (80-90%) навичок критичного мислення – логіки, індукції і дедукції, контролю над емоціями.

Середні результати по тесту означають, що даний індивід володіє значною кількістю (30-70%) навичок критичного мислення – логіки, індукції і дедукції, здатністю до критичного аналізу інформації.

Низькі показники по тесту свідчать, що даний індивід не володіє достатньою кількістю навичок критичного мислення (менше 30%), що призводить до частих помилок, невдалих рішеннях, нагромадження проблем в роботі та життєдіяльності в цілому.

Дуже низькі результати по тесту свідчать, що даний індивід справляється тільки з 10-20% завдань, що вимагають застосування критичного мислення [35, с. 60].

Таким чином, представлений вище комплекс психодіагностичних методик допоможе з'ясувати особливості розвитку «soft skills» у студентів-психологів.

2.2. Аналіз отриманих результатів дослідження

Діагностика особливості розвитку «soft skills» у студентів-психологів здійснювалася на Львівського державного університету внутрішніх справ. У дослідженні взяли участь 32 здобувачі освіти спеціальності 053 «Психологія», з них 16 здобувачів освіти першого курсу і 16 здобувачів освіти четвертого курсу.

Всі студенти були повідомлені про мету і завдання дослідження і про нерозголошення їх особистих даних. Дослідження проводилося із застосуванням електронних комунікаційних платформ.

Для з'ясування особливостей розвитку навичок комунікації в студентів-психологів був використаний тест комунікативних умінь Л. Міхельсона, в адаптації Ю. Гільбуха [31]. Мета цього тесту полягала у визначенні рівня комунікативної компетентності та якості сформованості комунікативних умінь досліджуваних.

Результати проведеного тесту комунікативних умінь Л. Міхельсона, адаптований Ю. Гільбухом серед студентів-психологів першого курсу представлені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1. Результати дослідження рівнів сформованості стилів спілкування студентів-психологів першого курсу (у %)

Стиль спілкування	Рівні сформованості стилів спілкування		
	Високий	Середній	Низький
Компетентний	31,25	50	18,75
Залежний	50	31,25	18,75

Агресивний	31,25	37,5	31,25
------------	-------	------	-------

З даних представленої таблиці бачимо, що половина студентів-психологів першого курсу (50%), які взяли участь в опитуванні мають залежний тип спілкування. Тобто, це означає, що такі особи залежні від поглядів, думок і поведінки інших людей. Також необхідно звернути увагу на те, що під час дослідження діагностовано дещо підвищені показники агресивності та некомпетентності опитаних у спілкуванні з оточуючими.

Результати проведеного тесту комунікативних умінь Л. Міхельсона, адаптований Ю. Гільбухом серед студентів-психологів четвертого курсу наведені у таблиці 2.2.

Таблиця 2.2. Результати дослідження рівнів сформованості стилів спілкування студентів-психологів четвертого курсу (у %)

Стиль спілкування	Рівні сформованості стилів спілкування		
	Високий	Середній	Низький
Компетентний	43,75	43,75	12,5
Залежний	12,5	31,25	56,25
Агресивний	6,25	25	68,75

Як бачимо з даних, наведених в таблиці 2.2 студенти-психологи четвертого курсу, на відміну від здобувачів освіти в галузі психології першого курсу, показали більш компетентний, впевнений, партнерський стиль спілкування з оточуючими. Також вони є менш залежними від думки оточуючих та менш агресивними, категоричними до суджень і негативних оцінок людей, подій.

Для діагностики особливостей розвитку навичок особистої ефективності, які включають, насамперед, компетентності з управління часом («тайм

менеджмент»), було застосовано тест «Уміння раціонально використовувати час».

Результати тесту «Уміння раціонально використовувати час» серед студентів-психологів першого курсу, які подано у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3. Результати тесту «Уміння раціонально використовувати час» серед студентів-психологів першого курсу (у %)

Рівень управління власним часом	
Низький	43,75
Середній	37,5
Вищий за середній	12,5
Високий рівень	6,25

За результатами опитувальника «Уміння раціонально використовувати час» у студентів першого курсу значно переважає низький рівень управління власним часом (43,75%), який характеризується відсутністю планування та раціонального використання свого часу та середній рівень управління власним часом (37,5%), який проявляється здатністю до організації свого часу, але не завжди досить послідовно та ефективно. Тоді як вищий за середній і високий рівень управління власним часом серед студентів першого курсу зустрічається вкрай рідко.

Розглянемо результати тесту «Уміння раціонально використовувати час» серед студентів-психологів четвертого курсу, які подано у таблиці 2.4

Таблиця 2.4. Результати тесту «Уміння раціонально використовувати час» серед студентів-психологів четвертого курсу (у %)

Рівень управління власним часом	
Низький	12,5

Середній	25
Вищий за середній	37,5
Високий рівень	25

Тож результати опитувальника «Уміння раціонально використовувати час» показують, що у студентів четвертого курсу краще розвинені навички тайм-менеджменту, адже значний відсоток опитаних показали вищий за середній рівень управління власним часом (37,5%), який характеризується саморегуляцією та організацією часу вищому за середній та високий рівень управління власним часом (25%), який характеризується високим рівнем планування, саморегуляції та організації часу.

Особливості розвитку управлінських навичок у студентів-психологів було досліджено за допомогою методики «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова, Е. Крушельницького [33]. Як наголошувалось вище, вказана методика дозволяє оцінити чи особа має лідерські характеристики і здатна бути лідером.

Тож результати проведеної методики «Діагностика лідерських здібностей» Є. Жарікова, Е. Крушельницького серед студентів-психологів першого курсу представлені у таблиці 2.5.

Таблиця 2.5. Результати дослідження лідерських якостей у студентів-психологів першого курсу (у %)

Рівень розвитку лідерських якостей	%
Слабкий	50
Середній	31,25
Високий	18,75
Надмірний (схильність до диктату)	

Отож з наведених вище даних вбачається, що у половини студентів-психологів першого курсу, які взяли участь у дослідженні лідерські якості розвинені слабо (50%), що свідчить, що даний час такі студенти скоріше всього не змогли б взяти на себе функції лідера. В 31,25% студентів лідерські якості виражені на середньому рівні і в 18,75% досліджуваних вони виражені на високому рівні, що характеризує їх як наполегливих та ініціативних, особистостей, які можуть повести команду за собою. Звернемо увагу, що жоден студент першого курсу спеціальності «Психологія» не проявив схильність до надмірного лідерства, яке може проявлятися навіть у формі диктату, що для професії психолога не повинно бути притаманно.

Результати дослідження розвитку лідерських якостей у студентів-психологів четвертого курсу наведені у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6. Результати дослідження лідерських якостей у студентів-психологів четвертого курсу (у %)

Рівень розвитку лідерських якостей	%
Слабкий	18,75
Середній	50
Високий	31,25
Надмірний (схильність до диктату)	

Результати дослідження показали, що серед студентів-психологів четвертого курсу половина опитаних проявили середній рівень розвитку лідерських якостей, а у 31,25% здобувачів освіти такі якості виражені на високому рівні. На даний час слабо розвинені лідерські якості у 18,75% студентів-психологів четвертого курсу. Знову ж таки приємно відзначити, що

жоден здобувач освіти з числа опитаних не проявив надмірну схильність до диктату, що не може бути притаманно особі психолога.

Для діагностики особливостей розвитку стратегічних навичок у майбутніх психологів було застосовано методику виявлення «Комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2) (В. Синявського і Б. Федоришина) [31]. Методика спрямована на виявлення вміння налагоджувати ділові та товариські контакти, бажання розширити їх, впливати на людей, проявляти ініціативу і т.д.

Результати дослідження щодо виявлення «Комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2) (В. Синявського і Б. Федоришина) серед студентів-психологів першого курсу представлені у таблиці 2.7.

Таблиця 2.7. Результати дослідження комунікативних і організаторських схильностей у студентів-психологів першого курсу (у %)

Рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей	%
Низький	6,25
Нижче середнього	37,5
Середній	31,25
Високий	25
Дуже високий	6,25

Представлені вище дані свідчать, що у студентів-психологів першого курсу комунікативні і організаторські здібності розвинені на нижче середнього рівня та середньому рівні. Це дає підстави говорити, що потенціал цих здібностей не характеризується високою стійкістю, адже опитані не виявляють особливо прагнення до спілкування, у встановленні контактів з іншими мають труднощі, в незнайомій ситуації орієнтуються недобре, їм важко відстояти свою

думку і пережити образи. Також такі особи не схильні до проявів ініціативи в громадській діяльності та і загалом уникають прийняття самостійних рішень у різних сферах свого життя. Тож очевидно, що комунікативні та організаторські схильності необхідно розвивати й удосконалювати.

В свою чергу результати діагностики комунікативних і організаторських схильностей у студентів-психологів четвертого курсу наведені у таблиці 2.8.

Таблиця 2.8. Результати дослідження комунікативних і організаторських схильностей у студентів-психологів четвертого курсу (у %)

Рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей	%
Низький	6,25
Нижче середнього	12,5
Середній	43,75
Високий	25
Дуже високий	12,5

З таблиці 2.8. бачимо, що більшість (43,75%) студентів четвертого курсу мають середній рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей, а це означає, що вони самостійно прагнуть до контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, відстоюють власну думку, планують свою роботу, хоча й потенціал їх схильностей не відрізняється на даний час високою стійкістю. В тому числі достатньо значний відсоток (25%) здобувачів освіти проявили високий рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей, що означає, що вони проявляють ініціативу у спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні прийняти самостійне рішення у важкій ситуації. І навіть двоє серед опитаних показали,

що мають дуже високий рівень розвитку комунікативних та організаторських схильностей.

Діагностику особливостей розвитку критичного мислення, яким має володіти фахівець в галузі психології, було використано «Тест критичного мислення Л. Старкі», в адаптації Є. Луценко [35].

Результати застосовуваної методики «Тест критичного мислення Л. Старкі», в адаптації Є. Луценко серед студентів-психологів першого курсу представлені у таблиці 2.9.

Таблиця 2.9. Результати дослідження критичного мислення у студентів-психологів першого курсу (у %)

Рівень розвитку критичного мислення	%
Низький	31,25
Середній	50
Високий	18,75

Представлені вище дані свідчать, що рівень розвитку критичного мислення у здобувачів освіти в галузі психології першого курсу переважно на середньому (50%) та низькому рівні (31,25%). А отже здатність до критичного аналізу інформації у студентів розвинена слабо, тому вони не володіють стійкою здатністю протистояти маніпуляціям з боку інших, контролювати свої емоції і усвідомлювати їх вплив на прийняття рішень. Вони відчувати себе недостатньо компетентними в інтелектуальних суперечках, тому намагаються всіяко викручуватися, адже вони не застосовують способи чіткої і переконливою логічної аргументації.

Результати методики «Тест критичного мислення Л. Старкі», в адаптації Є. Луценко серед студентів-психологів четвертого курсу наведені у таблиці 2.10.

Таблиця 2.10. Результати дослідження критичного мислення у студентів-психологів четвертого курсу (у %)

Рівень розвитку критичного мислення	%
Низький	18,75
Середній	50
Високий	31,25

З вказаних вище даних, можемо зробити висновок, що у студентів четвертого курсу навички критичного мислення знаходяться на середньому (50%) та високому (31,25%) рівнях. А отже це означає, що більшість опитаних володіє значною кількістю навичок критичного мислення – логіки, індукції і дедукції, здатністю до критичного аналізу інформації. Такими особами важко маніпулювати і нав'язувати думку, яка не співпадає з їх поглядами.

Узагальнену характеристику результатів проведеного емпіричного дослідження особливостей розвитку основних груп «soft skills» у студентів-психологів наведемо у вигляді діаграм.

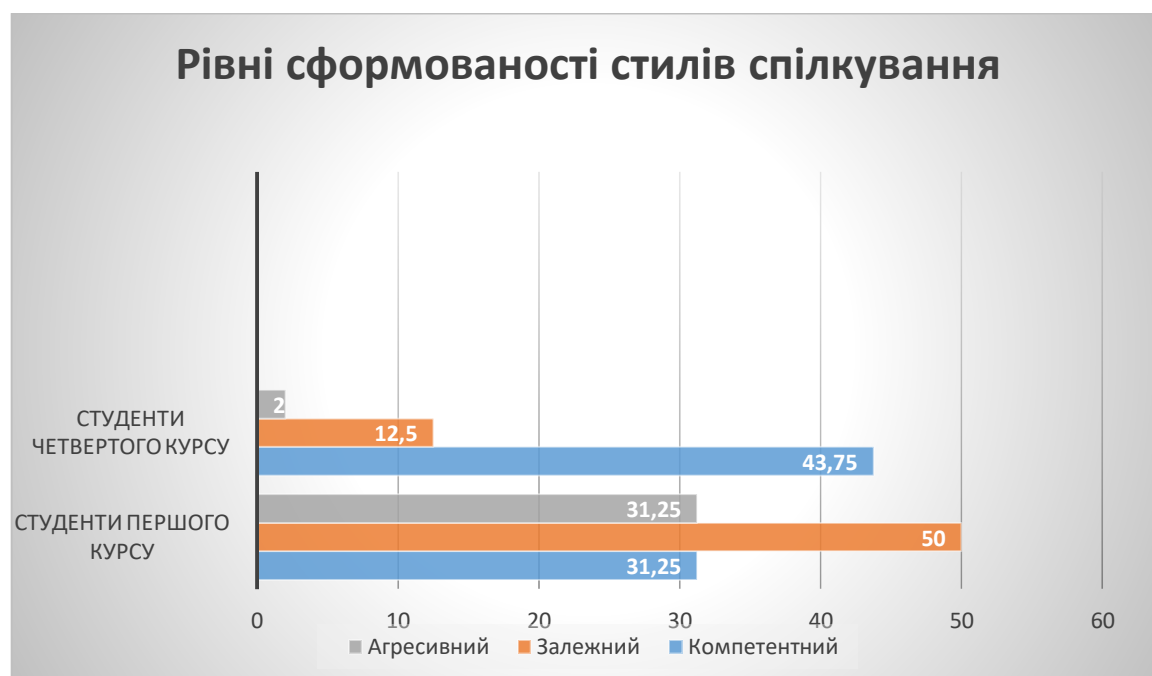


Рисунок 2.1. Результати дослідження рівнів сформованості стилів спілкування студентів-психологів

Тож як вбачається з рисунку 2.1., який узагальнює рівні сформованості стилів спілкування у студентів-психологів, у студентів першого курсу переважає залежний тип спілкування (50%), тоді як в студентів четвертого курсу переважає компетентний тип спілкування з оточуючими (43,75%).

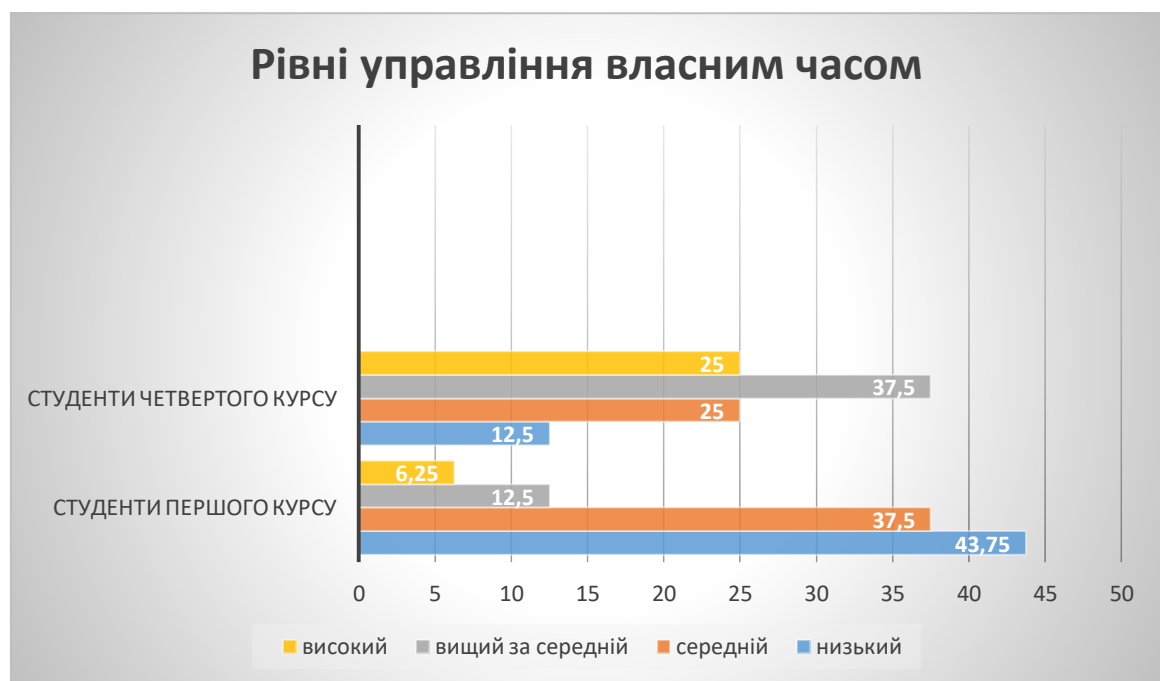


Рисунок 2.2. Результати дослідження розвитку навичок особистої ефективності у студентів-психологів

На рисунку 2.2. проілюстровано як розвинена одна з навичок особистої ефективності, а саме навичка тайм-менеджменту, у студентів, які здобувають освіту за спеціальністю «Психологія». Помітно, що студенти четвертого курсу демонструють кращі навички з організації часу, адже значна частина з них мають вищий за середній (37,5%) і високий (25%) рівень управління власним часом. Тоді як студенти першого курсу показали низький (43,75%) і середній (37,5%)

рівні управління власним часом, а отже потребують подальшого розвитку і вдосконалення цієї навички.

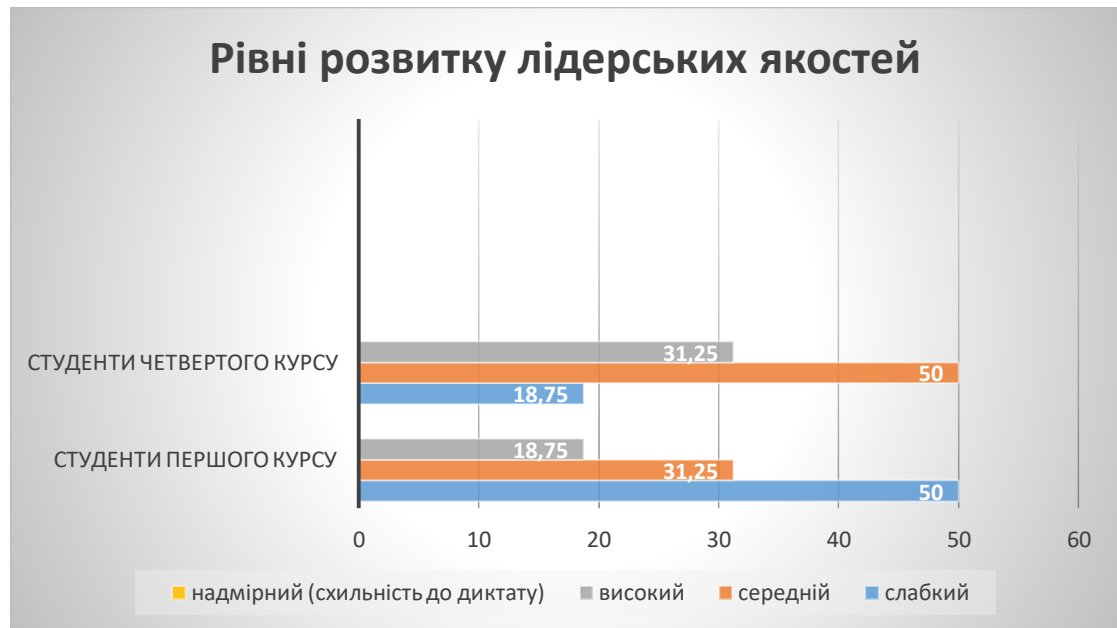


Рисунок 2.3. Результати дослідження лідерських якостей у студентів-психологів

Дані рисунку 2.3. свідчать про те, що у студентів-психологів першого курсу лідерські якості розвинені слабо (50%), тоді як у опитаних студентів четвертого курсу ці навички розвинені на середньому (50%) та високому (31,25%) рівнях.



Рисунок 2.4. Результати дослідження комунікативних і організаторських схильностей у студентів-психологів

Узагальнені дані щодо розвитку комунікативних і організаторських схильностей у студентів-психологів відображені на рисунку 2.4. Тож у студентів-психологів першого курсу рівень розвитку комунікативних і організаторських схильностей є на рівні нижче середнього (37,5%) і середнього рівня (31,25%). В той час як у студентів четвертого курсу ці схильності проявлені в основному на середньому (43,75%) і високому (25%) рівнях.

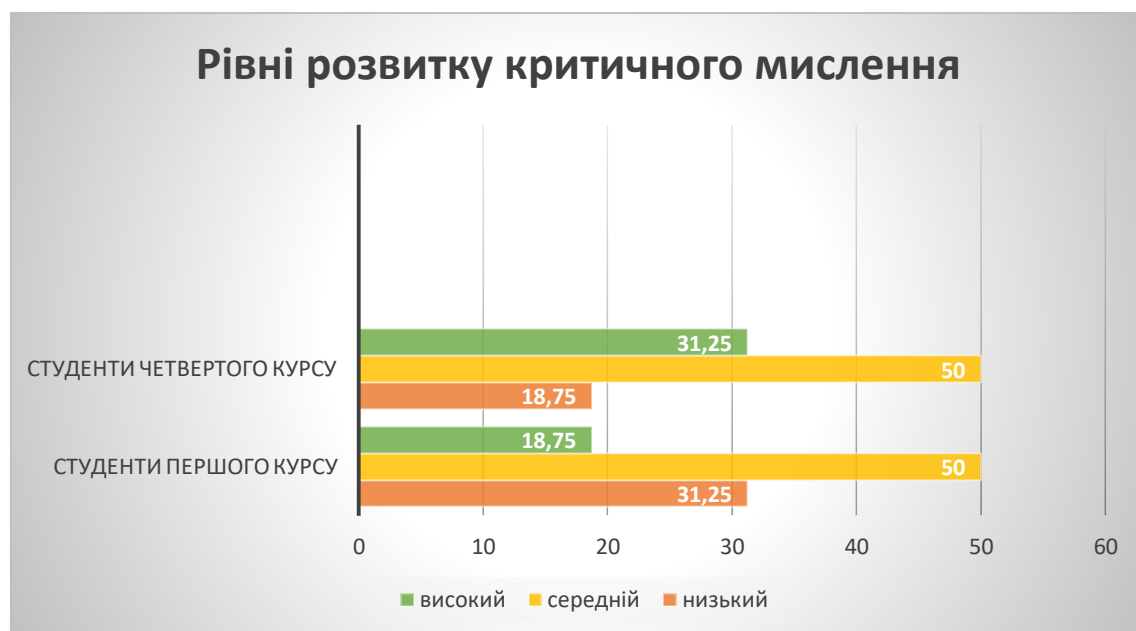


Рисунок 2.5. Результати дослідження рівнів розвитку критичного мислення у студентів-психологів

З даних на рисунку 2.5 вбачається, що в студентів-психологів першого курсу найбільше опитаних проявили середній рівень розвитку критичного мислення (50%). Аналогічною є ситуація і з студентами-психологами четвертого курсу (50%).

Таким чином, емпіричне дослідження показало, що в студентів четвертого курсу краще розвинені «soft skills» (хоча й безумовно ще є зони росту), ніж у студентів першого курсу, а отже під час навчання необхідно докладати зусиль для розвитку цих навичок у майбутніх психологів.

2.3. Практичні рекомендації з розвитку «soft skills» у майбутніх психологів

Розвиток у студентів «м'яких» навичок – основний фактор просування їх індивідуальної траєкторії профстановлення. Тому в освітній процес в закладі вищої освіти має бути спрямований також і на формування та розвиток цих навичок у студентів.

Серед основних напрямів роботи з «гнучкими» навичками щодо їх формування у студентів можна назвати такі: створення різних об'єднань студентів, застосування інтерактивних технологій у навчальному процесі, а також формування первинного досвіду практичної роботи шляхом засвоєння матеріалу навчальних дисциплін.

Це може бути досягнуто шляхом:

- організації гуртків/наукових осередків за інтересами в рамках університетських підрозділів;
- організації науково-методичних семінарів, в рамках яких проходять практичні заняття;
- проведенні студентських конференцій, майстер-класів, тематичних лекцій;
- наповнення навчального процесу інтерактивними формами і методами навчання (дискусії, тренінги, кейс-метод тощо);

Також означені напрямки з розвитку soft-skills можуть бути реалізовані наступними методами:

- створення спеціальних занять, фонових тренінгів;
- нетворкінг та навчання з досвіду інших;
- застосування на заняттях проектного та кейс-методу;
- самонавчання;
- пошук зворотної зв'язку;
- навчання, що передбачає роботу з наставником.

Розгнемо їх детальніше. Так, фонові тренінги передбачають самостійну роботу, де основою є психологічна складова. Вправи виконуються паралельно до інших справ, тобто фоновим чином. Мета даного методу – розвиток та виховання особистісних компетенцій із мінімізацією шкідливих звичок.

Навчання на основі досвіду наставника передбачає вивчення та аналіз поведінки висококваліфікованої людини, а нетворкінг ґрунтується на діяльності

зі створення ділових відносин. Реалізація даного методу дає можливість вирішення проблем та питань, що виникають більш оперативно і якісно, підвищує особистісну самооцінку, надає впевненості в собі, відчуття корисності, розвиває комунікативні та ораторські навички завдяки публічним виступам [36, с. 166].

Нетворкінг може бути реалізований шляхом участі у різних заходах, наприклад, семінарах, конференціях завдяки застосуванню у навчальному процесі Інтернет-ресурсів під час створення лекцій за допомогою електронних платформ, телеконференцій, онлайн-порталів; шляхом розробки та організації різноманітної проектної діяльності; участі в конференціях.

Наступний спосіб розвитку softskills – кейс-метод, тобто розробка проблемних завдань на основі реальних ситуацій з метою знаходження студентами оптимального вирішення питання.

Технологія case-study щодо розвитку «soft skills» студентів-психологів має таку змістову структуру:

- проблемний аналіз, визначається певними аспектами соціального відчуття самої проблеми, що потребує вирішення;
- системний аналіз сформує певні уміння цілісного бачення конкретної проблеми;
- праксеологічний аналіз розкриває прагматизм діяльності та формує критичне мислення, що впливає на ефективність діяльності;
- прогностичний аналіз розвиває прогностичне мислення та прагнення до логічного осмислення проблемної ситуації та передбачення на цій основі конкретних дій для прийняття рішень;
- причинно-наслідковий аналіз встановлює причини та обставини, які спровокували виникнення даної проблемної ситуації;
- аксеологічний аналіз передбачає проектування системи оцінювання проблемної ситуації, враховуючи різні позиції [37, с. 188].

Метою технології case-study є розвиток «soft skills» студентів-психологів, тобто соціально-психологічних компетентностей таких, як:

- комунікативної компетентності у студентів-психологів;
- емоційної компетентності у студентів-психологів;
- креативної компетентності у студентів-психологів,
- лідерської компетентності у студентів-психологів;
- здатності до командної роботи та взаємодії студентів-психологів;
- часової компетентності у студентів-психологів.

Технологія case-study щодо розвитку «soft skills» студентів-психологів передбачає такі завдання:

- отримання теоретичних знань щодо структурних компонентів «soft skills»;
- розвиток комунікативних здібностей у студентів-психологів;
- розвиток емоційного інтелекту у студентів-психологів;
- розвиток креативного та критичного мислення у студентів-психологів;
- розвиток лідерських здібностей у студентів-психологів;
- розвиток навичок командної роботи у студентів-психологів;
- розвиток умінь раціонально використовувати час у магістрівпсихологів [37, с. 188].

Отож кейс-метод дозволяє не лише збагачувати теоретичні знання студентів, а й розвивати практичні вміння та навички: здатність до комфортної роботи в команді, почуття відповідальності та тимчасового простору, критичне мислення.

Метод самонавчання також є одним з напрямків розвитку softskills, що відрізняється ефективним плануванням та самоорганізацією. Він полягає у самостійному вивченні навчального матеріалу, наприклад, прослуховування та перегляду запису лекцій, відеофільмів, тренінгів та різних вебінарів. Метод пошуку зворотного зв'язку пов'язаний з отриманням відгуків, коментарів від

суб'єктів освітнього процесу за якістю роботи студента, успішністю поведінки, рівня розвитку навичок [38, с. 99].

Також доречно розробляти програми психологічного супроводу, спрямованої на розвиток soft-skills у студентів-психологів. До прикладу, розглянемо модель програми психологічного супроводу, спрямованої на розвиток комунікативних здібностей у студентів-психологів.

Її мета полягає в проведенні комплексу психологічних заходів, спрямованих на створення умов, що сприяють формуванню та розвитку комунікативних здібностей студентів-психологів у процесі навчальної діяльності.

Для успішної реалізації зазначеної мети необхідно вирішити такі завдання:

- підвищення рівня самооцінки у комунікативній діяльності;
- розвиток навичок ефективного самопізнання;
- зміцнення почуття особистої ефективності;
- розвиток уявлень про норми та правила ефективного спілкування;
- формування та розвиток потреб та мотивів, що лежать в основі спілкування;
- розвиток внутрішніх спонукань особистості до комунікативної діяльності;
- навчання вмінню адресувати повідомлення та привертати до себе увагу співрозмовника;
- формування вміння критично ставитися до власної думки, дій, висловлювань;
- розвиток здібності емоційного співпереживання та ін.

Реалізація вищеописаних завдань має здійснюватися в цілеспрямованій психолого-педагогічній роботі зі студентами, спрямованій на надання психологічної допомоги в розвитку основних компонентів комунікативних

здібностей. Основною метою такої роботи було формування та розвиток у студентів-психологів комунікативних здібностей у процесі навчальної діяльності.

Для реалізації вищезгаданих напрямів, у модель системи психологічного супроводу включені такі блоки, як: психологічна профілактика, психологічна діагностика, психологічна освіта, психологічна корекція та індивідуальне психологічне консультування.

Психологічна профілактика являє собою один з важливих психологічних заходів, спрямованих на створення умов, які сприяють розвитку комунікативних здібностей.

Психологічна діагностика як спеціально організована цілеспрямована діяльність психолога спрямована на: 1) вивчення особистісних характеристик та навного рівня комунікативних здібностей у студентів; 2) оцінювання ефективності психологічної роботи зі студентами-психологами; 3) вибір оптимальних засобів і способів проведенні психологічної профілактики, розвитку та корекції.

Психологічне просвітництво має основну мету - сформувати у студентів психологічні знання з питань розвитку комунікативних здібностей, впевненості в собі, технікам подолання комунікативних бар'єрів та способам формування навичок впевненої поведінки в рамках професійної діяльності. Цей вид психологічної роботи активно реалізується у навчальному процесі на лекційних, семінарських та практичних заняттях з курсів, що викладаються в рамках спеціальності «Психологія».

Психологічна корекція як ще один напрямок програми психологічного супроводу проводиться у формі соціально-психологічного тренінгу, який включає чотири послідовні блоки: особистісний, когнітивний, мотиваційний та поведінковий та сприяє оволодінню прийомами ефективного спілкування через ігрові компоненти та техніку активного слухання.

Також важливим видом діяльності у роботі психолога щодо розвитку комунікативних здібностей є психологічне консультування, а саме індивідуальне психологічне консультування студентів, яке визначається як спеціальним чином організований, структурований за етапами процес спілкування консультанта та клієнта, націлений на вирішення психологічних проблем, з якими звертаються клієнти.

Таким чином, в процесі навчання студентів-психологів необхідно залучати до активної роботи над проєктами, в тому числі командними, додавати інтерактивних форм у процес навчання, застосувати формат case-study щодо розвитку «soft skills» студентів-психологів, а також заохочувати до нетворкінгу та самонавчання. А також розробляти програми психологічного супроводу, спрямовані на розвиток конкретного виду soft-skills у студентів-психологів.

Висновки до розділу 2

Емпіричне дослідження особливостей розвитку «soft skills» у студентів-психологів, яке було здійснене в рамках другого розділу кваліфікаційної роботи дало можливість сформулювати такі висновки.

1. Емпіричне дослідження основних груп soft skills студентів-психологів, проводилося на базі Львівського державного університету внутрішніх справ. У ньому взяли участь 32 здобувачі освіти спеціальності 053 «Психологія», з них 16 студентів першого курсу та 16 студентів четвертого курсу. Дослідження проводилося з використанням електронних засобів зв'язку та платформ.

Для здійснення емпіричного дослідження було обрано комплекс психодіагностичних методик, а саме: для діагностики рівня комунікаційних навичок - тест комунікативних умінь (Л. Міхельсона, адаптація Ю. Гільбуха); для діагностики рівня розвитку навичок особистої ефективності тест «Уміння раціонально використовувати час» (І. Вертейко); для діагностики рівня

сформованості управлінських навичок - методику «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жарікова, Е. Крушельницького); для діагностики рівня розвитку стратегічних навичок - методика виявлення «Комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2) (В. Синявського і Б. Федоришина); для діагностики рівня розвитку критичного мислення - тест критичного мислення (Л. Старкі, адаптація Є. Луценко).

2. Проведене дослідження показало, що щодо сформованості стилів спілкування у студентів-психологів, то у студентів першого курсу переважає залежний тип спілкування (50%), тоді як в студентів четвертого курсу переважає компетентний тип спілкування з оточуючими (43,75%).

Студенти четвертого курсу проявили краще розвинені навички управління власним часом, а саме на рівні вищому за середній (37,5%) і високому (25%). Тоді як студенти першого курсу показали низький (43,75%) і середній (37,5%) рівні управління власним часом.

У студентів-психологів першого курсу лідерські якості розвинені слабо (50%), тоді як у опитаних студентів четвертого курсу ці навички розвинені на середньому (50%) та високому (31,25%) рівнях.

Що стосується розвитку комунікативних і організаторських схильностей, то у студентів-психологів першого курсу вони на рівні нижче середнього (37,5%) і середнього рівня (31,25%). В той час як у студентів четвертого курсу ці схильності проявлені в основному на середньому (43,75%) і високому (25%) рівнях.

У здобувачів освіти першого курсу, які взяли участь в опитуванні виявлено переважно середній рівень розвитку критичного мислення (50%) і такий же рівень продемонстрували студенти-психологи четвертого курсу (50%).

3. Проведене емпіричне дослідження підтвердило необхідність розвитку soft-skills у майбутніх психологів протягом всього періоду навчання. Тому серед рекомендацій, для досягнення цього ми вбачаємо необхідність залучення

студентів-психологів до активної роботи над проектами, в тому числі командними, запровадження інтерактивних форм навчання, застосування формату case-study щодо розвитку «soft skills» студентів-психологів, а також заохочення до нетворкінгу та самонавчання. А також розробляти програми психологічного супроводу, спрямованих на розвиток конкретного виду soft-skills у студентів-психологів.

ВИСНОВКИ

Дослідження особливостей soft skills студентів-психологів в рамках кваліфікаційної роботи дозволило сформуванати наступні висновки.

1. Аналіз підходів щодо сутності soft skills показало наступні характерні властивості: це широке поняття, яке розкривається через великий набір характеристик: особисті якості, інтелектуальні особливості, соціально-психологічні навички, універсальні навички, непрофесійні та набуті навички; soft skills впливають ефективність діяльності людини; не залежать від специфіки професійної діяльності, є спільними для різних видів професійної діяльності; належать до такого класу понять, як діяльнісно важливі якості.

На основі зазначених характеристик можна сформуванати визначення soft skills як діяльнісно важливих якостей, які не залежать від специфіки професійної діяльності, але які впливають її ефективність, пов'язані з рішенням загальних професійних і метапрофесійних завдань.

З погляду спрямованості діяльності soft skills можна розділити на три підгрупи: soft skills, спрямовані на саму людину; soft skills, створені задля взаємодії з іншими людьми; soft skills, створені задля вирішення загальнопрофесійних завдань.

2. Світ інформації постійно оновлюється, знання швидко старіють, тому так важливо вчасно знаходити потрібну інформацію, використовувати її максимально ефективно. Цю вимогу задовольнить конкурентоспроможний спеціаліст із «м'якими» навичками. У світі професій відбувається зміщення акценту з отримання жорстких навичок на м'які навички. Усунення розриву між затребуваними роботодавцями навичками та сформованими навичками майбутніх спеціалістів змушує навчальні заклади приділяти більше уваги окресленим проблемам.

Компонентами гнучких навичок студентів є універсальні навички, такі як уміння використовувати нові технології, адаптуватися до змін роботи, бажання

вчитися, планувати свою діяльність і життя в цілому. Розвиток soft skills є важливим аспектом формування професійної компетентності студентів-психологів, оскільки це багатокомпонентний комплекс соціально-психологічних знань, умінь і навичок, що характеризується: комунікативною, емоційною, творчою, лідерською компетентністю, командною компетентністю. навички, навички тайм-менеджменту та навички самопрезентації, які проявляються у надзвичайно складних професійних ситуаціях у сфері ефективної взаємодії з колегами.

3. Емпіричне дослідження основних груп soft skills студентів-психологів, проводилося на базі Львівського державного університету внутрішніх справ. У ньому взяли участь 32 здобувачі освіти спеціальності 053 «Психологія», з них 16 студентів першого курсу та 16 студентів четвертого курсу. Дослідження проводилося з використанням електронних засобів зв'язку та платформ.

Для здійснення емпіричного дослідження було обрано комплекс психодіагностичних методик, а саме: для діагностики рівня комунікаційних навичок - тест комунікативних умінь (Л. Міхельсона, адаптація Ю. Гільбуха); для діагностики рівня розвитку навичок особистої ефективності тест «Уміння раціонально використовувати час» (І. Вертейко); для діагностики рівня сформованості управлінських навичок - методика «Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жарікова, Е. Крушельницького); для діагностики рівня розвитку стратегічних навичок - методика виявлення «Комунікативних і організаторських схильностей» (КОС-2) (В. Синявського і Б. Федоришина); для діагностики рівня розвитку критичного мислення - тест критичного мислення (Л. Старкі, адаптація Є. Луценко).

4. Проведене дослідження показало, що щодо сформованості стилів спілкування у студентів-психологів, то у студентів першого курсу переважає залежний тип спілкування (50%), тоді як в студентів четвертого курсу переважає компетентний тип спілкування з оточуючими (43,75).

Студенти четвертого курсу проявили краще розвинені навички управління власним часом, а саме на рівні вищому за середній (37,5%) і високому (25%). Тоді як студенти першого курсу показали низький (43,75%) і середній (37,5%) рівні управління власним часом.

У студентів-психологів першого курсу лідерські якості розвинені слабо (50%), тоді як у опитаних студентів четвертого курсу ці навички розвинені на середньому (50%) та високому (31,25%) рівнях.

Що стосується розвитку комунікативних і організаторських схильностей, то у студентів-психологів першого курсу вони на рівні нижче середнього (37,5%) і середнього рівня (31,25%). В той час як у студентів четвертого курсу ці схильності проявлені в основному на середньому (43,75%) і високому (25%) рівнях.

У здобувачів освіти першого курсу, які взяли участь в опитуванні виявлено переважно середній рівень розвитку критичного мислення (50%) і такий же рівень продемонстрували студенти-психологи четвертого курсу (50%).

5. Проведене емпіричне дослідження підтвердило необхідність розвитку soft-skills у майбутніх психологів протягом всього періоду навчання. Тому серед рекомендацій, для досягнення цього ми вбачаємо необхідність залучення студентів-психологів до активної роботи над проектами, в тому числі командними, запровадження інтерактивних форм навчання, застосування формату case-study щодо розвитку «soft skills» студентів-психологів, а також заохочення до нетворкінгу та самонавчання. А також розробляти програми психологічного супроводу, спрямованих на розвиток конкретного виду soft-skills у студентів-психологів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Communication from The Commission to The European Parliament, The Council, The European Economic and Social Committee and The Committee of the Regions “A New Skills Agenda for Europe”. Brussels, 10.6.2016
2. Whiting K. These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>
3. Носовець Н. Пискун О., Рекун О. Теоретичне дослідження поняття «self skills» учителя. *Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т. Г. Шевченка*. Серія: Педагогічні науки. 2021. Вип. 14-15. С. 32-36.
4. Oxford Advanced Learner’s Dictionary. URL: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/soft-skills>
5. Друганова О. Роль дисциплін вільного вибору у формуванні в здобувачів вищої освіти «soft skills». *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2021. Вип. 1(48). С. 23-29.
6. Diane H. Parente, John D. Stephan, and Randy C. Brown, «Facilitating the Acquisition of Strategic Skills: The Role of Traditional and Soft Managerial Skills». *Management Research Review*. 35, 11. 2012. 1007 p.
7. Hurrell S. A., Scholarios D., Thompson P. More than a “humpty dumpty” term: Strengthening the conceptualization of soft skills. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 2013. pp. 161-182.
8. Grisi, C.G.A., Soft Skills: a close link between enterprises and ethics. Speech at «Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification». – workshop in Bertinoro, FC, Italy, 2014.
9. Lippman L. H., Ryberg R., Carney R., Kristin A. Workforce connections: key «soft skills» that foster youth workforce success: toward a consensus across fields. Child Trends Publication, 2015. 56 p.

10. Rana K. Persuasion, trust, and personal credibility. URL: <https://www.diplomacy.edu/resources/general/persuasion-trust-and-personalcredibility>
11. Robles M. M. Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*. 2016. 75 (4). pp. 453-465.
12. Твайла Т. Звичка працювати разом. Як рухатися в одному напрямку, розуміти людей та створювати справжню команду. Видавництво: Манн, Іванов та Фербер. 2017. 208 с.
13. Бородіна Н. А., Чеберячко С. І., Шевчук Н. А. Формування навичок soft skills та принципів доброчесності у здобувачів вищої освіти при викладанні дисциплін зі спеціальності «Цивільна безпека». *Вісті Донецького гірничого інституту*. 2020. № 2 (47). С. 206-214.
14. Давидова В. Слухати, говорити та домовлятися: що таке soft skills та як їх розвивати. URL: <http://ttheoryandpractice.ni/posts/11719-soft-skills>
15. Длугунович Н. А. Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. № 6. С. 239-242.
16. Коваль К. О. Розвиток «Soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2015. № 2. С. 162-167.
17. Махначова Н. М., Мідляр. А. К. «Soft skills» керівника підприємства. *Економіка та управління підприємствами*. 2017. № 17. С. 380-383.
18. Шипілов В. Перелік навичок soft-skills та способи їх розвитку. URL: http://www.cfin.ra/management/people/dev_val/softskills.shtml.
19. Catelly Y. Raising Stakeholders' Awareness of the Need for Soft Skills in the Tertiary Engineering Education Curriculum. *Synergy*, issue 6(1), 2010. pp. 41-56.
20. Дроздова Ю. В., Дубініна О. В. Концептуальні підходи до визначення «soft skills» у сучасних освітніх і професійних моделях. *Soft skills – невід'ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентів у XXI столітті:*

збірник тез доповідей міжвузівського науково-методичного семінару (Київ, 21 лютого 2020 р.). Київ: КНТЕУ, 2020. С. 31-34.

21. Мешко Г. М., Мешко О. І. Формування soft skills студентів непедагогічних спеціальностей у процесі вивчення курсу «Педагогіка». *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія: «Педагогіка. соціальна робота». 2021. Випуск 1 (48). С. 267-271.

22. Appleby D. C. The soft skills college students need to succeed now and in the future. Transferable skills for success in college and the workplace. URL: <http://www.apa.org/ed/precollege/psn/2017/09/soft-skills>. Aspx

23. Кушмар Л., Колот Л., Дубініна О. Формування SOFT SKILLS на основі Business Partner (Пірсон). URL: <http://journal.ndiu.org.ua/index.php/2617-3921/article/view/213963>

24. Хараджян Н., Закарлюка І., Кулінка Ю. Формування soft skills як основного складника конкурентоспроможного фахівця. *Наукові записки БДПУ*. 2022. С. 223-232.

25. Рябокінь С. С. Роль soft skills для успішного професійного становлення майбутніх фахівців. The 2nd International scientific and practical conference “Innovations and prospects of world science” (October 6-8, 2021) Perfect Publishing, Vancouver, Canada. 2021. С. 329-332.

26. Степанова Л. Н. Soft skills як предиктори життя самоздійснення студентів. *Освіта та наука*. Том 21, № 8. 2019/The Education and Science Journal. Vol. 21, № 8. 2019. С. 65-89.

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

28. Богдан Є. С. Розвиток у студентів інженерних напрямів soft skills як важливий чинник їхньої конкурентоспроможності. *Актуальні проблеми гуманітарних та природничих наук*. 2017. № 2-4. С. 17-20.

29. Мешко Г. М., Мешко О. І. Формування soft skills студентів непедагогічних спеціальностей у процесі вивчення курсу «Педагогіка». *Науковий Вісник Ужгородського університету*. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». 2021. Випуск 1 (48). С. 267-271.
30. Длугунович Н. А. Soft skills як необхідна складова підготовки іт-фахівців. *Вісник Хмельницького національного університету*. Технічні науки. 2014. № 6. С. 239-242.
31. Методичні вказівки до самостійної роботи з дисципліни «Соціальні комунікації в управлінні» для студентів всіх спеціальностей заочної форми навчання / Укладач: О. М. Шеломовська. Дніпродзержинськ, ДДТУ, 2015. 40 с.
32. Тест «Уміння раціонально використовувати час». Бібліотека електронних підручників. URL: http://e-pidruchniki.com/content/899_46_Test_Yminnya_racionalno_vikoristovuyvati_chas.htm
33. Соціально-психологічний аналіз соціальної ситуації розвитку лідера у групі. URL: <https://studbooks.net/671678/psihologiya/>
34. Кокур О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. Київ: НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.
35. Воронов О. І. Методика діагностування соціально-психологічних впливів на прийняття державно-управлінських рішень в індетермінованих умовах : навч.-метод. посіб. О. І. Воронов. Київ: НАДУ, 2017. 271 с.
36. Коваль К. О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2015. № 2. С. 162-167.
37. Комар Т. В., Варгата О. В. Технологія case-study щодо розвитку «soft skills» магістрів-психологів. *Перспективи та інновації науки* (Серія

«Педагогіка», Серія «Психологія», Серія «Медицина»): Журнал № 1(6) 2022. С. 184-194.

38. Циплакова С.А., Бистрова Н.В., Тюміна Н.С., Сергєєва Д.С. Проектування навчальної діяльності студентів вищого навчального закладу. *Школа майбутнього*. 2018. № 1. С. 97-103.

ДОДАТКИ

Додаток А

Тест комунікативних умінь Л. Міхельсона (в адаптації Ю. Гільбуха)

Інструкція: Опитувальник містить опис 27 комунікативних ситуацій. До кожної ситуації пропонується 5 можливих варіантів поведінки. Уважно прочитайте кожну з описаних ситуацій і виберіть один варіант поведінки в ній. Це має бути найбільш характерна для Вас поведінка, те, що Ви дійсно робите в таких випадках, а не те, що, по-вашому, слід було б робити. Не можна вибирати два або більше варіантів або приписувати варіант, не зазначений в опитувальнику.

Тестовий матеріал

1. Хто-небудь говорить Вам: "Мені здається, що Ви чудова людина".

Ви зазвичай в подібних ситуаціях:

- а) Говорите: "Ні, що Ви! Я таким не є".
- б) Говорите з посмішкою: "Спасибі, я дійсно людина видатна".
- в) Говорите: "Спасибі".
- г) Нічого не говорите і при цьому червонієте.
- д) Говорите: "Так, я думаю, що відрізняюся від інших і в кращу сторону".

2. Хто-небудь здійснює дію або вчинок, які, на Вашу думку, є чудовими. У таких випадках Ви зазвичай:

- а) Вчиняєте так, як якщо б ця дія не була настільки чудовою, і при цьому говорите: "Нормально"
- б) Говорите: "Це було чудово, але я бачив результати трохи краще".
- в) Нічого не говорите.
- г) Говорите: "Я можу зробити набагато краще".
- д) Говорите: "Це дійсно чудово!"

3. Ви займаєтеся справою, яка Вам подобається, і думаєте, що вона у Вас виходить дуже добре. Хто-небудь говорить: "Мені це не подобається!" Зазвичай в таких випадках Ви:

- а) Говорите: "Ви - дурень!"
- б) Говорите: "Я все ж думаю, що це заслуговує гарної оцінки".
- в) Говорите: "Ви праві", хоча насправді не згодні з цим.
- г) Говорите: "Я думаю, що це видатний рівень! Що Ви в цьому розумієте".
- д) Відчуваєте себе скривдженим і нічого не говорите у відповідь.

4. Ви забули взяти з собою якийсь предмет, а думали, що принесли його, і хтось говорить Вам: "Ви такий тюхтій! Ви забули б і свою голову, якби вона не була прикріплена до плечей". Зазвичай Ви у відповідь:

- а) Говорите: "У будь-якому випадку, я розумніше за Вас! Крім того, що Ви в цьому розумієте!".
- б) Говорите: "Так, Ви праві. Іноді я веду себе як тюхтій".
- в) Говорите: "Якщо хто-небудь тюхтій, то це Ви".

г) Говорите: "У всіх людей є недоліки. Я не заслуговую такої оцінки тільки за те, що забув щось".

д) Нічого не говорите або взагалі ігноруєте цю заяву.

5. Хто-небудь, з ким Ви домовилися зустрітися, запізнився на 30 хвилин, і це Вас засмутило, причому людина ця не дає жодних пояснень своєму запізненню. У відповідь Ви зазвичай:

а) Говорите: "Я засмучений тим, що Ви змусили мене стільки чекати".

б) Говорите: "Я все думав, коли ж Ви прийдете".

в) Говорите: "Це був останній раз, коли я змусив себе чекати Вас".

г) Нічого не говорите цій людині.

д) Говорите: "Ви ж обіцяли. Як Ви сміли так спізнюватися!"

6. Вам потрібно, щоб хто-небудь зробив для Вас одну річ. Зазвичай в таких випадках Ви:

а) Нікого ні про що не просите.

б) Говорите: "Ви повинні зробити це для мене".

в) Говорите: "Не могли б Ви зробити для мене одну річ?", після цього пояснюєте суть справи.

г) Злегка натякаєте, що Вам потрібна послуга цієї людини.

д) Говорите: "Я дуже хочу, щоб Ви зробили це для мене".

7. Ви знаєте, що хтось відчуває себе засмученим. Зазвичай в таких ситуаціях Ви:

а) Говорите: "Ви виглядаєте засмученими. Чи не можу я допомогти?"

б) Перебуваючи поряд, не заводите розмови про його стан.

в) Говорите: "У Вас якась неприємність?"

г) Нічого не говорите і залишаєте цю людину наодинці з собою.

д) Сміючись говорите: "Ви просто як велика дитина!"

8. Ви відчуваєте себе засмученим, а хто-небудь говорить: "Ви виглядаєте засмученими". Зазвичай в таких ситуаціях Ви:

а) Негативно качаєте головою або ніяк не реагуєте.

б) Говорите: "Це не Ваша справа!"

в) Говорите: "Так, я трохи засмучений. Спасибі за участь".

г) Говорите: "Дарма".

д) Говорите: "Я засмучений, залиште мене одного"

9. Хто-небудь засуджує Вас за помилку, яку зробив інший. У таких випадках Ви зазвичай:

а) Говорите: "Ви збожеволіли!"

б) Говорите: "Це не моя вина. Цю помилку зробив хтось інший."

в) Говорите: "Я не думаю, що це моя вина".

г) Говорите: "Залиште мене у спокої, Ви не знаєте, що Ви говорите".

д) Приймаєте свою провину або не кажете нічого.

10. Хто-небудь просить Вас зробити що-небудь, але Ви не знаєте, чому це повинно бути зроблено. Зазвичай в таких випадках Ви:

а) Говорите: "Це не має ніякого сенсу, я не хочу це робити".

б) Виконуєте прохання і нічого не говорите.

в) Говорите: "Це дурість; я не збираюся цього робити".

г) Перш ніж виконати прохання, говорите: "Поясніть, будь ласка, чому це повинно бути зроблено".

д) Говорите: "Якщо Ви цього хочете ...", після чого виконуєте прохання.

11. Хтось говорить Вам, що на його думку, те, що Ви зробили, чудово.

У таких випадках Ви зазвичай:

- а) Говорите: "Так, я, зазвичай, це роблю краще, ніж більшість інших".
- б) Говорите: "Ні, це не було настільки здорово".
- в) Говорите: "Правильно, я дійсно це роблю краще за всіх".
- г) Говорите: "Спасибі".
- д) Ігноруєте почуте і нічого не відповідаєте.

12. Хто-небудь був дуже люб'язний з Вами. Зазвичай в таких випадках Ви:

- а) Говорите: "Ви дійсно були дуже люб'язні по відношенню до мене".
- б) Дієте так, ніби ця людина не була настільки люб'язна до Вас, і говорите: "Так, дякую".
- в) Говорите: "Ви поводитися відносно мене цілком нормально, але я заслуговую більшого".
- г) Ігноруєте цей факт і нічого не говорите.
- д) Говорите: "Ви поводитися відносно мене недостатньо добре".

13. Ви розмовляєте з приятелем дуже голосно, і хто-небудь говорить Вам: "Вибачте, але Ви поведетеся занадто шумно". У таких випадках Ви зазвичай:

- а) Негайно припиняєте бесіду.
- б) Говорите: "Якщо Вам це не подобається, провалюйте звідси".
- в) Говорите: "Вибачте, я буду говорити тихіше", після чого розмовляєте приглушеним голосом.
- г) Говорите: "Вибачте" і припиняєте бесіду.
- д) Говорите: "Все в порядку" і продовжуєте голосно розмовляти.

14. Ви стоїте в черзі, і хто-небудь стає попереду Вас. Зазвичай в таких випадках Ви:

- а) Неголосно коментуєте це, ні до кого не звертаючись, наприклад: "Деякі люди поведуться дуже нервово".
- б) Говорите: "Ставайте в хвіст черги!"
- в) Нічого не говорите цьому типу.
- г) Говорите голосно: "Вийди з черги, ти, нахаба!"
- д) Говорите: "Я зайняв чергу раніше. Будь ласка, станьте в кінець черги".

15. Хто-небудь робить що-небудь таке, що Вам не подобається і викликає у Вас сильне роздратування. Зазвичай в таких випадках Ви:

- а) Викрикуєте: "Ви бовдур, я ненавиджу Вас!"
- б) Говорите: "Я сердитий на Вас. Мені не подобається те, що Ви робите.".
- в) Дієте так, щоб пошкодити цій справі, але нічого цього типу не кажете.
- г) Говорите: "Я розсерджений. Ви мені не подобаєтесь".
- д) Ігноруєте цю подію і нічого не говорите цьому типу.

16. Хто-небудь має що-небудь таке, чим Ви хотіли б користуватися. Зазвичай в таких випадках Ви:

- а) Говорите цій людині, щоб вона дала Вам цю річ.
- б) Утримуєтеся від усяких прохань.
- в) Відбираєте цю річ.
- г) Говорите цій людині, що Ви хотіли б користуватися даним предметом, і потім просите його у неї.
- д) Розмірковує про цей предмет, але не просите його для користування.

17. Хто-небудь запитує, чи може він отримати у Вас певний предмет для тимчасового користування, але оскільки це новий предмет, Вам не хочеться його позичати. У таких випадках Ви зазвичай:

- а) Говорите: "Ні, я тільки що отримав його і не хочу з ним розлучатися; може бути коли-небудь потім".
- б) Говорите: "Взагалі-то я не хотів би його давати, але Ви можете покористуватися ним".
- в) Говорите: "Ні, придбайте свій!"

г) Позичаєте цей предмет всупереч своєму небажанню.

д) Говорите: "Ви збожеволіли!"

18. Якись люди ведуть бесіду про хобі, яке подобається і Вам, і Ви хотіли б приєднатися до розмови. У таких випадках Ви зазвичай:

а) Не кажете нічого.

б) Перериваєте бесіду і відразу розповідаєте про свої успіхи в цьому хобі.

в) Підходите ближче до групи і при слушній нагоді вступаєте в розмову.

г) Підходите ближче і очікуєте, коли звернуть на Вас увагу.

д) Перериваєте і негайно говорите, як сильно Вам подобається це хобі.

19. Ви займаєтеся своїм хобі, а хто-небудь питає: "Що Ви робите?"

Зазвичай Ви:

а) Говорите: "О, це дрібниця". Або: "Та нічого особливого".

б) Говорите: "Не заважайте, хіба Ви не бачите, що я зайнятий?"

в) Продовжуєте мовчки працювати.

г) Говорите: "Це зовсім Вас не стосується".

д) Припиняєте роботу і пояснюєте, що саме Ви робите.

20. Ви бачите людину, яка спіткнулася і падає. У таких випадках Ви:

а) Розсміявшись, говорите: "Чому Ви не дивитесь під ноги?"

б) Говорите: "У Вас все гаразд? Може я щось можу для Вас зробити?"

в) Питаєте: "Що сталося?"

г) Говорите: "Це все вибоїни в тротуарі".

д) Ніяк не реагуєте на цю подію.

21. Ви стукнулися головою об полицю і набили шишку. Хто-небудь говорить: "З Вами все гаразд?". Зазвичай Ви:

а) Говорите: "Я прекрасно себе почуваю. Залиште мене у спокої!"

б) Нічого не говорите, ігноруючи цю людину.

в) Говорите: "Чому Ви не займаєтеся своєю справою?"

г) Говорите: "Ні, я забив свою голову, дякую за увагу до мене".

д) Говорите: "Дарма, у мене все буде о'кей".

22. Ви припустилися помилки, але вина за неї покладена на когось іншого. Зазвичай в таких випадках Ви:

а) Не нажите нічого.

б) Говорите: "Це їх помилка!"

в) Говорите: "Цю помилку допустив Я".

г) Говорите: "Я не думаю, що це зробила ця людина".

д) Говорите: "Це їх гірка доля".

23. Ви відчуваєте себе ображеним словами, сказаними ким-небудь на Вашу адресу. У таких випадках Ви зазвичай:

а) Ідете геть від цієї людини, не сказавши їй, що вона засмутила Вас.

б) Заявляєте цій людині, щоб вона не сміла більше цього робити.

в) Нічого не говорите цій людині, хоча відчуваєте себе скривдженим.

г) У свою чергу ображаєте цю людину, називаючи її по імені.

д) Заявляєте цій людині, що Вам не подобається те, що вона сказала, і що вона не повинна цього робити знову.

24. Хто-небудь часто перебиває, коли Ви говорите. Зазвичай в таких випадках Ви:

а) Говорите: "Вибачте, але я хотів би закінчити те, про що розповідав".

б) Говорите: "Так не роблять. Можу я продовжити свою розповідь?"

в) Перериваєте цю людину, відновлюючи свою розповідь.

г) Нічого не говорите, дозволяючи іншій людині продовжувати свою промову.

д) Говорите: "Замовкніть! Ви мене перебили".

25. Хто-небудь просить Вас зробити що-небудь, що завадило б Вам здійснити свої плани. У цих умовах Ви зазвичай:

а) Говорите: "Я дійсно мав інші плани, але я зроблю те, що Ви хочете.

б) Говорите: "Ні в якому разі! Пошукайте кого-небудь ще".

в) Говорите: "Добре, я зроблю те, що Ви хочете".

г) Говорите: "Відійдіть, залиште мене в спокої".

д) Говорите: "Я вже приступив до здійснення інших планів. Можливо, коли-небудь потім".

26. Ви бачите когось, з ким хотіли б зустрітися і познайомитися. У цій ситуації Ви зазвичай:

а) Радісно окликаєте цю людину і йдете їй назустріч.

б) Підходите до цієї людини, представляєтеся і починаєте з нею розмову.

в) Підходите до цієї людини і чекаєте, коли вона заговорить з Вами.

г) Підходите до цієї людини і починаєте розповідати про великі справи, які зробили Ви.

д) Нічого не говорите цій людині.

27. Хто-небудь, кого Ви раніше не зустрічали, зупиняється і гукає Вас вигуком "Привіт!". У таких випадках Ви зазвичай:

а) Говорите: "Що Вам потрібно?"

б) Не кажете нічого

в) Говорите: "Залиште мене у спокої".

г) Вимовляєте у відповідь "Привіт!", представляєтеся і просите цю людину представитися у свою чергу.

д) Киваєте головою, вимовляєте "Привіт!" і проходите мимо.

Додаток В

Тест «Уміння раціонально використовувати час»

(І. Вертейко)

Інструкція: Опитувальник містить опис 10 конкретних питань. Оцініть себе в балах: 0 - майже ніколи; 1 - іноді; 2 - часто; 3 - майже завжди.

Тестовий матеріал.

1. Я резервую на початку дня час для підготовчої роботи, планування.
2. Я передоручаю все, що може передоручатися.
3. Я письмово фіксую завдання і цілі, з указівкою термінів їх реалізації.
4. Кожен документ я намагаюся обробляти за один раз і остаточно.
5. Щодня я складаю список майбутніх справ, упорядкований за пріоритетами. Найважливіші речі я роблю в першу чергу.
6. Свій день я звільняю від сторонніх телефонних розмов, незапланованих зустрічей, несподіваних нарад.
7. Своє денне навантаження я розподіляю відповідно до графіка моєї працездатності.
8. У моєму плані завжди є вікна, що дозволяють реагувати на актуальні проблеми.
9. Я спрямовую свою активність таким чином, щоб, передусім, концентруватися на деяких «життєво важливих» проблемах.
10. Я вмю говорити «ні», коли на мій час претендують інші, а мені необхідно робити більш важливі справи.

Додаток С

Діагностика лідерських здібностей» (Є. Жарікова, Е. Крушельницького)

Інструкція: “Вам буде запропоновано 50 запитань, на які необхідно дати відповідь “так” (А) або “ні” (Б), зробивши позначку “+” у відповідній графі реєстраційного бланка. Середнього значення у відповідях не передбачено. Не гайте часу на роздумування. Найбільш природною є та відповідь, яка першою приходить в голову. Якщо маєте сумніви стосовно варіанту відповіді, все ж таки зробіть позначку на користь тієї альтернативної відповіді, до якої Ви більше схиляєтесь”.

Текст опитувальника

1. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги оточуючих?
 - а) так;
 - б) ні.
2. Чи вважаєте Ви, що багато оточуючих Вас людей мають більш високе службове становище, ніж Ви?
 - а) так;
 - б) ні.
3. Знаходячись на зборах людей, рівних Вам за службовим становищем, чи відчуваєте Ви бажання не висловлювати свої думки, навіть коли це необхідно?
 - а) так;
 - б) ні.
4. Коли Ви були дитиною, чи подобалося Вам бути лідером серед однолітків?
 - а) так;
 - б) ні.
5. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли Вам вдається переконати когось у чому-небудь?
 - а) так;
 - б) ні.
6. Чи трапляється, що Вас називають нерішучою людиною?
 - а) так;
 - б) ні.
7. Чи погоджуєтеся Ви із твердженням: “Все найкорисніше у світі є результатом діяльності невеликої кількості видатних людей?”
 - а) так;
 - б) ні.
8. Чи відчуваєте Ви нагальну потребу мати радника, який зміг би направити Вашу професійну активність?
 - а) так;
 - б) ні.
9. Чи втрачали Ви інколи холонокровність під час розмови з людьми?
 - а) так;
 - б) ні.

10. Чи відчуваєте Ви задоволення, коли бачите, що оточуючі побоюються Вас?

- а) так;
- б) ні.

20

11. Чи стараетесь Ви займати за столом (на зборах, у компанії і т. і.) таке місце, яке б дозволяло Вам бути в центрі уваги і контролювати ситуацію?

- а) так;
- б) ні.

12. Чи вважаєте Ви, що справляєте на людей вагомe (імпозантне) враження?

- а) так;
- б) ні.

13. Чи вважаєте Ви себе мрійником?

- а) так;
- б) ні.

14. Чи розгублюєтесь Ви, якщо люди, які Вас оточують, виражають незгоду з Вами?

- а) так;
- б) ні.

15. Чи доводилося Вам з особистої ініціативи займатися організацією трудових, спортивних та інших команд і колективів?

- а) так;
- б) ні.

16. Якщо те, що Ви намітили, не дало очікуваних результатів, то Ви:

- а) будете задоволені, якщо відповідальність за цю справу покладуть на когось іншого;
- б) візьмете на себе відповідальність і самі доведете справу до кінця.

17. Яка з двох думок Вам ближче?

- а) справжній керівник повинен сам робити ту справу, якою він керує і особисто брати участь в ній;
- б) справжній керівник повинен лише вміти керувати іншими і не обов'язково робити справу сам.

18. З ким Ви вважаєте за краще працювати?

- а) з покладливими людьми;
- б) з незалежними и самостійними людьми.

19. Чи намагаєтесь Ви уникати гострих дискусій?

- а) так;
- б) ні.

21

20. Коли Ви були дитиною, чи часто Ви стикалися з владністю Вашого батька?

- а) так;
- б) ні.

21. Чи вмієте Ви в процесі дискусії на професійну тему залучити на свій бік тих, хто раніше був з Вами не згоден?

- а) так;
 б) ні.
22. Уявіть собі таку сцену: під час прогулянки з друзями лісом Ви загубили дорогу. Наближається вечір і потрібно приймати рішення. Як Ви вчините?
 а) надасте право прийняти рішення найбільш компетентному з Вас;
 б) просто не будете нічого робити, розраховуючи на інших.
23. Є таке прислів'я: "Краще бути першим у селі, ніж останнім у місті". Чи справедливе воно?
 а) так;
 б) ні.
24. Чи вважаєте Ви себе людиною, яка впливає на інших?
 а) так;
 б) ні.
25. Чи може невдача у проявленні ініціативи змусити Вас більше ніколи цього не робити?
 а) так;
 б) ні.
26. Хто, на Вашу думку, справжній лідер?
 а) найкомпетентніша людина;
 б) той, у кого самий сильний характер.
27. Чи завжди Ви намагаєтесь зрозуміти і належним чином оцінити людей?
 а) так;
 б) ні.
28. Чи поважаєте Ви дисципліну?
 а) так;
 б) ні.
29. Якому з наступних керівників Ви віддасте перевагу?
 а) тому, який все вирішує сам;
 б) тому, який завжди радиться та прислуховується до думки інших.
- 22
30. Який із наступних стилів керівництва, на Вашу думку, найкращий для роботи закладу того типу, в якому Ви працюєте?
 а) колегіальний;
 б) авторитарний.
31. Чи часто у Вас складається враження, що інші зловживають Вами?
 а) так;
 б) ні.
32. Який із наступних портретів найбільше нагадує Вас?
 а) людина з гучним голосом, виразними жестами, за словом до кишені не полізе;
 б) людина зі спокійним, тихим голосом, стриманий, задумливий.
33. Як Ви поведете себе на зборах і нараді, якщо вважаєте свою

думку єдиною, яка є вірною, але решта з Вами не погоджуються?

а) промовчите;

б) будете захищати свою думку.

34. Чи можете Ви підкорити свої інтереси і поведінку інших людей справі, якою займаєтеся?

а) так;

б) ні.

35. Чи виникає у Вас почуття тривоги, якщо на Вас покладена відповідальність за яку-небудь важливу справу?

а) так;

б) ні.

36. Чому б Ви віддали перевагу?

а) працювати під керівництвом хорошої людини;

б) працювати самостійно, без керівників.

37. Як Ви відноситеся до твердження: “Для того щоб сімейне життя було хорошим, необхідно, щоб рішення в сім’ї приймав один із подружжя?”

а) згоден;

б) не згоден.

38. Чи доводилося Вам купувати що-небудь під впливом думки інших людей, а не виходячи з власної потреби?

а) так;

б) ні.

23

39. Чи вважаєте Ви свої організаторські здібності хорошими?

а) так;

б) ні.

40. Як Ви поведетесь, зіткнувшись з труднощами?

а) опускаєте руки;

б) з’являється велике бажання їх подолати.

41. Чи докоряєте Ви людям, якщо вони на це заслуговують?

а) так;

б) ні.

42. Чи вважаєте Ви, що Ваша нервова система здатна витримувати життєві навантаження?

а) так;

б) ні.

43. Як Ви вдієте, якщо Вам запропонують реорганізувати Ваш заклад чи організацію?

а) введу потрібні зміни негайно;

б) не буду поспішати і спочатку все ретельно обдумаю.

44. Чи зможете Ви перервати занадто балакучого співрозмовника, якщо це необхідно?

а) так;

б) ні.

45. Чи згодні Ви з твердженням: “Для того щоб бути щасливим, потрібно жити непомітно?”

а) так;

б) ні.

46. Чи вважаєте Ви, що кожна людина повинна зробити щонебудь видатне?

а) так;

б) ні.

47. Ким би Ви хотіли стати?

а) художником, поетом, композитором, вченим;

б) видатним керівником, політичним діячем.

48. Яку музику Вам приємніше слухати?

а) потужну і урочисту;

б) тиху і ліричну.

24

49. Чи відчуваєте Ви хвилювання, очікуючи зустрічі с поважними і відомими людьми?

а) так;

б) ні.

50. Чи часто Ви зустрічали людей більш волевих, ніж Ви?

а) так;

б) ні.

Додаток D

Методика оцінки комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2)
(В. В.Синявський і Б. О. Федоришин)

Інструкція: пропонується вам тест містить 40 питань. Вам потрібно відповісти на всі питання даної анкети.

Вільно висловлюйте свою думку з кожного питання і відповідайте на них так: якщо Ваша відповідь позитивна, то поруч з номером питання поставте знак (+), якщо ж негативна - (-). Давайте відповідь на кожне питання. Пам'ятайте, що "правильних" і "неправильних" відповідей немає. Не намагайтеся скласти своїми відповідями сприятливе враження. Вільно і щиро висловлюйте свою власну думку.

Тестовий матеріал

1. В мене є багато друзів, з якими я часто спілкуюсь.
2. У більшості випадків я здатен переконати своїх товаришів у своїй правоті.
3. У більшості випадків я дуже довго переживаю заподіяну мені образу.
4. Мені дуже часто буває не під силу розібратися у складних ситуаціях, Що виникають серед моїх знайомих (наприклад, у причинах погіршення стосунків між ними, сварках і тому подібне).
5. Я відчуваю в собі прагнення до встановлення знайомств з різними цікавими Для мене людьми.
6. Мені подобається виконувати громадську роботу, вона мене майже не обтяжує.
7. Мені простіше і приємніше проводити час за будь-якими особистими заняттями, ніж серед людей.
8. Я досить легко відмовляюся від своїх намірів, якщо трапляються перешкоди для їх здійснення.
9. Мені зовсім не важко спілкуватися з людьми, які набагато старші за мене.
10. Буває, що саме я організую різні ігри або розваги зі своїми товаришами.
11. Трапляється, що я відчуваю в собі деякі незручності, труднощі, коли мені доводиться ввійти в нову для мене компанію.
12. Я часто відкладаю виконання своїх справ на інші дні.
13. Мені зовсім не важко спілкуватись з незнайомими мені людьми.
14. У більшості випадків я намагаюся, щоб мої товариші діяли так, як я вважаю за потрібне.
15. Мені не так просто включитися в нову, не зовсім знайому для мене групу людей.
16. В мене майже ніколи, тобто дуже рідко, не виникає конфліктів з товаришами, через те, що вони (або хтось з них) не виконують своїх обіцянок чи зобов'язань.
17. Буває, що в мене виникає прагнення познайомитися і porozмовляти з новою для мене людиною.
18. При вирішенні різних питань я досить часто беру ініціативу на себе.
19. Досить часто мені хочеться побути на самоті.
20. У більшості випадків відчуваю себе не дуже добре у незнайомій мені обстановці (серед незнайомих мені людей тощо).
21. Мені подобається бути серед людей.
22. Мене трохи турбує, якщо мені не вдається завершити почату справу.
23. Я почуваю себе не дуже впевнено, якщо потрібно познайомитися з новою людиною.

24. Мене трохи стомлює часте спілкування з товаришами.
25. Мені подобається брати участь у групових іграх.
26. Я досить часто виявляю ініціативу, коли доводиться вирішувати питання, що стосуються інтересів моїх товаришів.
27. Я відчуваю себе невпевнено серед малознайомих мені людей.
28. Я рідко прагну до доведення моєї правоти будь-кому з моїх знайомих.
29. Я відчуваю себе цілком вільно у будь-якій, навіть у незнайомій мені, компанії.
30. Я займався громадською роботою (шкільною або іншою).
31. Я прагну до обмеження кола моїх знайомих.
32. У більшості випадків я не прагну відстоювати свою думку, своє рішення.
33. Я почуваю себе добре у будь-якій компанії.
34. Я з задоволенням організую різні заходи для своїх товаришів.
35. Я почуваю себе трохи ніяково, якщо доводиться виступати перед великою групою людей.
36. Я досить часто запізнююся на заплановані зустрічі.
37. У мене багато друзів.
38. Я часто потрапляю у центр уваги моїх товаришів.
39. Під час спілкування із мало знайомими мені людьми я почуваю себе незручно.
40. Я почуваю себе не зовсім впевнено, не зовсім вільно, коли опиняюсь у великій групі своїх товаришів.

Додаток Е

Тест критичності мислення Л. Старкі (адаптація О. Луценко)

Інструкція. В усіх завданнях (крім першого) виберіть і позначте один найбільш правильний (відповідний) варіант відповіді. У першому завданні відзначте найменш правильний (відповідний) варіант відповіді. На виконання відводиться 30 хвилин і завдання, на які не вистачило часу, вважаються невіршеними.

Тестовий матеріал

1. Ви провели успішний пошук роботи, і тепер у Вас є три різних пропозиції на вибір. Що можна зробити, щоб найбільш ретельно вивчити потенційних роботодавців?
 - a) Дослідити їх веб-сайти.
 - b) Подивитися новини, щоб з'ясувати, чи згадуються в них дані компанії.
 - c) Дослідити їх фінансове становище.
 - d) Поговорити з людьми, які вже там працюють.
2. Який висновок є найкращим для судження, що починається словами: «вісім чоловік в моєму класі ...»?
 - a) люблять тефтелі, значить, і мені слід їх любити.
 - b) живуть в південній частині міста, тому я теж повинен там жити.
 - c) з тих, хто готувався по конспекту Андрія, отримали «задовільно», тому я отримаю таку ж оцінку.
 - d) з тих, хто вже познайомився з новим директором школи, йому симпатизують, тому мені він теж сподобається.
3. Що із запропонованого нижче НЕ є прикладом техніки переконання?
 - a) Джинси тигрового забарвлення можна придбати у вашому місцевому гіпермаркеті.
 - b) Найкращі матері готують з соусами «Торчин».
 - c) Голосуйте за мене, і я обіцяю, що наші школи стануть краще. Мій опонент просто хоче скоротити шкільний бюджет.
 - d) Наші шини не тільки гарніші, вони також краще поведуть себе на дорозі.
4. Що звучить як аргумент?
 - a) Мені наснилося, що я отримав трійку за іспит з біології, а потім це сталося насправді. Щоб наступного разу я міг отримати оцінку краще, мені повинен наснитися більш позитивний сон.
 - b) Ганна хотіла краще водити машину, тому вона пішла на уроки водіння і вивчила керівництво по автомобілях. Її водіння дійсно покращилося.
 - c) Після штормового вітру в минулому жовтні з дерев опало все листя. Тоді-то я і дізнався, що листя опадає через вітер.
 - d) Коли Максим зрозумів, що застудився, він почав приймати Coldrex. Через чотири дні він відчув себе набагато краще завдяки прийому Coldrex.
5. Ви намагаєтесь вибрати один з трьох автомобілів: двомісний спортивний автомобіль, з двома дверима седан або міні-позашляховик. Що не є прийнятним критерієм для вибору?
 - a) Ціна.
 - b) Витрата палива.
 - c) Тиск в шинах.
 - d) Об'єм багажника.
6. Яке з рішень прийнято тільки на основі емоцій?

- a) Ви нелюбите зиму, тому, хоча це занадто дорого для Вас, Ви обираєте відпустку на Багамах.
- b) Школа закривається після загрози застосування бомби.
- c) Доходи Вашої компанії за третій квартал виявилися набагато вищі, ніж очікувалося.
- d) Вам потрібен новий міксер, тому Ви переглядаєте оголошення в газеті і купуєте його, коли на нього з'являється знижка.
7. В якому випадку краще сходити в бібліотеку, ніж провести пошук по Інтернету?
- a) Ви пишете звіт про недавні рішення Верховного Суду своєї країни.
- b) Ви хочете дізнатися історію ефективності акцій, які збираєтеся придбати на фондовому ринку.
- c) Вам потрібно порівняти процентні ставки декількох банків.
- d) Ви хочете більше дізнатися про старе планування вашого міста.
8. Ви читаєте в газеті про переговори по зарплаті за участю працівників громадського транспорту. Вони загрожують завтра влаштувати страйк, якщо їх вимоги про підвищення зарплат і пільг не будуть задоволені. Що з переліченого нижче представляє висновок з цього сценарію?
- a) Платежі зі страхування здоров'я дуже дорогі.
- b) У найближчі кілька тижнів ціна на бензин спровокує підвищення цін на квитки.
- c) Людям, які їздять на автобусі, слід шукати можливу транспортну альтернативу.
- d) Роботодавцям ніколи не подобається задовольняти вимоги по зарплаті.
9. Що невірно в цьому судженні: «Ви думаєте, що нам потрібні нові правила за контролем забруднення повітря? Я вважаю, що у нас і так забагато правил. Політики тільки і роблять, що ухвалюють нові обмеження і контролюють нас все більше. Це пригнічує. Безумовно, нам не потрібні ніякі нові правила?»
- a) Той хто говорить не дбає про навколишнє середовище.
- b) Той хто говорить змінив тему розмови.
- c) Той хто говорить балотується на політичну посаду.
- d) Той хто говорить нічого не розуміє в проблемі забруднюючих викидів.
10. На що Вам не слід спиратися, роблячи оціночне судження?
- a) Інтуїція.
- b) Здоровий глузд.
- c) Чутки.
- d) Минулий досвід.
11. Яке твердження представляє оціночне судження замість факту?
- a) Моя презентація була чудова. Я впевнений, що мій начальник тепер мене підвищить.
- b) Моя презентація була чудова. Всі клієнти сказали мені, що їм сподобалося.
- c) Моя презентація була чудова. Вона заслужила премію від керівництва.
- d) Моя презентація була чудова. Це було відзначено саме так на моїй атестації.
12. Ваша мрія – провести відпустку в Індонезії. Проаналізувавши інформацію, Ви вирішили, що для цієї поїздки необхідно 6000 \$. Яким способом найкраще досягти цієї мети?
- a) Скоротити дискреційні витрати (понад життєво необхідних) на 200 \$ в місяць і накопичити грошей.
- b) Попросити членів сім'ї і друзів подарувати гроші на поїздку.
- c) Продати свій автомобіль, щоб фінансувати поїздку.
- d) Підшукати більш розумне в грошовому відношенні місце для проведення відпустки.
13. Що невірно в наступному судженні? «Україна – любіть її або їдьте звідси!»
- a) Немає нічого неправильного в цьому судженні.
- b) Воно має на увазі, що якщо Ви їдете з країни у відпустку, Ви її не любите.

- c) Воно не говорить Вам про те, як любити її.
- d) Воно пропонує тільки два варіанти, коли насправді їх набагато більше.
14. Яка з цих ситуацій НЕ потребує вирішення проблеми?
- a) Коли Ви принесли новий комп'ютер додому, Ви виявили, що в коробці немає миші.
- b) Коли Вам повернули фотографії після друку, виявилось, що вони не Ваші.
- з) Всі в вашому колективі хочуть влаштувати свято в ресторані «Зустріч», але Ви їли там тільки вчора ввечері.
- d) Начальник просить Вас закінчити звіт до завтрашнього ранку, але сьогодні – день народження Вашого сина і Ви обіцяли повести його ввечері на футбол.
15. Який варіант Інтернет-сайту, швидше за все, надає найоб'єктивніше інформацію про Авраама Лінкольна?
- a) www.members.aol.com/LeeV/Lincolnlover.html: домашня сторінка професора історії, який написав книгу про президентство А. Лінкольна.
- b) www.southerpower.org/assassinations: сайт конфедеративних групи (прихильники рабства під час війни Півночі та Півдня) про відомі політичні вбивства, переважно присвячений А. Лінкольному (який виступав проти рабства).
- c) www.lincolndata.edu: сайт групи збереження історичної спадщини, яка заархівувала всю переписку А. Лінкольна.
- d) www.alincoln-library.com: президентська бібліотека в Спрінгфілді, Іллінойс, присвячена біографії шістнадцятого президента.
16. Що є найбільш вірогідною причиною наступного: «Наша хокейна команда була непереможною в цьому сезоні»?
- a) У інших команд немає нової хокейної амуніції.
- b) У нас є новий тренер, який посилено працює з нашою командою.
- c) Деякі члени нашої команди провели це літо в хокейному таборі.
- d) Я одягав свій щасливий светр перед кожною грою.
17. Що невірно в «логіці» наступного твердження: «Як Ви можете вірити його свідченням? Він же – засуджений злочинець!»?
- a) Факт, що людина, яка дає свідчення і була визнана винною у злочині, не означає, що вона бреше.
- b) Засуджений злочинець не може свідчити в суді.
- c) У людини, що говорить є упередженість проти злочинців.
- d) Хто говорить, очевидно, не відвідував юридичну школу.
18. Що з нижченаведеного є обґрунтованим судженням?
- a) Я отримав на іспиті «відмінно». Вчора ввечері я дуже втопився, хоча всього лише вчився. Щоб і далі отримувати «відмінно» мені потрібно перестати так напружено вчитися.
- b) Ваш автомобіль погано їде. Ви тільки що намагалися пояснити новому механіку, що Вам потрібно замінити масло.
- Б'юся об заклад, що він – причина Ваших автомобільних проблем.
- c) Я не пилюсив вже кілька тижнів. У мене з'явилося багато бруду і пилу по всій підлозі, а моя алергія загострилася. Якщо я хочу, щоб в будинку було чистіше, мені потрібно частіше пилюсити.
- d) Футбольна команда «Ворскла» (Полтава) ніколи не виграла Кубок УЄФА. Нещодавно вони виграли Кубок України. «Ворскла» скоро знову програє в Лізі Європи.
- Прочитайте текст і дайте відповідь на два наступних питання.
- «Я завжди знала, що хочу стати морським біологом. У шість років мої батьки повели мене в акваріум, і це мене зачепило. А в коледжі я отримала практику на океанському дослідному рейсі і вирішила спеціалізуватися в океанографії. Поїздка спонсорувалася Службою

Дослідження планктону, і нашою метою було зібрати якомога більше різних типів мікроскопічних рослин і тварин, щоб подивитися, чи впливає на морську екосистему збільшення кількості рибалок. Наша група була розділена на дві команди для збору різних видів планктону. Працювати з фітопланктоном, особливо з синьо-зеленими водоростями, було здорово. Ми вимірювали рівень хлорофілу у воді, щоб визначити, де і в яких кількостях є фітопланктон. Працювалося добре, так як вода була прозорою, без каламуті і бруду».

19. Що таке фітопланктон?

- a) Інша назва хлорофілу.
- b) Мікроскопічна рослина.
- c) Мікроскопічна тварина.
- d) Вид риби.

20. Автор каже, що її дослідницька група з'ясовувала, чи призвело збільшення кількості рибалок в зоні вивчення до:

- a) позитивного впливу на місцеву економіку.
- b) виснаження рибних ресурсів.
- c) збільшення роботи для морських біологів.
- d) негативного впливу на стан навколишніх вод.

21. Ви хочете продати свій автомобіль трирічної давнини і придбати новий. Який Інтернет-сайт швидше за все надасть найкращу інформацію про те, як продати старий автомобіль?

- a) www.autotrader.com: останні ціни і огляди нових та старих машин; поради щодо обґрунтування ціни.
- b) www.betterbusinessbureau.org: безкоштовна споживча та бізнес-освіта; консультування перед початком нового бізнесу.
- c) www.newwheels.com: дослідження кожної марки і моделі серед останніх пропозицій світового автомобільного ринку.
- d) www.carbuyingtips.com: все, що Вам потрібно знати, перш ніж купити нову машину.

22. Яке з цих пояснень найбільш слабке?

- a) Ціни на бензин настільки високі, що багато людей більше не будуть їздити в далекі подорожі.
- b) Завтра я не зможу одягти свою нову сорочку, тому що вона зараз в пранні.
- c) Домашня робота Василя не була готовою до терміну, тому, що він не здав її вчасно.
- d) У цьому році у нас немає нових підручників, тому що шкільний бюджет був урізаний.

23. Яка з цих проблем є найбільш серйозною?

- a) Ваш викладач хворий і пропустить заняття вранці, коли Ви збиралися здати складний іспит.
- b) Ви втрачаєте копію Вашого розкладу і забуваєте підготуватися до серйозного іспиту.
- c) Ви не можете знайти одну з книг, які потрібні для підготовки до серйозного іспиту.
- d) Важливий іспит виявився складнішим, ніж Ви могли подумати, і включає питання, до яких Ви не готувалися.

24. Який з цих доводів найбільш важливий при оцінці інформації, знайденої в мережі Інтернет?

- a) Автори, що публікуються в мережі Інтернет, як правило, менш компетентні, ніж ті, що публікуються у пресі.
- b) Інтернет-автори зазвичай упереджені.
- c) Будь-хто може опублікуватися в мережі Інтернет; немає гарантії в тому, що матеріал буде об'єктивним.
- d) Друкована інформація майже завжди більш точна, ніж Інтернет-інформація.

25. Що невірно в наступному судженні? «Американські студенти не згодні, щоб буквена система оцінок успішності замінювалося на цифрову. Вони побоюються, що так можна дійти до того, що у них заберуть імена і будуть звертатися до них за номерами!»

- a) Висновок є занадто надмірним.
- b) Немає нічого неправильного в цьому твердженні.
- c) Студенти не повинні брати участь в обговоренні системи оцінювання в їхньому навчальному закладі.
- d) Судження не пояснює, чому керівництво хоче позбутися буквених оцінок.

26. У чому дійсно полягає проблема, а не просто якийсь її вторинний наслідок?

- a) Ваш банк стягує за користування кредитом 4% від кожної суми.
- b) Ваш ліміт по кредитній карті вичерпався, коли Ви хотіли розрахуватися нею в магазині.
- c) Щомісяця Ви витрачаєте більше грошей, ніж заробляєте.
- d) Минулого місяця п'ята частина Вашої зарплати пішла тільки на погашення відсотків по кредитах.

27. Яка фраза є прикладом гіперболи?

- a) У досконалому світі не було б війн.
- b) Цей наряд налякав би й шкіру кішки.
- c) Ви не найкращий кухар в світі.
- d) Він їздить майже так само швидко, як гонщик в гонках Наскар.