

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

факультет здоров'я людини
кафедра психології та соціології

Лебедь М. В.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

**ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ SOFT SKILLS ЯК ЧИННИКА
ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

2024

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет Здоров'я людини
Кафедра Психології та соціології

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

до кваліфікаційної роботи

рівень вищої освіти другий (магістерський)
спеціальність 053 Психологія. Освітня програма «Психологія»

на тему «**ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ SOFT SKILLS ЯК ЧИННИКА
ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ**»

Виконав: здобувач вищої освіти групи ПС-23дм

Лебєдь М. В.

Керівник: професор кафедри психології
та соціології, д. психол. н., проф.

Гарькавець С. О.

Професорка кафедри педагогіки та психології
Харківського національного
університету внутрішніх справ України,
д. психол. н., проф.

Н. Е. Мілорадова

Завідувачка кафедри:
д. психол. н., проф.

Бохонкова Ю. О.

2024

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

Факультет здоров'я людини

Кафедра Психології та соціології

Рівень вищої освіти Другий (магістерський)

спеціальність 053 Психологія. Освітня програма «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

**Завідувачка кафедри психології
та соціології д. психол. н.,
проф. Бохонкова Ю. О.**

«16» вересня 2024 року

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧЦІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Лебедю Максиму Володимировичу

1. Тема роботи: «Особливості розвитку soft skills як чинника професійного становлення здобувачів вищої освіти».

Керівник роботи: Гарькавець С. О., д. психол. н., проф., професор кафедри психології та соціології СХУ ім. В. Даля, затверджений наказом по університету від 16.09.2024 р. № 37/15.17.

2. Строк подання здобувачем роботи: 01.12.2024 р.

3. Вихідні дані до роботи: *обсяг роботи – 80 сторінок (1,5 інтервал, 14 шрифт з дотриманням відповідного формату), список використаної літератури оформлюється згідно з бібліографічними нормами.*

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити): *проаналізувати наукові джерела з зазначеної тематики; підібрати діагностичний інструментарій згідно проблеми дослідження; на основі проведеного констатувального експерименту розробити й апробувати програму соціально-психологічного тренінгу. Провести формувальний експеримент. Ефективність проведеного експерименту оцінити за допомогою математичних методів оцінки значущості відмінностей середніх величин.*

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслеників): *таблиці, рисунки (діаграми, гістограми, сегментограми).*

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв
1.	Гарькавець С. О. – д. психол. н., проф., професор кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	19.09.2024 р.	13.10.2024 р.
2.	Гарькавець С. О. – д. психол. н., проф., професор кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	14.10.2024 р.	20.10.2024 р.
3.	Гарькавець С. О. – д. психол. н., проф., професор кафедри психології та соціології СНУ ім. В. Даля	21.10.2024 р.	08.11.2024 р.

7. Дата видачі завдання: 16 вересня 2024 р.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів виконання кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів	Примітка
1	Визначення проблеми дослідження та розроблення плану кваліфікаційної роботи.	16.09.2024 р. – 18.09.2024 р.	
2	Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження.	19.09.2024 р. – 13.10.2024 р.	
3	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів констатувального експерименту	14.10.2024 р. – 20.10.2024 р.	
4	Апробація та опис програми соціально-психологічного тренінгу.	21.10.2024 р. – 03.11.2024 р.	
5	Обробка, графічне оформлення та психологічний аналіз результатів формуального експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів за допомогою методів математичної статистики	04.11.2024 р. – 08.11.2024 р.	
6	Технічне оформлення роботи	09.11.2024 р. – 01.12.2024 р.	
6	Представлення роботи на зовнішню рецензію	02.12.2024 р. – 12.12.2024 р.	
8	Перевірка роботи на академічний плагіат	13.12.2024 р. – 17.12.2024 р.	
9	Захист роботи	18-27.12.2024 р.	

Здобувач вищої освіти:

Лебець М. В.

Керівник роботи:

д. психол. н., проф.

Гарькавець С. О.

РЕФЕРАТ

Текст - 77 с., рис. - 6, табл. - 18, додатків - 8, джерел - 84

В кваліфікаційній роботі представлено ідею комплексного підходу до природи, механізмів формування та розвитку soft skills у здобувачів вищої освіти. Розглянуто вплив різних факторів на розвиток м'яких навичок, включаючи комунікативні та соціальні здібності, емоційну компетентність, креативність та здатність до критичного мислення, а також особливості формування професійної самоідентифікації.

Проаналізовано сучасні підходи до розвитку soft skills у процесі навчання у вищих навчальних закладах та вивчено вплив соціальних та освітніх умов на становлення цих навичок. Проведено аналіз та підібрано психодіагностичні методики, спрямовані на дослідження рівня розвитку soft skills у студентів. Розроблено та апробовано програму тренінгів, спрямовану на формування та розвиток м'яких навичок у здобувачів вищої освіти. За допомогою методів математичної та статистичної обробки даних оцінена ефективність запропонованих заходів.

Ключові слова: СОФТ СКІЛС, М'ЯКІ НАВИЧКИ, КОМУНІКАТИВНІ ЗДІБНОСТІ, СОЦІАЛЬНІ ЗДІБНОСТІ, ЕМОЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ, КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ, КРЕАТИВНІСТЬ, САМООСВІТА, ПРОФЕСІЙНА САМОІДЕНТИФІКАЦІЯ, ТРЕНІНГОВА ПРОГРАМА, ПСИХОДІАГНОСТИКА.

ABSTRACT

Liebied M. V. Features of soft skills development as a factor of professional formation of higher education students. – Qualification work. - Kyiv, 2024.

The qualification work presents the idea of a comprehensive approach to nature, mechanisms for the formation and development of soft skills in higher education applicants.

The influence of various factors on the development of soft skills, including communicative and social abilities, emotional competence, creativity and the ability to think critically, as well as the features of the formation of professional self-identification, is considered.

Modern approaches to the development of soft skills in the process of studying in higher educational institutions are analyzed and the influence of social and educational conditions on the formation of these skills is studied. An analysis was conducted and psychodiagnostic methods were selected to study the level of development of soft skills in students. A training program was developed and tested to form and develop soft skills in higher education applicants. The effectiveness of the proposed measures was assessed using mathematical and statistical data processing methods.

Keywords: SOFT SKILLS, COMMUNICATION SKILLS, SOCIAL SKILLS, EMOTIONAL COMPETENCE, CRITICAL THINKING, CREATIVITY, SELF-EDUCATION, PROFESSIONAL SELF-IDENTIFICATION, TRAINING PROGRAM, PSYCHODIAGNOSTICS.

ЗМІСТ

ВСТУП	7
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічний аналіз проблеми формування та розвитку soft skills як чинника професійного становлення особистості	11
1.1. Аналіз проблеми дослідження, наявний у вітчизняній і закордонній науковій психологічній літературі	11
1.2. Особливості формування soft skills у юнацькому віці	16
1.3. Формування навичок soft skills у процесі професійного становлення особистості	21
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	26
РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження розвитку soft skills як чинника професійного становлення здобувачів вищої освіти	28
2.1. Організація та хід експериментального дослідження	28
2.2. Реалізація емпіричних студій	31
2.3. Психологічний і статистичний аналіз результатів констатувальних вимірів	36
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	44
РОЗДІЛ 3. Особливості розвитку soft skills у здобувачів вищої освіти за допомогою тренінгових практик	46
3.1. Програма соціально-психологічного тренінгу розвитку soft skills у здобувачів вищої освіти	46
3.2. Реалізація формувальних студій	50
3.3. Оцінка ефективності реалізованих програмних заходів за допомогою методів математичної статистики	56
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3	63
ВИСНОВКИ	64
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	67
ДОДАТКИ	77

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Актуальність теми обумовлена сучасними тенденціями, які простежуються у суспільстві та затребувані на ринку праці, а також зростаючими вимогами до фахівців різних напрямів. Сучасний світ із активним розвитком цифрових технологій, автоматизації та штучного інтелекту передбачає докорінну трансформацію характеру професій, за яким особливої важливості набувають комплексні навички, зокрема soft skills, насамперед, здатність до комунікації, емоційний інтелект, критичне мислення, креативність, лідерство та вміння працювати в команді. І професійне становлення сучасних здобувачів вищої освіти безпосередньо залежатиме від розвитку цих навичок. Це пояснюється тим, що фахівці з розвиненими м'якими навичками легше адаптуються до змін, ефективно взаємодіють з іншими, вирішують конфлікти та успішно працюють над проєктами. У сучасному суспільстві, де командна робота стає невід'ємною частиною професійної діяльності, володіння такими навичками є однією з ключових умов успішної кар'єри та її розвитку. Для роботодавців важливими сьогодні стають вмінням спілкуватися, вирішувати проблеми та управляти емоціями. Крім того, розвиток soft skills стає особливо важливим в контексті глобалізації, де комунікація з представниками різних культур і різного світогляду вимагає толерантності, емпатії та розуміння інших, що теж є складовими елементами soft skills. Перспективи інтеграції України в міжнародний освітній простір та на світові ринки праці додатково вимагають від здобувачів вищої освіти майстерне володіння саме такими універсальними навичками, що сприяють успішній професійній самореалізації.

У психологічній науці дослідженню soft skills та їх ролі у професійному становленні присвячено чимало праць. Серед відомих науковців, які розглядали різні аспекти цієї проблематики, варто відзначити Деніела Гоулмана, який досліджував емоційний інтелект як одну з ключових

складових м'яких навичок та його роль у професійному зростанні. Також Роберт Кац у своїх роботах підкреслював значення міжособистісних навичок, лідерства та прийняття рішень у контексті ефективного управління та взаємодії в команді. Пітер Саловей, у співпраці з Джоном Маєром, внесли значний внесок у дослідження емоційного інтелекту як складової soft skills та всебічно вивчали проблематику його розвитку. Серед українських науковців, які досліджували питання розвитку soft skills, доцільно виділити Галину Горьську та Ірину Мельничук, які досліджували психологічні умови розвитку soft skills майбутніх спеціалістів у процесі професійної підготовки; Олену Василенко та Ірину Корчак, які вивчали процеси формування у студентів-психологів «soft skills» як чинника їх успішної кар'єрної діяльності. В останні роки чисельність досліджень необхідності та напрямів розвитку soft skills у науковій спільноті зростає, втім існує потреба у вивчення практичних напрямів розвитку м'яких навичок, у тому числі за допомогою тренінгових програм. Зважаючи на вищенаведене, актуальність дослідження розвитку soft skills серед здобувачів вищої освіти зумовлена сучасними викликами професійного середовища, необхідністю ефективної адаптації до змін і вимог глобального ринку праці.

Об'єкт дослідження – soft skills здобувачів вищої освіти.

Предмет дослідження – особливості розвитку soft skills у здобувачів вищої освіти як чинника їх професійного становлення.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити особливості розвитку soft skills у здобувачів вищої освіти та запропонувати програму з їхнього розвитку.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз наукової літератури з проблеми розвитку soft skills, зокрема їх ролі в процесі професійного становлення здобувачів вищої освіти.
2. Обґрунтувати необхідну систему заходів щодо вирішення проблеми розвитку soft skills у здобувачів вищої освіти.

3. Емпірично дослідити рівень розвитку soft skills у здобувачів вищої освіти.

4. Розробити програму соціально-психологічного тренінгу щодо розвитку soft skill у здобувачів вищої освіти.

5. Оцінити ефективність реалізованих програмних заходів.

Теоретичну та методологічну основу дослідження становили: теоретичні підходи до розвитку особистості у юнацькому віці (Л. Божович, Л. Виготський, Е. Еріксона, Г. Костюк, С. Максименко та ін.); дослідження soft skills та їх ролі у професійному становленні особистості (Г. Горська, Дж. Майер, І. Мільнечук, Р. Кац, П. Саловей та ін.); методологічні положення та принципи активного соціально-психологічного навчання (Ю. Бохонкова, О. Сафін, Т. Яценко та ін.); підходи дослідників до практики розробки та проведення тренінгових занять (Н. Мілорадова, Л. Мороз, О. Цільмак, С. Яковенко та ін.).

Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань використовувалися такі **методи дослідження**:

- *теоретичні* – аналіз, систематизація, обґрунтування;
- *емпіричні* - анкетування та опитування здобувачів вищої освіти; спостереження за поведінкою підлітків у їхньому природному середовищі; тестування для виявлення рівня розвитку soft skills у здобувачів вищої освіти («Діагностика емоційного інтелекту» Н. Холла; «Тест для діагностики комунікативних та організаторських здібностей» (КОЗ-2); «Методика діагностики командних ролей» Р. Белбіна);
- *методи математичної та статистичної обробки даних.*

Наукова новизна дослідження:

- *набули подальшого розвитку теоретичні уявлення про формування та розвиток soft skills як чинника професійного становлення особистості;*
- *доповнено положення про особливості формування soft skills у юнацькому віці та їх роль у процесі професійного становлення;*

– запропоновано програмні заходи щодо розвитку soft skills у здобувачів вищої освіти за допомогою соціально-психологічних тренінгових практик, ефективність яких підтверджено методами математичної статистики.

Теоретичне значення дослідження. Теоретичне значення роботи полягає у розширенні знань про роль soft skills у професійному становленні здобувачів вищої освіти. Дослідження уточнює поняття soft skills, виявляє їх структуру та особливості розвитку у процесі вищої освіти. Запропонована програма розвитку soft skills може слугувати основою для подальших теоретичних досліджень у галузі психології, педагогіки та професійної підготовки.

Практичне значення дослідження. Практичні результати дослідження можуть бути використані в закладах вищої освіти для розробки навчальних програм, спрямованих на розвиток soft skills здобувачів освіти. Розроблену програму тренінгів можна впроваджувати як у навчальний процес, так і у якості додаткових занять допомагаючи студентам підвищити рівень комунікації, лідерства, емоційного інтелекту та інших важливих навичок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ SOFT-SKILLS ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Аналіз проблеми дослідження, наявний у вітчизняній і закордонній науковій психологічній літературі

М'які навички стосуються широкого набору навичок, компетенцій, поведінки, ставлення та особистих якостей, які дозволяють людям ефективно орієнтуватися в навколишньому середовищі, співпрацювати з іншими та досягати своїх цілей. Ці навички широко застосовуються та доповнюють інші навички, такі як технічні, професійні та академічні навички. «М'які навички» мають центральне значення для розвитку людського капіталу та успіху робочої сили [61]. Зростаюча база доказів показує, що ці якості конкурують з академічними чи технічними навичками в їхній здатності передбачити працевлаштування та заробіток, серед інших результатів [57]. Оскільки робоче місце модернізувалося в усьому світі, попит на такі навички зріс за останні 20 років [31]. Тим не менш, багато роботодавців у всьому світі відзначають «прогалину» в навичках м'якого спілкування, які повідомляють, що кандидатам на роботу не вистачає навичок, необхідних для заповнення наявних посад [61].

Існують різні підходи до розуміння змісту поняття «м'які навички»:

– вони розглядаються як сукупність «надпрофесійних» універсальних навичок працівника, які сприяють досягненню успіху в професійній діяльності, при цьому не співвідносяться з предметною сферою;

– виступають як система непрофесійних характеристик і навичок особистості, які цінуються на ринку праці та забезпечують успіх у кар'єрі (і в житті загалом) [5, с. 17].

Так, відомий британський психолог Дж. Равен зазначає, що «м'які навички» – це сукупність неспеціалізованих «суперпрофесійних» навичок, які відповідають за успіх у будь-якій сфері виробництва, за високу ефективність праці та є наскрізними, тобто вони не пов'язані з конкретною сферою. Це репертуар діяльності та інструментів, визначальною умовою яких є будь-який непередбачуваний професійний контекст [67].

Американські вчені Л. Х. Ліппман, Р. Райберг, Р. Карні, К. А. Мур визначають м'які компетенції як сукупність комунікативних і соціальних навичок, рис особистості, світогляду, способу мислення, професійної приналежності, емоційного інтелекту в цілому; сукупність навичок, які дозволяють людям рухатися в суспільстві, взаємодіяти з іншими та досягати своїх професійних цілей у поєднанні з «важкими навичками (hard skills)» [60]. С. А. Наход [16] трактує soft skills в більш широкому значенні – як сукупність неспеціалізованих «гнучких компетенцій»: «гнучкість» – вказує на відсутність шаблону, стереотипу, готовність до змін, а «навички» слід розуміти як компетенції, тобто здатність і спроможність діяти в кожній мінливій ситуації, покладаючись на власний досвід та інтуїцію [4].

За визначенням І. Корнієнка та Б. Барчі м'які навички – це особисті якості, такі як навички міжособистісного спілкування, комунікації та здатність вирішувати проблеми, які дозволяють людині ефективно та продуктивно взаємодіяти з іншими. Їх часто називають «навичками спілкування з людьми», які необхідні для успіху на робочому місці. Приклади soft skills включають активне слухання, командну роботу, лідерство, емпатію, креативність, адаптивність, управління конфліктами та управління часом [8].

Проведений аналіз Г. О. Горською та І. Я. Мельничук теоретичних концепцій м'яких навичок показав, що на даному етапі спроб теоретичного

обґрунтування феноменології цього феномену більше уваги приділяється його складовим, переліку проявів, до яких належать:

- навички побудови контактів з іншими людьми та вміння взаємодіяти з ними; командна робота та комунікативні навички, які можуть призвести до високого змагального результату;

- вміння правильно і зрозуміло доносити свої думки до інших, переконувати та відстоювати свою думку, напористість, ораторська та вербальна грамотність;

- уміння знаходити вихід із конфліктної ситуації, виступати посередником для сторін конфлікту (медіація), навички комунікативної толерантності;

- наявність лідерських якостей, розвиток організаторських та управлінських здібностей; вміння нести відповідальність за власне рішення та дії команди; здатність приймати інтереси та цінності організації;

- навички самоорганізації, самоосвіти та саморозвитку, уміння працювати з великими обсягами інформації;

- навички емпатії та вміння співпереживати ситуації та емоціям учасників контактної групи, ігнорувати негативні реакції партнерів у професійній взаємодії, вміння викликати симпатію та самоповагу членів команди в різних ситуаціях;

- уміння ставити цілі та досягати поставлених особистих і командних цілей, наявність мотивації до успіху, розвиток творчих здібностей, уміння діяти в ситуаціях невизначеності, розв'язувати складні творчі завдання;

- здатність до адаптації до складних життєвих ситуацій та екстремальних умов, стресостійкість та висока адаптаційна здатність;

- розуміння та прийняття особливостей інших людей, а також власних ресурсів і слабкостей, розвиток рівня освіченості та здатності до самореалізації;

– вміння працювати з сучасними технічними пристроями та гаджетами; уміння спілкуватися в Інтернет-просторі, медіаграмотність, критичне мислення [5, с. 18]

Варто зазначити, що формування та вдосконалення soft skills здобувачів освіти є невід’ємною складовою успішної особистості. Починати варто з раннього дитинства, спочатку з допомогою батьків і вчителів, а потім формувати власні шляхи розвитку конкретних параметрів. Якщо говорити про практичні способи реалізації, то варто звернути увагу на необхідність долучатися до дискусії та вчитися аргументувати свою точку зору, мислити критично та мудро оцінювати свої ідеї, навчитися працювати в команді, взаємодіяти та співпрацювати з іншими людьми, намагатися завжди шукати можливості проявити себе і не боятися заявити про себе [4, с. 10-11].

Узагальнюючи, у табл. 1.1 представимо основні типи soft skills.

Таблиця 1.1

Основні типи soft skills [32]

Тип навички	Характеристика
Навички спілкування	Спосіб взаємодії з іншими, включаючи усну і письмову комунікацію.
Володіння мовою	Здатність читати, писати та розуміти різні мови, зокрема рідну та міжнародну (особливо англійську).
Навички поведінки	Манера поведінки, включаючи самоповагу, етикет і культуру.
Навички ведення розмови	Вміння вести розмови, слухати та говорити, спілкуватися в різних форматах.
Навички публічного виступу	Уміння ефективно говорити перед великою аудиторією.
Навички управління часом	Здатність ефективно планувати і виконувати різні завдання у житті.
Навички управління медіа	Розумне використання різних медіа (соціальні мережі, ТБ, радіо) без зловживання.
Лідерські навички	Здатність керувати іншими та вести їх до досягнення спільної мети.
Навички самопрезентації	Зовнішній вигляд, манера поведінки, що відображає впевненість.
Позитивне ставлення	Оптимістичний підхід до життя, спрямований на вирішення проблем.
Готовність до навчання	Постійне прагнення до навчання, здобуття знань із різних джерел.
Навички командної роботи	Уміння працювати в команді, вести переговори, знаходити спільну мову.

Продовження табл. 1.1

Тип навички	Характеристика
Впевненість	Розвивається при опануванні інших навичок, дає комфорт у різних ситуаціях.

Джерело: складено на основі [32].

Як бачимо, основні типи soft skills включають володіння мовою, навички спілкування, навички поведінки, навички ведення розмови, навички публічного виступу, навички управління часом, навички управління медіа, лідерські навички, навички самопрезентації, позитивне ставлення, готовність до навчання, навички командної роботи, впевненість.

Характеризуючи soft skills доцільно відзначити, що вони мають чотири основні характеристики, які представлено на рис. 1.1.

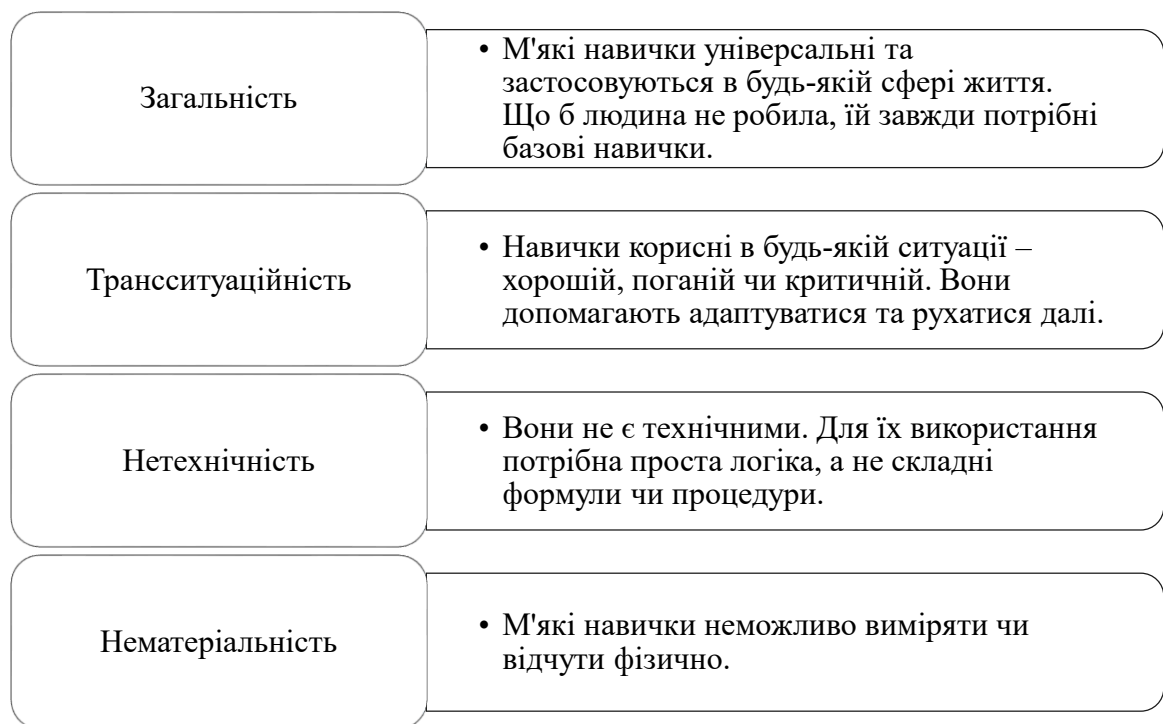


Рис. 1.1. Схема характеристик soft skills

Джерело: складено на основі [32].

Основні характеристики soft skills включають загальність, трансситуаційність, нетехнічність та нематеріальність. І їх розвиток є вкрай важливим для становлення особистості, адже м'які навички, такі як

спілкування, написання та поведінка, сприяють розвитку впевненої особистості. Люди з розвиненими м'якими навичками мають перевагу над конкурентами на ринку праці, а м'які навички, такі як комунікація, управління часом та позитивне ставлення, є важливими для працевлаштування. Всі лідери мають добре розвинені м'які навички, які стимулюють креативність, яка потребує сміливості та позитивного ставлення. М'які навички сприяють підвищенню обізнаності про поточні події в суспільстві, і постійне навчання можливе лише за наявності таких навичок, як комунікація та управління медіа [32].

Таким чином, м'які навички за своєю сутністю є універсальним набором поведінкових, комунікативних і особистісних якостей, які сприяють успіху в будь-якій сфері життя та діяльності. Вони транситуативні, нетехнічні та нематеріальні, а їх розвиток позитивно впливає на перспективи працевлаштування, розвиток лідерства, креативності і комунікації, зумовлюючи їх важливість для становлення особистості та професійного зростання.

1.2. Особливості формування soft skills у юнацькому віці

Розвиток у юнацькому віці – це процес, який готує молоду людину до вирішення проблем дорослого віку та повного досягнення свого потенціалу. У цей період молоді люди розвивають соціальні, етичні, емоційні, фізичні та когнітивні здібності. Розвиток soft skills є частиною процесу розвитку молоді та підтримує юнаків в розвитку:

а) здатності аналізувати власні сильні та слабкі сторони, встановлювати особисті та професійні цілі, а також мати самооцінку, впевненість, мотивацію та здатність підтримувати їх (включаючи здатність створювати мережі

підтримки, щоб повною мірою брати участь у житті громади та здійснювати позитивні соціальні зміни);

б) здатність направляти або спрямовувати інших на курс дій, впливати на думки та поведінку інших і служити взірцем для наслідування [83].

У таблиці 1.2 представимо основні аспекти розвитку особистості у юнацькому віці за Е. Гуцало [6].

Таблиця 1.2

Особливості розвитку особистості у юнацькому віці

Аспект	Характеристика
Самосвідомість	Формування цілісного уявлення про себе, усвідомлення власного «Я», внутрішнього світу, самоповага.
Самооцінка	Підвищена самооцінка, осмислення життєвих досягнень, прагнення до самовдосконалення.
Соціальні потреби	Реалізація потреб у дружбі, коханні, пошук спілкування з дорослими, розвиток інтимно-особистісних стосунків.
Світогляд	Формування системи поглядів на світ, цінностей, науковий чи релігійний підхід, рефлексія над власним місцем у світі.
Планування майбутнього	Усвідомлення життєвих цілей, вибір професії, формування життєвого плану, роздуми про сенс життя.
Самореалізація	Прагнення до досягнень, самостійність у прийнятті рішень, активність у соціальному житті.

Джерело: складено на основі [6].

Наведені у табл. 1.2 головні напрями розвитку особистості у юнацькому віці допомагають молоді визначитися з цінностями та життєвими орієнтирами. Крім цього Е. Гуцало виділяє ряд завдань розвитку, які досягаються у юнацькому віці (рис. 1.1).

Аналізуючи ці завдання, відзначимо, що принаймні у трьох із них важливим стає розвиток soft skills, які можуть значно вплинути на розвиток юнацтва в таких напрямках:

- формування зрілих стосунків – емоційний інтелект та навички спілкування допомагають будувати зрілі та здорові стосунки;
- досягнення економічної незалежності та професійний вибір – навички командної роботи, лідерства та ефективної комунікації сприяють успіху в професійному розвитку;

— соціальна відповідальність — розвинені навички вирішення конфліктів, адаптивності та критичного мислення сприяють соціально відповідальній поведінці та прийняттю зважених рішень.



Рис. 1.2. Схема завдань розвитку у юнацькому віці

Джерело: складено на основі [6].

Розвиток навичок м'якого спілкування дає багато переваг у юнацькому віці, включаючи перевагу розвиток своїх сильних сторін та вибору кар'єри [65]. Т. В. Коломієць визначає, що в юнацькому віці розвивається емпатійність як механізм гуманізації міжособистісної взаємодії. Авторка зазначає, що «розвинена емпатійність як інтегративна якість особистості обумовлює когнітивну, емоційну, мотиваційну та ціннісно-смыслову

центрованість особистості на Іншому (на думках, переживаннях, потребах, мотивах поведінки тощо). Такий альтероцентризм, який має місце у кожному компоненті міжособистісної взаємодії, сприяє встановленню взаєморозуміння, адекватного емоційного реагування, смислової єдності тощо, що зрештою й робить емпатійну взаємодію більш адекватною, ефективною, розвиненою, порівняно з неемпатійною» [7, с. 77].

О. П. Лящ, досліджуючи особливості розвитку емоційного інтелекту як елементу soft skills юнаків, зазначав, що розвиток емоційного інтелекту у молоді – це процес формування та розвитку афективно-когнітивного (здатність індивіда ідентифікувати емоції), поведінково-активного (здатність індивіда використовувати та розуміти емоції), мотиваційно-рефлексивного (здатність індивіда свідомо регулювати емоції) компонентів емоційного інтелекту індивіда на різних етапах юності (14-16 років і 17-18 років), що відбувається відповідно до таких закономірностей, як:

- 1) системна обумовленість генезису емоційний інтелект у молоді (система статево-вікових, психофізіологічних, когнітивних, особистісних даних);
- 2) структурно-функціональна єдність компонентів емоційного інтелекту особистості юнацького віку (афективно-когнітивного, поведінково-діяльнісного, мотиваційно-рефлексивного компонентів);
- 3) інтеграція механізмів актуалізації та реалізації емоційно-інтелектуальних і діяльнісних функцій у розвитку емоційного інтелекту особистості в підлітковому віці (рефлексивно-генеративний, стимульно-мобілізаційний, оцінно-перетворювальний механізми) [12].

Важливим аспектом у розвитку емоційного інтелекту є збалансованість його компонентів із статево-віковими, психофізіологічними, когнітивними та особистісними параметрами. Збалансованість розвитку емоційного інтелекту в підлітковому віці взаємозалежна з силою і рухливістю, практичним інтелектом, мотиваційними, емоційно-вольовими властивостями [12]. Розвиток емоційного інтелекту призводить до того, що під час взаємодії між

людьми інтереси інших стають дещо вагомішими за власні. Особистість здатна емоційно реагувати на переживання, проникати у внутрішній світ інших людей, розуміти чужі та власні переживання [10].

С. Терно стверджує, що «юнацький вік є сенситивним періодом для розвитку мислення, зокрема таких його рис, як абстрактність, критичність та творчість, що породжує потребу мати власну точку зору, схильність відстоювати її, розмірковувати гіпотетико-дедуктивно», тому у цей період юнаки відчують потребу в рефлексивній та смислотворчій діяльності, потребу в самопізнанні, самовираженні, самовизначенні, а також потребу в саморегуляції діяльності та творчій активності [19, с. 13]. І в той же час у юнацькому віці відбувається «загострення» окремих рис характеру, які називаються акцентуаціями, що певним чином і пояснює труднощі взаємодії з оточуючими, особливу специфіку поведінки, спілкування тощо [23]. Це обґрунтовує потребу у цілеспрямованому розвитку soft skills саме у юнацькому віці.

Таким чином, узагальнено особливості формування soft skills у юнацькому віці доцільно розглядати у п'яти основних напрямках:

- соціальна взаємодія. У юнацькому віці активно розвиваються навички спілкування та командної роботи через навчання, спільні проєкти та вміння раціонально взаємодіяти;
- самоусвідомлення. Цей період характеризується розвитком самосвідомості та самооцінки, що впливає на лідерські якості та вміння керувати емоціями, розвивається емоційний інтелект;
- критичне мислення. Юнаки вчаться аналізувати інформацію та приймати обґрунтовані рішення, що сприяє розвитку навичок розв'язання проблем;
- адаптивність. У цей період юнаки стикаються з новими ситуаціями, тому розвиваються навички адаптації та стресостійкості;

– мотивація до навчання. Формування soft skills у юнацькому віці пов'язане з готовністю постійно вчитися та розвиватися, покращувати свої навички, бути відкритими до нових ідей і змін.

1.3. Формування навичок soft skills у процесі професійного становлення особистості

Сьогодні роботодавці все більше уваги приділяють навичкам, які безпосередньо не пов'язані з виконанням окремих професійних функцій: уміння будувати стосунки, творчий підхід до вирішення проблем, здатність до адаптації, стратегічне мислення, уміння навчатися, навички міжособистісного спілкування та інші. Важливого значення набувають нетрадиційні інструменти відбору персоналу, оскільки вони дозволяють кандидату не тільки розкрити свої особливі навички, але й продемонструвати здатність бути відмінним членом команди. З одного боку, це призводить до необхідності постійно вдосконалювати систему відбору персоналу на підприємстві. З іншого боку, така ситуація вимагає особливої уваги до формування так званих «м'яких навичок» [15].

Стандартні обставини роботи сучасних фахівців вимагають особливої підготовки, адже вони мають гарно орієнтуватися не тільки у власній професійній сфері, а і в володіти розвинутими soft skills, які стануть у нагоді у подальшій реалізації hard skills [17]. Проблема розвитку м'яких навичок як чинника конкурентоспроможності майбутніх фахівців на ринку праці є досить актуальною в наш час. Концепція м'яких навичок стала невід'ємною частиною світового ринку праці за останні 20 років. «М'які навички» ототожнюються з такими поняттями, як «навички працевлаштування», «навички роботи з людьми», «непрофесійні навички», «ключові навички», «навички для соціального прогресу», «життєві навички» [2].

Актуальні гнучкі навички сучасного фахівця доцільно представити чотирма умовними блоками (див. табл. 1.3): комунікативними гнучкими навичками (найбільш детально обґрунтованими та описаними у науковій літературі), мисленнєвими та метакогнітивними гнучкими навичками (найменш деталізованими у дослідженнях, в яких вони розрізнено зазначаються у різних групах гнучких навичок, зокрема в особистісних, регулятивних, характеристиках мислення тощо), регулятивні гнучкі навички (які найчастіше у літературі входять до групи особистісних) та кар'єрні навички (які у літературі зазначаються як професійні, ділові тощо).

Таблиця 1.3

Структурна модель гнучких навичок сучасного фахівця [38]

Блоки гнучких навичок	Навички
Комунікативні гнучкі навички	Вербальна та невербальна комунікація, знання мови тіла, пози та жестів, міміка, здатність ініціювати/закінчувати розмову, співпраця з авторитетами.
Мисленнєві та метакогнітивні навички	Критичне, системне мислення, допитливість, здатність до рефреймінгу, креативність, уміння вчитися та саморегуляція мислення.
Регулятивні гнучкі навички	Ініціативність, рішучість, відповідальність, самомотивація, емоційний інтелект, рефлексивність, готовність до ризику.
Кар'єрні гнучкі навички	Цілепокладання, проєктний менеджмент, підприємницькі навички, фасилітація, дипломатичність, лідерство, асертивність, передача досвіду.

Джерело: [1].

Х. Л. Родрігес, Р. Е. Родрігес, Л. Фуерте визначають м'які навички (soft skills) як групу навичок, набутих особою, які сприяють оптимізації її власної продуктивності [69]. На даний момент є численні дослідження, які проводяться щодо soft skills, які є пріоритетними в дослідженнях та реалізації політики в Європейському Союзі (ЄС) в цілому [50; 82]. Стосовно своїх Цілей сталого розвитку ЄС визначає наступне – до 2030 року суттєво збільшиться кількість молоді та дорослих, які мають необхідні навички, зокрема технічні та професійні, для гідної праці та підприємницької діяльності [75]. Такі проєкти, як «Soft Skills» [74], що фінансуються фондами

ЄС, підкреслюють актуальність цих навичок у сучасному суспільстві. Навчання цим навичкам викликає все більший інтерес у вищій освіті з метою адаптації студентів до все більш вимогливого ринку праці [72; 73]; вони також відомі як компетенції 21 століття або соціально-емоційні навички [68].

Як наслідок, *soft skills* наразі є проблемою, яка потребує уваги зі сторони системи освіти. Органи влади різних країн докладають зусиль для впровадження програм розвитку та вдосконалення цих навичок у учнів з початку шкільного навчання. Очікується, що ці компетенції стануть важливою частиною навчальної програми в майбутньому на всіх рівнях [71]. Основною ідеєю та метою сучасної концепції професійної освіти є пошук взаємозв'язку між м'якими та жорсткими навичками, загальними навичками та параметрами конкретної діяльності. Це стає можливим завдяки психологічному аналізу діяльності, який дозволяє виділити ключові для конкретної професійної сфери та загальні для всіх спеціальностей компетенції, зумовлені основними чинниками поточної ситуації. У вищій освіті необхідно розвивати *soft skills* як загальну систему вмінь і навичок, необхідних сучасному фахівцю, з акцентом на базові, ключові компетенції [5].

Розвиток *soft skills* має вирішальне значення для сприяння позитивному розвитку у юнацькому віці. Наприклад, мета-аналіз універсальних інтервенцій виявив, що покращення соціального та емоційного навчання студентів позитивно вплинуло на академічні досягнення. Крім того, такі навички, як емоційний інтелект і креативність, були визначені серед 10 найкращих навичок, необхідних для успіху на майбутньому робочому місці. Проте молоді люди часто стикаються з труднощами у розвитку цих навичок [46].

Міністерство праці та пенсій (DWP) і Міністерство освіти (DFE) Великобританії визнали важливість навичок спілкування для працевлаштування та запровадили різні програми для підтримки розвитку цих навичок. Наприклад, Фонд залучення молоді DWP фінансує організації

для проведення тренінгів для молодих людей віком 14-24 роки, зокрема розвитку навичок м'якого спілкування. Подібним чином у програмі DFE Character Education Framework наголошується на необхідності розвитку в молоді навичок, таких як стійкість і повага. Окрім цих програм, інші стратегії сприяння розвитку навичок м'якого спілкування серед молоді включають інтеграцію розвитку навичок м'якого спілкування в офіційні освітні та навчальні програми, надання можливостей для навчання на досвіді та усунення структурних перешкод для доступу [46].

Soft skills допомагають вирішувати життєві проблеми та працювати з іншими людьми. Хоча всі володіють м'якими навичками, не всі досягають високого рівня їх розвитку. Клієнтоорієнтованість, управління проектами, наставництво, комфортне спілкування, прийняття рішень, вирішення проблем, емоційний інтелект, здатність до навчання, робота в умовах невизначеності, ощадливе виробництво, екологічне мислення, саморефлексія є ефективними методами розвитку м'яких навичок [45]. Soft skills допомагають вирішувати життєві проблеми та працювати з іншими людьми. Не завжди все йде гладко, і майбутній психолог повинен вміти долати труднощі, брати на себе відповідальність і шукати рішення. Для цього їм потрібно вміти спілкуватися, відстоювати свої ідеї, критично мислити, працювати в команді. У той же час, якщо у студентів немає бажання розвиватися, їм буде складно вдосконалювати soft skills і змінювати себе. Головний успіх полягає в тому, щоб отримати зворотній зв'язок і проаналізувати пройдений етап – без цього буде вкрай важко рухатися далі [15].

Досліджуючи специфіку формування soft skills у студентів у навчальному процесі сучасного вищого навчального закладу, доцільно відзначити необхідність акцентування уваги на формування компетенцій, які сприяють самореалізації майбутніх спеціалістів та є індивідуалізованими за змістом, цілями, часом та рівнем особистісного виміру, як складного соціокультурного та педагогічного явища, що формується та забезпечується

цілісністю та єдністю освіти та власного досвіду особистості. Адже за своєю сутністю *soft skills* – це сукупність компетенцій, особливостей, умінь, навичок і процесів, які дозволяють успішно здійснювати професійну діяльність у швидко мінливих та/або невизначених умовах; сприяти та підвищувати здатність студентів університету адаптуватися до змін у професійній діяльності та житті [22].

М'які навички можна розвивати як частину будь-якого освітнього компоненту із акцентуванням уваги на:

- швидкому розпізнаванню конфліктної ситуації та вжиття дій для уникнення конфлікту;
- обговоренні можливих рішень і пошук примирення з опонентами у разі конфлікту;
- виборі необхідної й оптимальної стратегії поведінки в конфлікті (уникнення, компроміс, співпраця, поступки);
- відкритості у вирішенні конфліктних ситуацій;
- підході до вирішення конфлікту з повною рішучістю та раціональністю;
- заохоченні опонентів до відкритого обговорення гострих і суперечливих питань;
- усуненні протиріч між людьми за допомогою переконання, дипломатії та логіки;
- прагненні усунути конфлікти таким чином, щоб можна було підтримувати продуктивні стосунки тощо [21].

Діяльність у групах сприяє розвитку почуття ідентичності, потреба працювати в команді допомагає досягати кращих результатів у повсякденній роботі та особистій діяльності. Під час навчання студенти мають можливість розвивати професійні та особисті ролі, щоб відповідати новим викликам. Важливим елементом формування та розвитку *soft skills* у студентів є практика [21].

Таким чином, для формування навичок soft skills у процесі професійного становлення особистості важливо розвивати навички міжособистісного спілкування, творчий підхід до вирішення проблем, здатність до адаптації та стратегічне мислення, так як роботодавці віддають перевагу кандидатам, які мають розвинені soft skills, тому університети та системи освіти повинні зосередитися на розвитку цих навичок у студентів. Найефективніші методи розвитку включають роботу в команді, практичний досвід, вирішення конфліктів та відкритість до змін і співпраці.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

У першому розділі здійснено теоретико-методологічний аналіз проблеми формування та розвитку soft-skills як чинника професійного становлення особистості, що дозволило зробити такі висновки:

1. М'які навички охоплюють широкий набір поведінкових, комунікативних і особистісних якостей, які сприяють ефективній взаємодії, адаптації та дозволяють досягати цілей. Ці навички є універсальними, і не залежать від сфери діяльності, набуваючи наразі особливо важливого значення у сучасному робочому середовищі. Розвинуті м'які навички, такі як лідерство, комунікація, емпатія та критичне мислення, підвищують конкурентоспроможність на ринку праці, сприяють успішному професійному зростанню та всебічному розвитку особистості, формуючись із дитинства мають вирішальне значення для особистої та кар'єрної успішності.

2. У юнацькому віці відбувається інтенсивний розвиток soft skills, що стає основою для подальшого особистісного та професійного зростання. У цей період формується самосвідомість, самооцінка, навички соціальної взаємодії та емоційний інтелект, молоді люди вчаться аналізувати, приймати обґрунтовані рішення та адаптуватися до нових ситуацій. Розвиток soft skills

у юнацькому віці сприяє встановленню зрілих стосунків, успіху в професійному житті та прийняттю соціально відповідальних рішень.

3. Розвиток soft skills наразі посилює свою важливість у процесі професійного становлення особистості, оскільки роботодавці все більше цінують навички міжособистісного спілкування, вміння застосовувати творчий підхід, адаптивність і стратегічне мислення та нестандартні підходи до вирішення проблемних ситуацій. Саме тому важливо інтегрувати ці навички у навчальні програми вищих навчальних закладів, використовуючи методи, які сприяють формуванню soft skills.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЗВИТКУ SOFT SKILLS ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

2.1. Організація та хід експериментального дослідження

Як жодна інша наука, психологія охоплює величезну різноманітність усталених епістемологій, парадигм, теорій, методологій і методів [81]. Чи є це результатом незрівнянної складності дисципліни та, отже, необхідного наукового плюралізму [39]. Багато «інтегративних теорій» були запропоновані як всеохоплюючі рамки, але без урахування суперечливих передумов, що лежать в основі різних теорій. Такі інтегративні системи лише надають важливі огляди істотної множинності дослідницьких перспектив і методологій, необхідних у цій галузі [80].

Дослідження в психології є життєво важливим інструментом для розуміння людської поведінки, думок і емоцій. Методологія дослідження в психології відноситься до наукового вивчення поведінки та психічних процесів. Він передбачає збір даних, їх аналіз і висновки щодо людської поведінки та моделей мислення. У психології існує кілька типів досліджень, кожен з яких має свою унікальну мету та методологію. Деякі з основних типів досліджень у психології включають:

- опитування, яке передбачає збір даних за допомогою анкет, опитувань або інтерв'ю. Цей метод зазвичай використовується в соціальній психології для розуміння громадської думки, поглядів і переконань;
- кореляційне дослідження, яке вивчає зв'язок між двома або більше змінними, що допомагає визначити закономірності та тенденції, але не встановлює причинно-наслідкові зв'язки;

– експериментальне дослідження, що передбачає маніпулювання однією змінною та вимірювання її впливу на іншу змінну. Його часто використовують у когнітивній психології для розуміння процесів пам'яті, уваги та навчання [77].

У табл. 2.1 представимо ключові елементи валідного і надійного психологічного дослідження.

Таблиця 2.1

Ключові характеристики валідного і надійного психологічного дослідження

Характеристика	Опис
Ефективний систематичний порядок	Дотримання структурованого, запланованого підходу забезпечує наукову ретельність, знижує упередження та дозволяє відтворюваність дослідження.
Чітке дослідницьке запитання або гіпотеза	Чітке запитання або гіпотеза дає напрямок дослідженню, забезпечує його релевантність і є основою для зосередженого збору та аналізу даних.
Достатній розмір вибірки та метод відбору	Вибір відповідного розміру та репрезентативної вибірки дозволяє узагальнювати результати та забезпечує їх надійність і точність.
Використання валідного та надійного інструменту	Гарантує, що інструменти збору даних є послідовними (надійними) і точно вимірюють заплановане поняття (валідними), мінімізуючи помилки та упередження.
Відповідний дослідницький дизайн	Вибір дизайну, що відповідає дослідницькому запитанню, підвищує достовірність та надійність дослідження, незалежно від того, чи є воно якісним, кількісним або змішаним.
Етичні міркування	Дотримання етичних норм захищає права учасників і цілісність дослідження, забезпечуючи його достовірність і відповідальність.
Адекватний аналіз даних	Використання належних методів аналізу (якісних і кількісних) дозволяє точно інтерпретувати результати, що сприяє обґрунтованим висновкам і практичному застосуванню.

Джерело: складено автором на основі [78].

Кожний розглянутий параметр у даній таблиці узагальнює основні характеристики якісного психологічного дослідження для забезпечення його надійності та валідності.

У процесі організації дослідження доцільно враховувати, що психологічні дослідження включають роботу з людьми, які заслуговують на

захист і повагу. Етичні принципи гарантують, що дослідники дотримуються найвищих стандартів сумлінності, чесності та відповідальної поведінки:

- інформована згода – учасники повинні надати інформовану згоду, перш ніж брати участь у дослідженні, повністю розуміючи пов'язані процедури, ризики та переваги;

- конфіденційність і анонімність – дослідники повинні захищати особисту інформацію учасників і підтримувати конфіденційність протягом усього процесу дослідження;

- уникнення шкоди – дослідники повинні звести до мінімуму потенційну шкоду для учасників і вжити заходів для пом'якшення будь-яких негативних наслідків, які можуть виникнути [77].

Методологія у вивченні розвитку soft skills стосується процедур і підходів, які дослідники використовують для відповіді на конкретні питання, пов'язані з професійним становленням студентів. Оскільки немає універсального підходу, різні школи та дисципліни обирають специфічні методи, що відповідають їхнім дослідницьким цілям. У цьому дослідженні методологія передбачає процедури, які дозволяють виявити зв'язок між розвитком soft skills та професійними компетенціями, важливими для здобувачів вищої освіти. Адже розвиток soft skills є важливою складовою професійного становлення, оскільки вони сприяють успішному працевлаштуванню та кар'єрному зростанню. Для оцінки та розвитку цих навичок використовуються різні методики, включно з кількісними, якісними, змішаними та мультиметодами, що забезпечує гнучкість і адаптивність дослідницького процесу. Вибір методів обґрунтовується як дослідницькою парадигмою, так і специфікою запитань та навичками дослідника.

Методична схема дослідження розвитку soft skills серед здобувачів вищої освіти включає такі етапи:

1. Вибір та характеристика вибірки. Вибірка складається з 30 студентів, відібраних за критеріями віку та фаху. Характеристики вибірки включають рівень soft skills, спеціальність, статтю та інші соціодемографічні показники.

2. Вибір інструментарію дослідження. Для дослідження soft skills обрано такі методики:

- діагностика емоційного інтелекту за методикою Холла;
- тест для діагностики комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2);
- методика діагностики командних ролей за Белбіном.

3. Аналіз результатів. Дослідження основних тенденцій та факторів, що впливають на розвиток soft skills у студентів.

4. Розробка програми тренінгу для підвищення рівня soft skills у студентів.

Ця схема дозволяє здійснити комплексне дослідження, яке допоможе зрозуміти роль soft skills у професійному становленні здобувачів вищої освіти, враховуючи різні аспекти їхньої особистісної та професійної підготовки.

2.2. Реалізація емпіричних студій

Із попереднього підрозділу з'ясовано, що опитування здійснено за трьома методиками, розглянемо їх детальніше.

Методика 1. Діагностика емоційного інтелекту за методикою Холла. Емоційний інтелект – це здатність усвідомлювати власні почуття, почуття інших людей, мотивувати самого себе та інших, керувати емоціями як наодинці з самим собою, так і відносно інших. Методика Холла призначена для виявлення здібності особистості розуміти відносини, що репрезентується в емоціях, і керувати своєю емоційною сферою на основі прийняття рішень. Вона складається з 30 тверджень і містить п'ять шкал [13]. Анкета опитувальника представлена у Додатку А.

Ключі для обробки результатів даної методики представимо у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Ключі для обробки результатів діагностики емоційного інтелекту Холла

Шкала №	Назва шкали	Пункти	Рівні оцінювання за шкалами
1	Емоційна обізнаність	1, 2, 4, 17, 19, 25	14 і більше – високий; 8-13 – середній; 7 і менше – низький
Шкала №	Назва шкали	Пункти	Рівні оцінювання за шкалами
2	Управління своїми емоціями, емоційна винахідливість, емоційна неригідність	3, 7, 8, 10, 18, 30	14 і більше – високий; 8-13 – середній; 7 і менше – низький
3	Самотивація, довільне керування своїми емоціями	5, 6, 13, 14, 16, 22	14 і більше – високий; 8-13 – середній; 7 і менше – низький
4	Емпатія	9, 11, 20, 21, 23, 28	14 і більше – високий; 8-13 – середній; 7 і менше – низький
5	Розпізнавання емоцій інших людей, вміння впливати на емоційний стан інших	12, 15, 24, 26, 27, 29	14 і більше – високий; 8-13 – середній; 7 і менше – низький
Інтегративний рівень	Загальний рівень емоційного інтелекту (сума всіх шкал)	-	70 і більше – високий; 40-69 – середній; 39 і менше – низький

Джерело: складено на основі [13].

Результати опитування за даною методикою представлено у Додатку Г.

Методика 2. Тест для діагностики комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2). Діагностика комунікативних та організаторських здібностей допоможе самостійно оцінити наявний рівень розвитку цих здібностей та, за потреби, продумати шлях їхнього подальшого розвитку [13].

Таблиця 2.3

Ключі для обробки результатів діагностики комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2)

Параметр	Питання (+) Так	Питання (-) Ні	Максимальна кількість балів
Комунікативні схильності	1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37	3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39	20
Організаторські схильності	2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38	4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40	20

Джерело: складено на основі [13].

Максимальна кількість балів для кожного параметра становить 20.

За цією методикою **нараховуються** бали окремо за комунікаційні та організаційні схильності за допомогою ключа обробки даних «КОЗ-2». За кожну відповідь «так» чи «ні» на твердження, які відповідають зазначеним у ключі окремо, за відповідними нахилами, нараховується один бал. Експериментально встановлено п'ять рівнів комунікативних і організаційних схильностей. Приклад розподілу балів для цих рівнів показано у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

**Узагальнення рівнів комунікативних і організаторських
схильностей за методикою «КОЗ-2»**

Рівень комунікативних та організаційних схильностей	Сума балів	Характеристика рівня
1	2	3
Дуже низький рівень	1-4	Низький рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Люди з такими показниками не прагнуть до спілкування, вважають за краще проводити час наодинці, відчують себе ніяково в новій компанії або колективі. Вони важко встановлюють контакти з людьми, не відстоюють свою думку і важко переживають образу, рідко проявляють ініціативу і уникають прийняття самостійних рішень.
Низький рівень	5-8	Комунікативні та організаційні тенденції нижче середнього. Такі люди рідко ініціюють спілкування і віддають перевагу самотності. Їм важко адаптуватися в новому колективі та приймати самостійні рішення.
Середній рівень	9-12	Люди з середнім рівнем комунікативних та організаторських схильностей прагнуть до контактів з людьми, але потенціал цих схильностей не відзначається великою стійкістю. Вони можуть захищати себе, але не завжди проявляють ініціативу.
Високий рівень	13-16	Високий рівень комунікативних та організаторських схильностей. Люди швидко адаптуються до нових обставин, легко знаходять друзів, намагаються розширити коло знайомств, допомагають рідним та близьким, проявляють ініціативу у спілкуванні, здатні приймати рішення у складних та нестандартних ситуаціях.
Найвищий рівень	17-20	Дуже високий рівень комунікативних та організаторських схильностей. Такі люди мають сильну потребу в спілкуванні та організаційній діяльності. Вони швидко вирішують складні ситуації, в новому колективі поведуться впевнено, проявляють ініціативу, самостійно приймають рішення, відстоюють свою думку. Вони наполегливі та натхненні у своїх діях.

Джерело: складено на основі [13].

Результати проведеного опитування за даною методикою представлено у Додатку Д.

Методика 3. Методика діагностики командних ролей за Белбіном.

Тест Белбіна оцінює ролі членів команди, виявляючи їх сильні та слабкі сторони. Він складається з 7 блоків, кожен із яких містить твердження, що характеризують поведінку, стилі роботи, здібності до взаємодії з іншими та підходи до вирішення проблем у групі:

1. Що я можу запропонувати команді? – оцінює індивідуальний внесок у команду.
2. Що характеризує мене як члена команди? – визначає стиль роботи та поведінкові особливості.
3. Коли я працюю з іншими над проєктом – розкриває підхід до роботи в команді.
4. Моє ставлення до командної роботи – аналізує ставлення до спільної діяльності.
5. Що приносить мені задоволення в роботі? – показує, що мотивує людину в роботі.
6. Як я реагую на складні завдання? – описує стиль вирішення складних ситуацій.
7. Проблеми, що виникають при роботі в групах – виявляє труднощі в командній роботі.

Учасники присвоюють бали твердженням кожного блоку, що дозволяє визначити основні командні ролі, як-от лідер, новатор, завершувач, аналітик тощо (див. табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Характеристика командних ролей за методикою Белбіна

Роль	Характеристика	Функціональність
1	2	3
Реалізатор	Практичні, дисципліновані, працелюбні. Вірні компанії та її цінностям, можуть бути жорсткими і непохитними.	Корисні для компанії завдяки надійності та старанності. Успішні через працелюбність і здатність оцінювати доцільність завдань. Добре просуваються на керівні посади завдяки організаторським здібностям.
Координатор	Мудрі та досвідчені, вміють організовувати роботу команди, використовують індивідуальні таланти для досягнення мети.	Добре підходять для керівництва командою з різними навичками. Прагнуть вирішувати проблеми мирним шляхом, що іноді призводить до конфліктів з більш амбітними учасниками.
Творець	Високий рівень мотивації, прагнення до успіху, енергійні та конкурентоспроможні, можуть бути емоційними та наполегливими.	Стають гарними лідерами завдяки здатності діяти під тиском. Вміють надихати команду, вводять зміни та спрямовують групу до позитивних дій.
Генератор ідей	Інноватори та винахідники, здебільшого інтроверти, можуть мати радикальні ідеї та інколи слабкі навички спілкування.	Генерують нові ідеї та пропонують рішення для складних проблем. Найбільш ефективні на початкових етапах проектів або в критичних ситуаціях.
Дослідник	Ентузіасти, відкриті до нових можливостей, вміють спілкуватися з людьми та встановлювати контакти.	Відповідають за підтримку зовнішніх контактів та пошук ресурсів, швидко вловлюють нові ідеї і розвивають їх. Важливі для взаємодії компанії з оточенням.
Експерт	Серйозні, виважені люди з критичним мисленням, повільні у прийнятті рішень, уникають надмірного ентузіазму.	Підходять для аналізу та оцінки ідей і пропозицій, рідко роблять помилки, важливі на стратегічних посадах.
Дипломат	Товариські, адаптивні, мають високі навички спілкування та співпереживання, підтримують дружню атмосферу в команді.	Запобігають міжособистісним проблемам, створюють сприятливий клімат для команди. Особливо цінні у середовищі, де можуть виникати конфлікти.
Виконавець	Сильна концентрація, висока акуратність, увага до деталей. Прагне до високих стандартів, завершує розпочаті справи.	Незамінні в ситуаціях, що потребують концентрації та точності. Приносять відчуття терміновості та невідкладності в команду. Добре проводять мітинги та виконують управлінські завдання.
Фахівець	Пишається технічними навичками у вузькій сфері. Пріоритет – професійні послуги та просування	Виконує специфічну роль у команді завдяки рідкісним навичкам. Як керівник, користується повагою

Продовження табл. 2.5

1	2	3
	в своїй галузі. Відданий справі, прагне стати експертом.	завдяки знанням у вузькій спеціалізації та ухвалює рішення на основі досвіду.

Джерело: складено на основі [13].

Ключ діагностики командних ролей за Белбіном представлено у табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Ключ діагностики командних ролей за Белбіном

Блок №	Реалізатор	Координатор	Творець	Генератор ідей	Дослідник	Експерт	Дипломат	Фахівець
1	16	13	15	12	10	17	11	14
2	20	21	24	26	22	23	25	27
3	37	30	32	33	35	36	34	31
4	43	47	41	44	46	42	40	45
5	51	55	53	50	52	56	54	57
6	65	62	66	60	67	64	61	63
7	74	76	70	75	73	71	77	72
Підсумок	-	-	-	-	-	-	-	-

Джерело: складено за [13].

Результати проведеного опитування за даною методикою представлено у Додатку Г.

У наступному параграфі узагальнено та проаналізовано результати опитувань.

2.3. Психологічний і статистичний аналіз результатів констатувальних вимірів

Характеристика вибірка структурована за віком та статтю. Так, аналізуючи гендерний розподіл вибірки доцільно зазначити, що 16,67% вибірки складають чоловіки, а переважну більшість – жінки (83,33%).

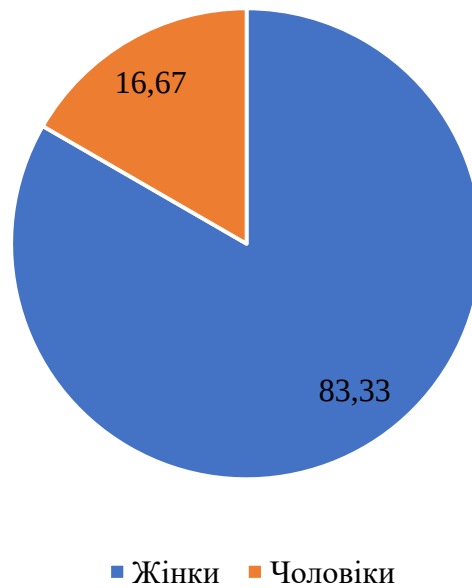


Рис. 2.1. Сегментограма гендерного розподілу вибірки, %

Щодо вікового складу вибірки, то 26,67% вибірка складають особи віком 22 роки, по 20% – 19- та 20-річні особи, і по 16,67% – 18- та 21-річні особи.

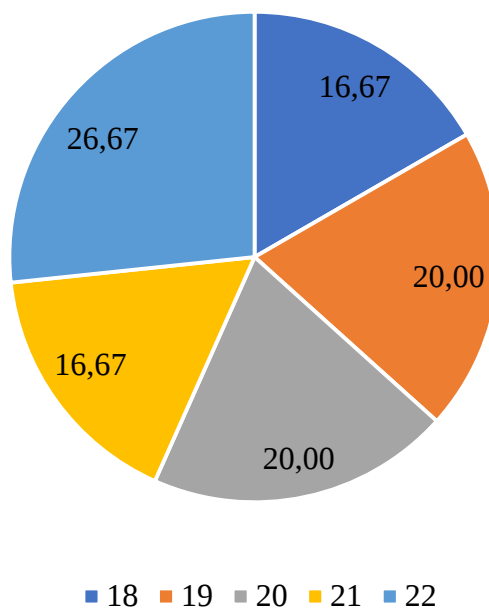


Рис. 2.2. Сегментограма гендерного розподілу вибірки (у %)

Узагальнені результати діагностики емоційного інтелекту за методикою Холла представлені у табл. 2.7.

Таблиця 2.7

Узагальнені результати діагностики емоційного інтелекту за методикою Холла

Шкали	Кількість			Частка		
	низький рівень	середній рівень	високий рівень	низький рівень	середній рівень	високий рівень
1	2	3	4	5	6	7
Шкала 1 – «Емоційна обізнаність»	17	12	0	56,67	40,00	0,00
Шкала 2 – «Управління своїми емоціями», емоційна винахідливість, емоційна неригідність	16	14	0	53,33	46,67	0,00
Шкала 3 – «Самотивація», довільне керування своїми емоціями	13	16	0	43,33	53,33	0,00
Шкала 4 – «Емпатія»	17	12	0	56,67	40,00	0,00
Шкала 5 – «Розпізнавання емоцій інших людей», вміння впливати на емоційний стан інших	16	13	1	53,33	43,33	3,33
Інтегративний показник	16	14	0	53,33	46,67	0,00

Джерело: складено автором.

Аналізуючи узагальнені результати діагностики емоційного інтелекту за методикою Холла, можна зробити такі висновки:

1) Шкала 1 – «Емоційна обізнаність». Більшість учасників (56,67%) мають низький рівень емоційної обізнаності, що свідчить про недостатнє розуміння власних емоцій. Лише 40% мають середній рівень, а високий рівень взагалі не представлений. Це може свідчити про потребу розвивати в учасників здатність ідентифікувати та усвідомлювати власні емоції.

2) Шкала 2 – «Управління своїми емоціями» (емоційна винахідливість, емоційна неригідність). Переважає низький рівень (53,33%), але частка середнього рівня значно вища (46,67%), що свідчить про певний прогрес у навичках регулювання емоцій. Відсутність високого рівня вказує на те, що багато учасників мають труднощі з емоційною гнучкістю та винахідливістю.

3) Шкала 3 – «Самотивація» (довільне керування своїми емоціями). Найбільша частка учасників (53,33%) має середній рівень, тоді як низький рівень представлений у 43,33%. Це позитивна ознака, оскільки показує, що більшість людей здатні контролювати свої емоції для досягнення цілей. Проте відсутність високого рівня вказує на можливість подальшого розвитку цієї навички.

4) Шкала 4 – «Емпатія». Подібно до шкали емоційної обізнаності, 56,67% учасників мають низький рівень емпатії, тоді як 40% мають середній рівень. Це вказує на необхідність удосконалення навичок розуміння та співпереживання іншим, що є важливим аспектом емоційного інтелекту.

5) Шкала 5 – «Розпізнавання емоцій інших людей» (вміння впливати на емоційний стан інших): Хоча більшість учасників мають низький (53,33%) або середній (43,33%) рівень, у цій шкалі є один випадок високого рівня (3,33%). Це означає, що хоча здатність розпізнавати емоції інших людей є недостатньо розвиненою, в деяких учасників ця навичка проявляється на високому рівні.

б) Інтегративний показник. Загалом, результати свідчать про низький рівень розвитку емоційного інтелекту у більшості учасників, оскільки 53,33% мають низький рівень, а 46,67% — середній. Високий рівень не представлений.

Підсумовуючи, зазначимо, що переважна більшість учасників мають низький або середній рівень розвитку емоційного інтелекту, що вказує на потребу в його покращенні. Найбільші труднощі спостерігаються в таких аспектах, як емоційна обізнаність та емпатія, де переважають низькі показники. Вміння керувати своїми емоціями і самотивація мають дещо кращі результати, але відсутність високого рівня свідчить про необхідність вдосконалення.

Узагальнені результати тесту для діагностики комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2) представлено у табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Узагальнені результати тесту для діагностики комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2)

Рівень	Дуже низький рівень	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень	Найвищий рівень
Бали	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20
Кількість (Комунікаційні)	0	9	12	5	4
Частка (Комунікаційні)	0,00	30,00	40,00	16,67	13,33
Кількість (Організаційні)	0	7	12	7	4
Частка (Організаційні)	0,00	23,33	40,00	23,33	13,33

Джерело: складено автором.

Узагальнені результати тесту для діагностики комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2), представлені в табл. 2.8, демонструють, що відсутність респондентів з дуже низьким рівнем комунікаційних здібностей (0 осіб, 0,00%) свідчить про те, що жоден учасник не має суттєвих труднощів у цій сфері. Проте 30% респондентів (9 осіб) мають низький

рівень, що вказує на потребу в додаткових тренінгах або навчанні для покращення цієї навички. Найбільша група учасників (12 осіб, 40,00%) продемонструвала середній рівень комунікативних здібностей, що свідчить про їх здатність до ефективної комунікації, хоча і з обмеженнями. Лише 16,67% (5 осіб) респондентів мають високий рівень комунікативних здібностей, а 13,33% (4 особи) – найвищий рівень, що свідчить про можливість потенційних лідерів або експертів у цій області.

Що стосується організаційних здібностей, то також не було зафіксовано респондентів з дуже низьким рівнем (0 осіб, 0,00%). Проте 23,33% (7 осіб) показали низькі організаційні здібності, що вимагає уваги та можливої корекції. Як і в комунікаційних здібностях, більшість респондентів (12 осіб, 40,00%) має середній рівень організаційних здібностей, що свідчить про їх здатність до виконання завдань, але не без труднощів. Водночас 23,33% (7 осіб) демонструють високий рівень організаційних навичок, а 13,33% (4 особи) мають найвищий рівень, що вказує на можливих майбутніх менеджерів або організаторів.

Загальний висновок полягає в тому, що обидві групи здібностей (комунікативні та організаційні) демонструють певну частку респондентів, які потребують розвитку. Найбільша частка учасників має середній рівень здібностей, що вказує на можливості для вдосконалення через цілеспрямовані тренінги та навчальні програми.

У табл. 2.9. сформуємо за допомогою програмного комплексу JAMOVI кореляційну матрицю для інтегративного показника емоційного інтелекту (за методикою Холла) та для комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2).

Кореляційна матриця, представлена в табл. 2.9, демонструє взаємозв'язок між інтегративним показником емоційного інтелекту (за Холлом) та комунікативними і організаційними схильностями, оціненими за тестом КОЗ-2.

Таблиця 2.9

Кореляційна матриця

Шкали	Показник	Інтегративний показник емоційного інтелекту (Холл)		Комунікативні схильності (КОЗ-2)		Організаційні схильності (КОЗ-2)	
Інтегративний показник емоційного інтелекту (Холл)	r Пірсона	—					
	df (ступенів свободи)	—					
	p-значення	—					
Комунікативні схильності (КОЗ-2)	r Пірсона	0,675	***	—			
	df (ступенів свободи)	28		—			
	p-значення	<,001		—			
Організаційні схильності (КОЗ-2)	r Пірсона	0,727	***	0,696	***	—	
	df (ступенів свободи)	28		28		—	
	p-значення	<,001		<,001		—	

Примітка: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Джерело: складено автором із застосуванням [76; 66]

Так, кореляція між інтегративним показником емоційного інтелекту і комунікативними схильностями становить $r = 0,675$ з високим рівнем статистичної значущості ($p < 0,001$). Це свідчить про наявність помітного позитивного зв'язку між цими двома змінними, що означає, що вищий рівень емоційного інтелекту супроводжується кращими комунікативними здібностями. Таким чином, особи з розвиненим емоційним інтелектом, як правило, мають кращі навички спілкування, що може бути важливим фактором у їхньому особистісному та професійному розвитку.

Крім того, кореляція між інтегративним показником емоційного інтелекту і організаційними схильностями також є значущою і становить $r = 0,727$ ($p < 0,001$). Цей результат підкреслює, що емоційний інтелект не лише сприяє розвитку комунікативних здібностей, але й позитивно впливає на

організаційні навички. Отже, високий рівень емоційного інтелекту може забезпечити краще планування, управління ресурсами та ефективно вирішення проблем у професійному середовищі.

Що стосується кореляції між комунікативними і організаційними схильностями, вона дорівнює $r = 0,696$, що також є статистично значущим ($p < 0,001$). Це вказує на те, що особи, які мають високі комунікативні здібності, часто демонструють і високий рівень організаційних навичок. Таким чином, ці результати підкреслюють інтегративний характер комунікативних і організаційних здібностей, де розвиток однієї навички може впливати на розвиток іншої.

Отже, емоційний інтелект відіграє важливу роль у розвитку як комунікативних, так і організаційних схильностей.

У табл. 2.10 представимо результати діагностики командних ролей за Белбіном

Таблиця 2.10

Розподіл респондентів за командними ролями за Белбіном

Командні ролі	Кількість респондентів	Частка, %
Реалізатор	3	10
Координатор	1	3
Творець	1	3
Генератор ідей	8	27
Дослідник	1	3
Експерт	5	17
Дипломат	5	17
Фахівець	6	20

Джерело: складено автором.

Табл. 2.10 ілюструє результати діагностики командних ролей респондентів за методикою Белбіна. Згідно з отриманими даними, найбільшу частку респондентів займає роль «Генератор ідей» (27%), що свідчить про значний потенціал для інновацій та креативного мислення серед

респондентів. Роль «Фахівець» є також популярною, охоплюючи 20% респондентів, що вказує на наявність експертних знань та навичок, які можуть бути корисними для вирішення специфічних завдань. Ролі «Дипломат» та «Експерт» мають однакову частку (17%), що підкреслює важливість комунікаційних навичок і спеціалізованих знань у команді.

Кількість респондентів у ролі «Реалізатор» (10%), «Координатор» (3%), «Творець» (3%) та «Дослідник» (3%) є відносно невеликою, що може свідчити про потребу в більшій кількості представників цих ролей для покращення організації роботи та реалізації проектів.

В результаті аналізу емоційного інтелекту та комунікативних і організаційних здібностей учасників дослідження встановлено, що більшість з них демонструють низький або середній рівень розвитку емоційного інтелекту, що вказує на потребу в його покращенні, особливо в аспектах емоційної обізнаності та емпатії.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

У другому розділі здійснено емпіричне дослідження розвитку soft skills як чинника професійного становлення здобувачів вищої освіти, що дозволило зробити такі висновки:

1. Емпіричне дослідження розвитку soft skills як чинника професійного становлення здобувачів вищої освіти було організоване з дотриманням наукових принципів валідності, надійності та етичності. Дослідження охоплювало 30 студентів, та використовувало кілька методик, включаючи діагностику емоційного інтелекту за Холлом, тест КОЗ-2 для оцінки комунікативних і організаторських здібностей та методику діагностики командних ролей за Белбіном. Основні етапи дослідження включали вибір і характеристику вибірки, вибір інструментарію, аналіз результатів і розробку програми тренінгу для підвищення рівня soft skills. та кар'єрного зростання.

2. Дослідження проводилися за трьома методиками, які дозволяють оцінити емоційний інтелект, комунікативні та організаторські здібності, а також команди рольові характеристики.

3. У результаті проведення емпіричних досліджень за трьома методиками було виявлено важливі аспекти емоційного інтелекту, комунікативних та організаторських здібностей, а також командних ролей. Всі три підходи підтверджують, що розвиток емоційного інтелекту, комунікативних навичок і усвідомлення командних ролей є критично важливими для підвищення ефективності роботи в сучасному професійному середовищі.

РОЗДІЛ 3

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ SOFT SKILLS У ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЗА ДОПОМОГОЮ ТРЕНІНГОВИХ ПРАКТИК

3.1. Програма соціально-психологічного тренінгу розвитку soft skills у здобувачів вищої освіти

В останні десятиліття зростає усвідомлення важливості вищої освіти для розвитку економіки, заснованої на знаннях. Це призвело до того, що вищі навчальні заклади розширили спектр завдань для надання студентам усіх навичок, які дозволяють їм реагувати на постійно мінливі потреби сучасного суспільства та робочого місця, у тому числі і soft skills [36], внаслідок посилення важливості володіння цими навичками у наш час [48]. Саме розвиток м'яких навичок є важливим етапом інтеграції здобувачів освіти у цифрове середовище майбутньої професії [49]. Методології розвитку soft skills є предметом численних сучасних досліджень [49; 62; 24; 28; 29; 33; 34; 42; 30; 38; 51], у тому числі для студентів та молоді [25; 26; 27; 37; 40; 41; 44; 52; 53; 54; 58; 56; 59; 63].

Розвиток м'яких навичок — це навчання, яке зосереджується на розвитку таких здібностей, як спілкування, робота в команді та вирішення проблем, на відміну від жорстких навичок, які зосереджуються на професійних здібностях здобувачів освіти. Необхідно зосередитися на розвитку таких «м'яких навичок», як емоційний інтелект, позитивне ставлення, ініціативність та навички спілкування. При цьому необхідно враховувати, що на відміну від жорстких навичок, м'які навички не пов'язані з галуззю або рольовими особливостями, а передусім із навичками, пов'язаними з особистістю та поведінкою [64]. Наразі активно розвиваються онлайн-платформи, які пропонують курси та тренінги із розвитку soft skills

[35]. До прикладу, освітня платформа Coursera пропонує широкий спектр курсів, орієнтованих на розвиток різних м'яких навичок, насамперед, розвитку комунікації; лідерства та управління; емоційного інтелекту; критичного мислення та вирішення проблем; ведення переговорів; управління часом та організація роботи; співпраці та командній роботі; адаптивності та гнучкості, навички адаптації до змін, управління стресом та кризовими ситуаціями [9].

Для успішної тренінгової програми з розвитку м'яких навичок необхідно врахувати кілька ключових аспектів: ретельно розробити зміст програми, визначивши конкретні навички, які повинні бути розвинені, та відповідно адаптувати матеріали під потреби організації та її учасників; створити зручний та доступний графік тренінгів; залучати учасників через демонстрацію актуальності навчання для їхніх особистих та професійних цілей [47].

Далі представимо тренінгова програму: Розвиток soft skills у здобувачів вищої освіти. Мета даної програми: розвиток ключових soft skills, необхідних для успішної професійної діяльності, таких як комунікація, командна робота, емоційний інтелект, вирішення конфліктів, стресостійкість, та креативність у вирішенні проблем.

Завдання тренінгової програми:

- 1) розвиток емоційного інтелекту та емоційної самосвідомості;
- 2) формування ефективних навичок командної роботи та емпатії;
- 3) підвищення рівня стресостійкості та адаптивності в умовах професійної діяльності;
- 4) покращення комунікативних навичок, зокрема активного слухання та невербальної комунікації.

Цільова група: здобувачі вищої освіти, 30 осіб.

Організація навчання: 18 годин (3 дні по 6 годин з 4-ма перервами (15 хв, 30 хв та 15 хв.).

Дні проведення: Пн, Ср, Пт, з 10:00 до 16:00.

Форма роботи: офлайн, інтерактивні групові та індивідуальні вправи.

Вимоги до матеріально-технічного оснащення:

- просторий зал, де респонденти можуть вільно сидіти та виконувати рухливі вправи;
- обладнання – фліпчарт, кілька великих аркушів формату А1, фломастери, кольорові олівці, маркери.

Очікувані результати впровадження програми:

- формування особистісних якостей та установок (відповідальність, дисципліна, самоменеджмент);
- розвиток соціальних навичок (швидкість адаптації, комунікація, зокрема, вміння слухати; робота в команді, емоційний інтелект);
- розвиток управлінських здібностей (управління часом, лідерство, рішення проблем, критичне мислення);
- розвиток мислення (швидкість, креативність, гнучкість і системність).

Основні установки програми:

- визнання кожного учасника як унікальної особистості з цінними рисами;
- прийняття емоцій як нормального явища без оцінки їх як «добрі» чи «погані», вміння розпізнавати та управляти своїми емоціями;
- формування довіри до власних емоцій та емоцій оточуючих, підтримка відкритого спілкування та співпраці.

У табл. 3.1 представимо План проведення тренінгової програми.

Таблиця 3.1

План проведення тренінгової програми

№	Назва вправи	Форма проведення, вид активності	Час, хв
1	2	3	4
День 1			
1	Вітання та знайомство	Усна форма, знайомство учасників	30
2	Погодження принципів та правил тренінгу	Дискусія, фіксація принципів на фліпчарті	30

Продовження табл. 3.1

1	2	3	4
		схожих рис	
3	Ми схожі	Розповідь про себе по колу та виділення схожих рис	45
4	Дискусія про очікування	Розмова про очікування від тренінгу	30
5	Контакт Є	Тілесні взаємодії, активність	45
6	Емоційний лого	Тілесні взаємодії, активність	30
7	Інтерв'юери	Бесіда із партнером, слухання	60
8	Узагальнення підсумків	Рефлексія	30
День 2			
9	Мій емоційний стан тут і зараз	Робота над емоційним самоусвідомлення	30
10	Розминка «Атоми і Молекули»	Тілесні взаємодії, активність	30
11	Спільні малюнки	Творче завдання, взаємодія	60
12	Команда за і проти	Групові взаємодії	60
13	Ми група	Групові взаємодії	45
14	Стоп невербаліка	Творчі завдання, взаємодії	45
15	Узагальнення підсумків	Рефлексія	30
День 3			
16	Мої емоції	Індивідуальна рефлексія	30
17	Малюнок трансформації емоцій	Творче завдання, взаємодія, розвиток компетенцій емоційного інтелекту	200
18	Узагальнення підсумків	Рефлексії, підбиття підсумків	30

Джерело: складено за матеріалами [14; 11; 20; 18]

Запропонований тренінг дозволить здобувачам освіти отримати практичні навички та інструменти для розвитку важливих soft skills, що допоможуть їм у подальшій професійній діяльності, а також в особистому розвитку.

У наступному підрозділі представимо опис активностей даного тренінгу для кожного дня.

3.2. Реалізація формувальних студій

Деталізуємо розроблену тренінгову програму, яка спрямована на розвиток конкретних soft skills (наприклад, комунікативних навичок, емоційного інтелекту, лідерства, командної роботи, тайм-менеджменту тощо).

ХІД ПРОВЕДЕННЯ ТРЕНІНГУ

Тренінг – День 1

Вправа 1. Вітання та знайомство

Мета: Презентація тренера, плану курсу, мети.

Додаткові матеріали: не потрібні.

Процедура: Тренер представляється, коротко пояснює мету курсу та план на перший день.

Вправа 2. Погодження принципів та правил тренінгу

Мета: Встановлення правил для комфортного та безпечного навчання, щоб учасники могли брати активну участь.

Необхідні матеріали: фліпчарт, фломастери.

Процедура: Тренер обговорює з групою принципи, які забезпечують рівність, комфорт, безпеку. Якщо всі згодні, правила фіксуються на фліпчарті:

1. Вибір відповідальної особи для контролю за дотриманням правил.
2. Стоп-сигнал – слово «Лимон» (можна обрати інше).
3. Принцип конфіденційності.
4. Правило «Я-повідомлення» (всі висловлювання від першої особи).
5. Принцип «Тут і зараз» (обговорення тільки актуальних емоцій та переживань).
6. Без аналізу та суджень повідомлень інших учасників.

7. Правило «Руки вгору» (неможливо перебивати того, хто тримає фломастер).

8. Вимога відключення гаджетів або переведення їх на беззвучний режим.

Вправа 3. «Ми схожі»

Мета: Самопрезентація учасників, знайомство між собою.

Необхідний матеріал: жовтий фломастер.

Процедура: Кожен учасник по черзі називає своє ім'я, тварину, що починається на ту ж букву, а також емоційну особливість, притаманну цій тварині.

Після цього учасник розповідає про себе:

- вік, родина, інтереси;
- три позитивні риси, три кольори, три улюблені справи. Жовтий фломастер передається наступному учаснику, і він повторює процес, згадавши попереднього учасника і підкреслюючи спільні риси.

Вправа 4. «Дискусія про очікування»

Мета: Розуміння очікувань учасників від тренінгу, визначення навчальних цілей.

Процедура: Кожен учасник розповідає, що він очікує від тренінгу, чому він хоче навчитися та які навички йому потрібно розвивати.

Вправа 5. «Контакт є»

Необхідні матеріали: не потрібні.

Процедура: Учасники повільно ходять по кімнаті, поки тренер не почне плескати. Як тільки тренер плескає, учасники отримують завдання:

- моргнути учаснику, який стоїть перед вами,
- посміхнутися учаснику навпроти,
- дати п'ять сусіду,
- поплескати по плечу один одному,
- обійняти учасника навпроти.

Після виконання завдань, учасники повертаються на свої місця та обговорюють, яке завдання їм було найбільш комфортним.

Вправа 6. «Емоційний лого»

Необхідні матеріали: не потрібні.

Процедура: Учасники розділяються на дві групи і створюють фігуру, яка буде логотипом їх команди та відображати емоції, спільні для всіх учасників.

Після створення фігури групи пояснюють, що це за символ і які емоції він передає.

Вправа 7. «Інтерв'юери»

Необхідні матеріали: папір, ручка.

Процедура: Учасники розподіляються на пари та проводять п'ятихвилинне інтерв'ю, ставлячи питання про найкращі емоційні моменти життя та найбільш пам'ятні моменти. Інтерв'юер записує відповіді.

Після цього кожен учасник представляє свого співрозмовника групі, ніби він є його PR-менеджером, намагаючись зробити це максимально позитивно та цікаво.

Вправа 8. «Підсумки дня».

Мета: Підбиття підсумків та рефлексія емоцій учасників.

Процедура: Кожен учасник висловлюється про свої емоції після дня тренінгу, розповідає, що сподобалось, а що могло б бути краще.

Тренінг – День 2.

Вітаємо та нагадуємо про принципи і правила.

Вправа 9. «Мій емоційний стан тут і зараз».

Мета: створення атмосфери відкритості та підтримки в групі.

Процедура: Тренер просить учасників поділитися емоцією, яку вони відчують на даний момент, і, за бажанням, пояснити, чому.

Вправа-розминка 10. «Атоми і молекули».

Мета: розвиток навиків комунікації і взаємодії в групі.

Необхідні матеріали: свисток.

Процедура: Тренер просить учасників встати, заплющити очі і уявити себе атомами, що можуть об'єднуватися в молекули. Після цього, при сигналу свистка, учасники починають хаотично рухатись і формують групи (молекули) з 2–4 осіб, а потім знову розпадаються.

Вправа 11. «Спільні малюнки»

Мета: розуміння та прийняття емоцій, вміння слухати та взаємодіяти.

Необхідні матеріали: один аркуш паперу та ручка для кожної пари.

Процедура: учасники розділяються на пари і мають намалювати спільний малюнок на тему, що не обговорюється між партнерами. Після завершення малюнок отримує назву, і пари представляють свої роботи групі. Обговорення фокусується на тому, які емоції викликає створений малюнок, а також на труднощах і успіхах у спільній роботі.

Вправа 12. «Команда: за і проти»

Мета: розуміння переваг та викликів командної роботи, розуміння емоцій.

Необхідні матеріали: папір, ручка.

Процедура: Учасники діляться на дві команди: одна пише про переваги роботи в колективі, а інша – про недоліки. Команди також створюють девіз, який відображає суть їхньої думки. Після цього обговорюється, чи є між командами взаєморозуміння, і які емоції відчують учасники під час спільної роботи.

Вправа 13. «Ми група»

Мета: формування навичок роботи у команді, формування груп, взаємодія.

Необхідні матеріали: не потрібні.

Процедура: учасники стають в коло і виконують завдання на основі зовнішніх ознак (колір одягу, довжина волосся, вид взуття). Далі, вони пробують об'єднатися за емоційними станами та досвідом. Учасники повинні вибирати пари, з якими вони відчують емоційну схожість. Завдання стає

все складнішим, адже учасники змінюють пари та знаходять нові емоційні зв'язки.

Вправа 14. «Стоп невербаліка».

Мета: завдання дозволяє порівняти, як невербальна комунікація впливає на сприйняття і передачу емоцій, коли не видно іншої людини.

Необхідні матеріали: не потрібні.

Процедура: тренер запрошує кількох учасників, щоб вони розповіли один одному про радісні або сумні події з останнього часу, сидячи спиною до спини.

Далі слідує обговорення, як учасники відчували себе під час виконання вправи? Які емоції було легше виразити, дивлячись в очі партнеру чи сидячи спиною до спини?

Вправа 15. «Підсумки дня»

Мета: підбиття підсумків та рефлексія емоцій учасників.

Процедура: тренер завершує день, запитуючи учасників про їхні емоції після тренінгу. Що сподобалося, які моменти були корисними, і що можна покращити в майбутньому.

Тренінг – День 3

Вправа 16. «Мої емоції».

Мета: продемонструвати вміння виражати почуття, визначати емоції та передавати їх невербально.

Необхідні матеріали: не потрібні.

Процедура: тренер запрошує кількох учасників і дає їм завдання по черзі описати руками, що вони відчують у певних ситуаціях. Інші учасники мають відгадати емоції або ситуації, що описуються:

- почувся сильний гуркіт грому;
- ми спробували дуже смачне морозиво;
- після грози з'являється веселка;
- він чекає з кошеням на руках;
- бачити когось дуже близького;

– зустріч з ворогом...

Далі слідує обговорення. Тренер запитує учасників, щоб вони проаналізували поведінку та взаємодію в процесі виконання вправи. Важливо звернути увагу на те, як невербальна комунікація допомагає зрозуміти емоційний стан іншої людини.

Вправа 17. «Малюнок трансформації емоцій».

Мета: продемонструвати процес трансформації емоцій через творчість.

Необхідні матеріали: великий плакат, олівці, фломастери.

Процедура: тренер ділить учасників на дві команди і дає завдання створити спільний малюнок, який відображає емоційний стан учасників через трансформацію складних ситуацій у позитивні.

1. Перша частина – учасники згадують найскладніші ситуації зі свого життя, не вдаючись у деталі, і на основі цих спогадів малюють першу частину плаката, яка відображає складні емоції.

2. Друга частина – після перерви учасники згадують найприємніші моменти і малюють їх на іншій частині плаката, з'єднуючи ці емоції через кольори та форми.

3. Третя частина – після того, як малюнки будуть готові, учасники розглядають можливість «перетворення» одних емоцій у інші. Вони повинні знайти зв'язок між складними і позитивними емоціями і спробувати створити гармонійну картину.

4. Четверта частина. Обговорення результату – учасники презентують свої малюнки і пояснюють, як відобразили процес трансформації емоцій. Вони обговорюють, які важливі кроки треба зробити, щоб перейти від «важких» емоцій до «приємних».

Вправа 18. «Рефлексія і підсумок».

Мета: рефлексія та підсумок тренінгу.

Необхідні матеріали: не потрібні.

Процедура: тренер нагадує цілі тренінгу і пропонує кожному учаснику відповісти на наступні питання, щоб визначити, наскільки вони досягли своїх цілей:

- Що найбільше сподобалося в тренінговому процесі?
- Як ви себе відчуваєте зараз?
- Що для вас було найбільш корисним? Після цього кожен учасник

дякує тому, хто сидить поруч, називаючи його ім'я і три позитивні якості, які вони помітили у своєму співрозмовнику під час тренінгу.

Тренер дякує всім за участь, підсумовує результати тренінгу, акцентуючи увагу на тому, як важливо розвивати свої м'які навички для покращення міжособистісної комунікації, професійного зростання та досягнення особистих цілей. Учасники отримують зворотний зв'язок і рекомендації щодо подальшого розвитку емоційного інтелекту в професійній та особистій діяльності.

3.3. Оцінка ефективності реалізованих програмних заходів за допомогою методів математичної статистики

Для оцінки ефективності реалізованої програми проведемо повторну діагностику та методикою Холла та КОЗ-2 і оцінимо ефективність корекційних заходів за допомогою t-критерію Ст'юдента.

Узагальнені результати повторної діагностики емоційного інтелекту за методикою Холла (Додаток Ж) представлені у табл. 3.2.

Таблиця 3.2

**Узагальнені результати повторної діагностики емоційного
інтелекту за методикою Холла**

Шкали	Кількість			Частка		
	низький рівень	середній рівень	високий рівень	низький рівень	середній рівень	високий рівень
1	2	3	4	5	6	7
Шкала 1 – «Емоційна обізнаність»	3	23	2	10,00	76,67	6,67
Шкала 2 – «Управління своїми емоціями», емоційна винахідливість, емоційна неригідність	6	20	1	20,00	66,67	3,33
Шкала 3 – «Самотивація», довільне керування своїми емоціями	4	17	4	13,33	56,67	13,33
Шкала 4 – «Емпатія»	5	17	2	16,67	56,67	6,67
Шкала 5 – «Розпізнавання емоцій інших людей», вміння впливати на емоційний стан інших	0	23	4	0,00	76,67	13,33
Інтегративний показник	2	24	4	6,67	80,00	13,33

Джерело: складено автором.

На рис. 3.1 порівняємо отримані результати діагностики емоційного інтелекту за методикою Холла до та після проведення тренінгової програми.

Результати до і після тренінгу свідчать про значне підвищення емоційного інтелекту учасників, особливо щодо зростання часток середнього і високого рівнів за всіма шкалами.

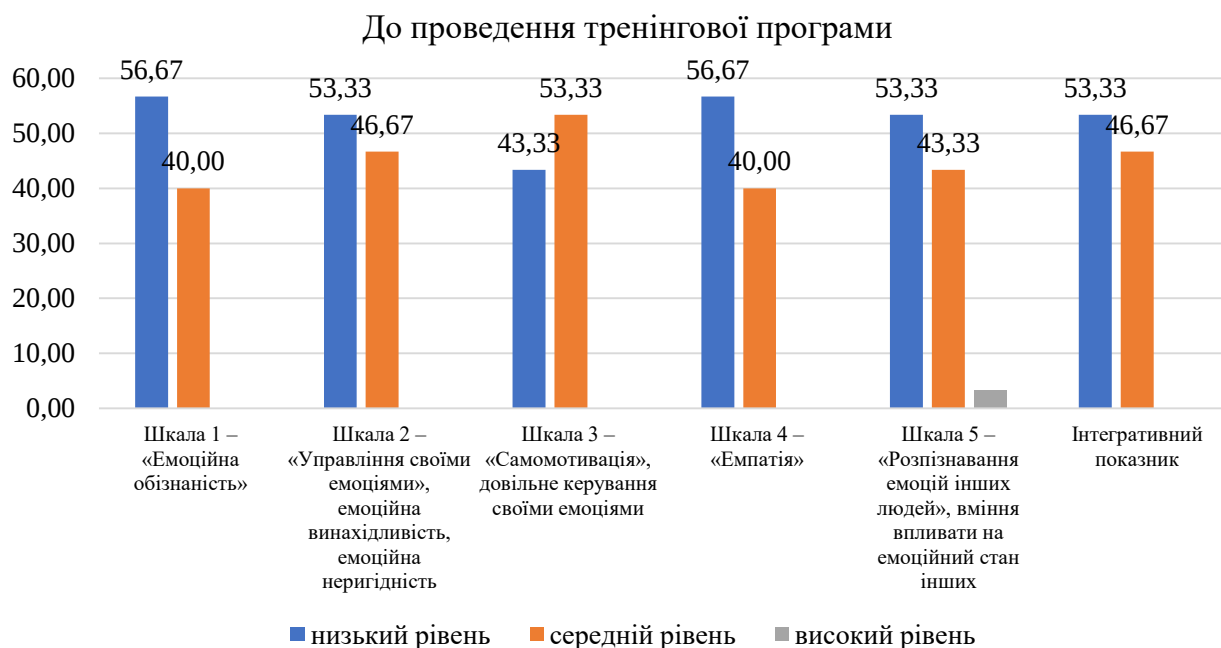


Рис. 3.1. Гістограми результатів діагностики емоційного інтелекту за методикою Холла до та після проведення тренінгової програми

Джерело: складено автором.

По-перше, на шкалі «Емоційна обізнаність» до тренінгу 56,67% учасників мали низький рівень, 40,00% – середній, а високого рівня не було взагалі. Після тренінгу низький рівень знизився до 10,00%, середній рівень

зріс до 76,67%, а високий – до 6,67%. Це свідчить про помітне покращення здатності учасників усвідомлювати свої емоції та розпізнавати їх. На шкалі «Управління своїми емоціями», яка включає емоційну винахідливість і неригідність, до тренінгу низький рівень становив 53,33%, середній – 46,67%, а високий – 0%. Після тренінгу низький рівень знизився до 20,00%, середній піднявся до 66,67%, а високий досяг 3,33%, що вказує на покращення емоційної гнучкості й здатності учасників керувати своїми емоціями ефективніше.

Далі, на шкалі «Самотивація» до тренінгу 43,33% учасників мали низький рівень, 53,33% – середній, а високий рівень був відсутній. Після тренінгу низький рівень знизився до 13,33%, середній залишився на рівні 56,67%, а високий рівень зріс до 13,33%. Це показує, що учасники значно покращили вміння самотійно керувати своїм емоційним станом для досягнення цілей. У межах шкали «Емпатія» до тренінгу низький рівень становив 56,67%, середній – 40,00%, високий був відсутній. Після тренінгу низький рівень знизився до 16,67%, середній рівень зріс до 56,67%, а високий склав 6,67%. Це свідчить про підвищення здатності учасників розуміти емоції інших, що вказує на розвиток емпатії.

На шкалі «Розпізнавання емоцій інших людей», яка охоплює вміння впливати на емоційний стан інших, до тренінгу 53,33% учасників мали низький рівень, 43,33% – середній рівень, а 3,33% – високий. Після тренінгу низький рівень зник повністю (0,00%), середній зріс до 76,67%, а високий рівень – до 13,33%. Це демонструє значне покращення здатності учасників розпізнавати емоції інших і впливати на емоційний стан оточення. Інтегративний показник емоційного інтелекту до тренінгу становив 53,33% на низькому рівні, 46,67% – на середньому, високий рівень був відсутній. Після тренінгу низький рівень знизився до 6,67%, середній зріс до 80,00%, а високий – до 13,33%. Загалом, тренінг істотно покращив загальний емоційний інтелект учасників, зокрема особистісні та міжособистісні емоційні компетенції.

У табл. 3.3. представимо розрахунки коефіцієнта Стюдента (формула для середовища Excel «=T.TEST(вибірка1; вибірка2; 1;1)»).

Таблиця 3.3

Розраховані значення коефіцієнта Стюдента для порівняння результатів початкової та повторної діагностики емоційного інтелекту за методикою Холла

Шкали	Розрахований коефіцієнт Стюдента (t-критерій)
Шкала 1 – «Емоційна обізнаність»	0,00000036382
Шкала 2 – «Управління своїми емоціями», емоційна винахідливість, емоційна неригідність	0,00000003963
Шкала 3 – «Самотивація», довільне керування своїми емоціями	0,00000015903
Шкала 4 – «Емпатія»	0,00000012023
Шкала 5 – «Розпізнавання емоцій інших людей», вміння впливати на емоційний стан інших	0,00000000075
Інтегративний показник	0,00000000000

Джерело: складено автором.

Такі низькі значення критерію Стюдента (t-значення) вказують на дуже високий ступінь статистичної значущості результатів тесту. Це означає, що різниця між порівнюваними вибірками або середніми значеннями є настільки велика, що ймовірність випадкового збігу є надзвичайно малою.

Також виконаємо порівняння досягнутих результатів, виконавши повторне опитування за діагностикою комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2). Узагальнені результати повторного тесту для діагностики комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2) представлено у табл. 3.4.

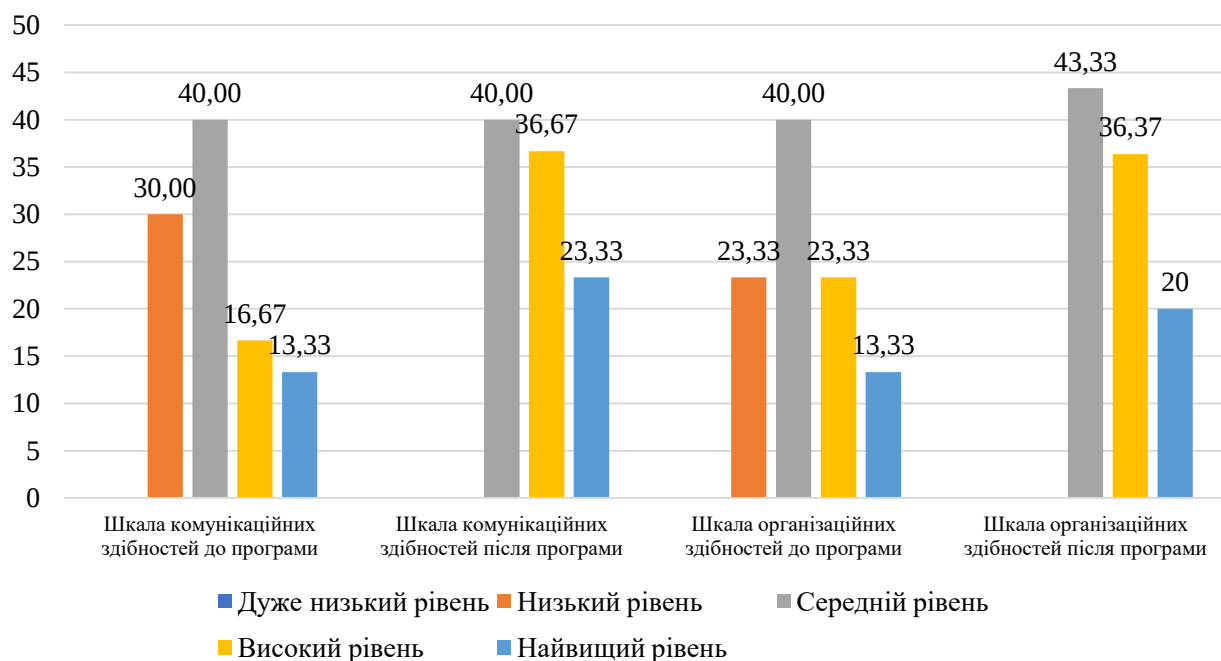
На рис. 3.2. виконаємо порівняння результатів повторного тесту для діагностики комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2).

Таблиця 3.4

**Узагальнені результати повторного тесту для діагностики
комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2)**

Рівень	Дуже низький рівень	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень	Найвищий рівень
Бали	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20
Кількість (Комунікаційні здібності)	0	0	12	11	7
Частка (Комунікаційні здібності)	0	0	40	36,67	23,33
Кількість (Організаційні здібності)	0	0	13	11	6
Частка (Організаційні здібності)	0	0	43,33	36,67	20

Джерело: складено автором.



**Рис. 3.2. Гістограма порівняння результатів повторного тесту для
діагностики комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2)**

Джерело: складено автором.

Для шкали комунікативних здібностей до програми 30% учасників мали низький рівень, 40% – середній, 16,67% – високий, а 13,33% досягали найвищого рівня. Після програми кількість учасників із середнім рівнем дещо знизилася до 36,67%, проте спостерігається збільшення кількості тих, хто досяг найвищого рівня, до 23,33%. Для шкали організаційних здібностей до програми 23,33% учасників мали низький рівень, 40% – середній, 23,33% – високий, а 13,33% – найвищий рівень. Після програми відсоток учасників із середнім рівнем дещо знизився до 36,37%, проте збільшилася кількість учасників із найвищим рівнем до 20%. Загалом, програма сприяла розвитку як комунікативних, так і організаторських здібностей учасників, збільшивши кількість тих, хто досяг високих і найвищих рівнів за обома шкалами.

У табл. 3.5. представимо розрахунки коефіцієнта Стюдента тесту для діагностики комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2) до та після програми.

Таблиця 3.5

**Розраховані значення коефіцієнта Стюдента для порівняння
результатів початкової та повторної діагностики тесту для діагностики
комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2)**

Шкали	Розрахований коефіцієнт Стюдента (t-критерій)
Шкала 1 – «Комунікаційні здібності»	0,00000000015396
Шкала 2 – «Організаційні здібності»	0,00000000088324

Джерело: складено автором.

Такі низькі значення критерію Стюдента (t-значення) вказують на дуже високий ступінь статистичної значущості отриманих результатів тесту.

Отже, проведена оцінка підтверджує ефективність запропонованої програми соціально-психологічного тренінгу для розвитку soft skills.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

У третьому розділі досліджено особливості розвитку soft skills у здобувачів вищої освіти за допомогою тренінгових практик, що дозволило зробити такі висновки:

1. Запропонована програма соціально-психологічного тренінгу з розвитку soft skills для здобувачів вищої освіти спрямована на вдосконалення ключових особистісних і соціальних навичок, зокрема комунікації, командної роботи, емоційного інтелекту, стресостійкості та креативного вирішення проблем. Структуроване навчання поєднує інтерактивні вправи, групову роботу та рефлексії, що сприяє розвитку емоційної самосвідомості, адаптивності та комунікативних навичок. Програма створює умови для всебічного розвитку особистості й підготовки до вимог сучасного професійного середовища.

2. План проведення тренінгової програми є чітко структурованим і враховує різні аспекти особистісного та групового розвитку учасників. Програма складається з трьох днів і містить етапи, спрямовані на побудову команди, розвиток навичок емоційного інтелекту, активну взаємодію та індивідуальну рефлексію.

3. Загальна оцінка ефективності реалізованих програмних заходів за допомогою методів математичної статистики, зокрема за допомогою t-критерію Стьюдента, демонструє позитивні результати. Значне зниження частки учасників із низькими рівнями та збільшення часток учасників із середніми та високими рівнями за різними шкалами свідчить про ефективність програми.

ВИСНОВКИ

За результати проведеного теоретико-емпіричного дослідження ми можемо зробити такі узагальнюючі висновки.

1. На підставі теоретичного аналізу наукової літератури з проблеми розвитку soft skills, зокрема їх ролі в процесі професійного становлення здобувачів вищої освіти, з'ясована сутність та складові soft skills, які включають широкий набір поведінкових, комунікативних та особистісних якостей, що є необхідними для досягнення професійного та особистісного успіху. Проаналізовано основні soft skills, які мають значення для сучасного робочого середовища, серед яких – лідерство, комунікація, критичне мислення, емпатія, адаптивність і творчий підхід. Охарактеризовано важливість розвитку soft skills саме у юнацькому віці, коли відбувається активний процес формування особистості. Саме в цей період закладаються основи таких навичок, як емоційний інтелект, здатність до соціальної взаємодії та самосвідомість, що є критичними для майбутнього професійного зростання та успіху. Доведено, що soft skills є важливим фактором професійного становлення та конкурентоспроможності випускників на ринку праці, оскільки роботодавці дедалі частіше віддають перевагу фахівцям із розвинутими навичками комунікації, здатністю до адаптації та креативного мислення. Зроблено висновок, що ці навички мають бути інтегровані в навчальні програми вищих навчальних закладів через методи, які сприяють їхньому ефективному формуванню.

2. Обґрунтовано необхідну систему заходів щодо вирішення проблеми розвитку soft skills у здобувачів вищої освіти, яка передбачає використання методик діагностики емоційного інтелекту (Холла), комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2), а також командних ролей (Белбіна). На основі отриманих результатів розроблено тренінгову програму, спрямовану на вдосконалення soft skills, з урахуванням індивідуальних особливостей студентів, таких як спеціальність, статеві та соціодемографічні показники.

3. Емпіричне дослідження розвитку soft skills як чинника професійного становлення здобувачів вищої освіти показало, що у респондентів переважає середній рівень емоційної обізнаності, управління емоціями та емпатії, наявний середній рівень комунікативних та організаційних здібностей, та переважають командні ролі, що акцентує потребу у розвитку командної взаємодії здобувачів вищої освіти.

За методикою Холла у більшості респондентів (56,67%) було виявлено низький рівень розуміння власних емоцій, низький рівень емпатії (56,67%) та низький рівень інтегративного показника емоційного інтелекту (53,33%). Діагностика комунікативних та організаторських здібностей показала переважання у респондентів середніх показників (40%). Разом із цим, у рольових екстраполяціях найбільшу частку складають респонденти «Генератори ідей» (27%), а найменшу – «Дипломат» та «Експерт» (по 17%).

Аналіз отриманих даних вказує на важливість створення тренінгових програм, орієнтованих на вдосконалення soft skills, що сприятиме кар'єрному зростанню та професійному становленню здобувачів вищої освіти.

4. На основі результатів констатувального експерименту розроблено практичні рекомендації щодо розвитку soft skills у здобувачів вищої освіти. Розроблена програма соціально-психологічного тренінгу розвитку soft skills у здобувачів освіти має на меті формування ключових м'яких навичок, таких як комунікація, командна робота, емоційний інтелект, стресостійкість та креативність у вирішенні проблем. Програма зосереджується на розвитку емоційної самосвідомості, ефективних навичок командної роботи та адаптивності до професійних вимог. Завдяки інтерактивним вправам і груповим завданням учасники отримують практичні інструменти для особистісного і професійного розвитку, що сприятиме їхній успішній інтеграції в робоче середовище та покращенню соціальних та управлінських навичок.

5. Оцінка ефективності реалізованих програмних заходів показала, що внаслідок її проведення простежується суттєве зростання показників

емоційної компетентності, комунікативних та організаторських здібностей учасників: за результатами тестування за методикою Холла середній і високий рівні за шкалами «Емоційна обізнаність», «Управління своїми емоціями», «Самотивація», «Емпатія» та «Розпізнавання емоцій інших людей» значно зросли, а низький рівень, навпаки, помітно знизився, причому за окремими показниками досягнуто максимальних результатів, а результати тесту КОЗ-2 продемонстрували збільшення частки учасників із найвищими рівнями комунікаційних та організаційних здібностей. Статистичний аналіз результатів із використанням t-критерію Ст'юдента ($p < 0.000001$) підтвердив високу статистичну значущість отриманих змін, що свідчить про безпосередній вплив тренінгових програм на покращення досліджуваних показників і виключає можливість випадковості.

Отримані результати та їх статистична значущість підтверджують, що запропонована програма соціально-психологічного тренінгу є ефективною для розвитку soft skills, зокрема емоційного інтелекту, комунікативних та організаторських здібностей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Богдан Ж. Б. Теоретичне обґрунтування моделі гнучких навичок особистості сучасного фахівця. Науковий вісник Херсонського державного університету. 2023. Випуск 1. С. 20-30. URL: <https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/1285/1238> (дата звернення: 14.09.2024)
2. Василенко Е., Afanasenko V., Petyak, O., Rudenok A., Sheleh T., Komar T. Dynamics of Future Psychologists' Soft Skills Development During their Study at the Higher Education Institution. Revista Romaneasca pentru Educatie Multidimensionala. 2022. №14. С. 139-163. 10.18662/rrem/14.3/602.
3. Василенко О., Корчак І. Формування у студентів-психологів «soft skills» як чинник їх успішної майбутньої професійної діяльності. Psychology Travelogs. 2021. № 2, с. 17–24. URL: <https://doi.org/10.31891/PT-2021-2-2> (дата звернення: 13.09.2024)
4. Васильченко-Деружко К. А. Становлення м'яких навичок у житті особистості. Soft skills – невід'ємні аспекти розвитку та формування конкурентоспроможності сучасних студентів: матеріали науково-практичного семінару [ред. кол. : Сафін О. Д. та ін.]. Умань, 2023. С. 10-11.
5. Горська Г., Мельничук І. Психологічні умови розвитку soft skills майбутніх спеціалістів у процесі професійної підготовки. Наукові записки. Серія: Психологія. 2023. С. 15-22. DOI: 10.32782/cusu-psy-2023-2-2.
6. Гуцало Е. Ун-С. Вікова психологія: курс лекцій. Кіровоградський держ. педагогічний ун-т ім. Володимира Винниченка. Кафедра психології. Кіровоград : РВВ КДПУ ім. Володимира Винниченка, 2004. с. 182-183.
7. Коломієць Т. В. Розвиток емпатійної міжособистісної взаємодії в юнацькому віці. Наука і освіта. Науково-практичний журнал Південного наукового центру НАПН України. 2016. № 9. с. 77-84

8. Корнієнко І., Барчі Б. концепція розвитку soft skills та емоційного інтелекту. *Psychology Travelogs*. 2023. №1. Р. 16–26. <https://doi.org/10.31891/PT-2023-1-2>
9. Курси м'яких навичок онлайн. Coursera. URL: <https://www.coursera.org/courses?query=soft%20skills> (дата звернення: 04.11.2024)
10. Лаас М. Типологія емоційного інтелекту з різними рівнями розвитку емпатії у молоді. *Габітус*. 2021. №27. С. 131–135. URL: <https://doi.org/10.32843/2663-5208.2021.27.22> (дата звернення: 14.09.2024)
11. Лич О.М., Корсун А.Г. Тренінг з емоційного інтелекту як метод подолання проблем з емоціями у юнаків. *ПОЛІТ. Сучасні проблеми науки. Гуманітарні науки: тези доповідей XX Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених*. К.: НАУ, 2020. С. 89–92 URL: <https://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/54059/2/%d0%9a%d0%be%d1%80%d1%81%d1%83%d0%bd.pdf> (дата звернення: 04.11.2024)
12. Лящ О. П. Психологія розвитку емоційного інтелекту юнаків. *ДНУ ім В. Стуса*. 2019. URL: <https://jhealth.donnu.edu.ua/article/view/7521/7522> (дата звернення: 14.09.2024)
13. Малімон Л. Я. Методичні вказівки щодо підготовки до практичних занять з вибіркового ОК «Тренінг розвитку soft skills» для першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, схвалені науково-методичною радою Волинського національного університету імені Лесі Українки (протокол № 10 від 21.06.2023 р.). URL: <https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/23290/3/soft%20skills.pdf> (дата звернення: 14.09.2024)
14. Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності: навч.-метод. Посібник. К.: Педагогічна думка, 2012. 112 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/6191/1/12-41.pdf> (дата звернення: 04.11.2024)

15. Мозгова Г., Євтушенко В., Мозгова А. Формування soft skills фахівця в галузі маркетингу на основі компетентнісного підходу. Економіка та суспільство. 2020. №22. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2020-22-40> (дата звернення: 14.09.2024)
16. Наход С. А. Значущість «Soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціоно-мічних професій. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгома-нова. Серія 5: Педагогічні науки : реалії та перспективи. 2018. № 63. С. 131–135.
17. Наход С. А. Значущість «Soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 : Педагогічні науки : реалії та перспективи. 2018. № 63. С. 131–135. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/23921/Nakhod%20S.%20%D0%90..pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 14.09.2024)
18. Сеник О. М., Кочергіна І. А. Методичні матеріали для вивчення курсу «тренінг соціальних компетенцій (soft skills)» Для студентів спеціальності «053 Психологія» освітньо-кваліфікаційного рівня «Магістр» (денна форма навчання) Львів 2021-2022. URL: <https://filos.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2014/12/Metodychni-Treninh-sotsialnykh-kompetentsiy-Soft-skills.pdf>. (дата звернення: 04.11.2024)
19. Терно С. О. Теорія розвитку критичного мислення (на прикладі навчання історії). Запоріжжя: Запорізький національний університет, 2011. 105 с. URL: <https://sites.znu.edu.ua/interactiv.edu.lab/Posibnyky/Terno-CTDTheory.pdf> (дата звернення: 14.09.2024)
20. Тренінг з розвитку навичок «SOFT SKILLS». 17.06.2022. URL: <https://pol.dcz.gov.ua/novyna/trening-z-rozvytku-navychok-soft-skills> (дата звернення: 04.11.2024)
21. Цілина М. Формування soft skills і компетенцій у здобувачів вищої освіти як підґрунтя адаптації майбутніх фахівців до професійної діяльності. Український журнал з бібліотекознавства та інформаційних наук.

2023. №11. С. 156–166. URL: <https://doi.org/10.31866/2616-7654.11.2023.282675> (дата звернення: 14.09.2024)

22. Шелякіна А., Торосян О. Формування та розвиток soft skills у студентів вищих навчальних закладів. URL: http://www.apfn-journal.in.ua/archive/66_2023/part_3/40.pdf (дата звернення: 14.09.2024)

23. Шепелєва Г. А. Акцентуації характеру в юнацькому віці. Актуальні проблеми психології в закладах освіти. 2019. № 9. С. 143–146. URL: <https://doi.org/10.31812/psychology.v9i0.3735> (дата звернення: 14.09.2024)

24. Abushakra A., Khan F., Wahhab R. A., Maqbali H. A. Innovation in Entrepreneurship Education through Competition-Based Learning Role: Developing Soft Skills among Potential Employees: A Theoretical Review on Students' Perspective on the Enhancement of Soft Skills. Humanities & Social Sciences Reviews. 2019. №7(5), p. 862-869. ULR: 10.18510/hssr.2019.75112 (дата звернення: 04.11.2024)

25. Arat M. Acquiring Soft Skills at University. Journal of Educational and Industrial Studies in the World. 2014. №4(3), p. 46-51. ULR: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1073.4128&rep=rep1&type=pdf> (дата звернення: 04.11.2024)

26. Aristova N. The Usage of Interactive Teaching Methods in L2 Classroom to Enhance Future Philologists' Subjectness. Edukacia – Technika – Informatyka. 2017. №1(19), p. 53-57. doi: 10.15584/eti.2017.1.6. ULR: <https://repozytorium.ur.edu.pl/bitstream/handle/item/2943/6%20aristova-the%20usage%20of.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 04.11.2024)

27. Balachandar S., Jayam R., Jawaharrani. A Study on the Soft Skill Requirements and Suggested Training for Student Community at Nursing Colleges, in Today's Context. International Journal of Control Theory and Applications. 2016. №9(41), 1363-1371. ULR: https://www.researchgate.net/publication/307964226_A_STUDY_ON_THE_SOFT_SKILL_REQUIREMENTS_AND_SUGGESTED_TRAINING_FOR_STUDEN

звернення: 04.11.2024)

28. Balcar J. Is it better to invest in hard or soft skills? *The Economic and Labour Relations Review*. 2016. №27(4), 453-470. ULR: <https://doi.org/10.1177/1035304616674613> (дата звернення: 04.11.2024)

29. Bartel J. Teaching Soft Skills for Employability. *TESL Canada Journal*. 2018. №35(1), p. 78-92. ULR: <https://doi.org/10.18806/tesl.v35i1.1285> (дата звернення: 04.11.2024)

30. Brown T., De Neve G. Skills, training and development: an introduction to the social life of skills in the global South. *Third World Quarterly*. 2023. №45(4), p. 607–623. ULR: <https://doi.org/10.1080/01436597.2023.2219615> (дата звернення: 04.11.2024)

31. Carnevale A. P. 21st century competencies for college and career readiness *Broken Arrow, OK: National Career Development Association*. 2013. pp. 1-9.

32. Chaudhari T. Soft Skills: Types, Characteristics and Importance. *Journal of Commerce & Trade*. 2022. Xvi. p. 9-12. 10.26703/JCT.v16i2-2.

33. Cimatti B. Definition, Development, Assessment of Soft Skills and Their Role for the Quality of Organizations and Enterprises. *International Journal for Quality Research*. 2016. №10(1), p. 97-130. ULR:10.18421/IJQR10.01-05 (дата звернення: 04.11.2024)

34. Cinque M. "Lost in translation". Soft skills development in European countries. *Tuning Journal for Higher Education*. 2020. №3(2), p. 389-427. ULR:10.18543/tjhe-3(2)-2016pp389-427 (дата звернення: 04.11.2024)

35. Coelho M. J., Martins H The future of soft skills development: a systematic review of the literature of the digital training practices for soft skills. *Journal of e-Learning and Knowledge Society*. 2022. №18(2), p. 78-85. URL: <https://doi.org/10.20368/1971-8829/1135576> (дата звернення: 04.11.2024)

36. Cornali F. Training and developing soft skills in higher education. 2018. DOI: 10.4995/HEAD18.2018.8127. URL:

https://www.researchgate.net/publication/326501626_Training_and_developing_soft_skills_in_higher_education/citation/download (дата звернення: 04.11.2024)

37. Dewiyani S. M. J. Improving Students' Soft Skills Using Thinking Process Profile Based on Personality Types. *International Journal of Evaluation and Research in Education*. 2015. №4(3), p. 118-129. ULR:<http://doi.org/10.11591/ijere.v4i3.4502> (дата звернення: 04.11.2024)

38. Espina-Romero L. C., Franco S. L. A., Conde H. O. D., Guerrero-Alcedo J. M., Parra D. E. R., Ramírez J. C. R. Soft skills in personnel training: Report of publications in scopus, topics explored and future research agenda. *Heliyon*. 2023. №9(4), e15468. ULR:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15468> (дата звернення: 04.11.2024)

39. Fahrenberg J. Zur Kategorienlehre der Psychologie. Komplementaritätsprinzip. Perspektiven und Perspektiven- Wechsel. Lengerich: Pabst Science Publishers. 2013. URL: <http://psydok.sulb.uni-saarland.de/volltexte/2013/4927/> (дата звернення: 28.10.2024)

40. Fernández-Sanz L., Villalba M. T., Medina J. A., Misra S. A study on the key soft skills for successful participation of students in multinational engineering education. *International Journal of Engineering Education*. 2017. №33(6B), p. 2061-2070. ULR::https://www.researchgate.net/publication/321534626_A_Study_on_the_Key_Soft_Skills_for_Successful_Participation_of_Students_in_Multinational_Engineering_Education (дата звернення: 04.11.2024)

41. Gautam S. Need of Soft Skills for Undergraduate Urban Youth for Career Development. *Journal of Training and Development*. 2016. №2, p.79-87. ULR: <http://dx.doi.org/10.3126/jtd.v2i0.15441> (дата звернення: 04.11.2024)

42. Gibert A., Tozer W.C., Westoby M. Teamwork, Soft Skills, and Research Training. *Trends in Ecology and Evolution*. 2017. № 32(2), p. 81-84. ULR: <https://doi.org/10.1016/j.tree.2016.11.004> (дата звернення: 04.11.2024)

43. Goleman D. *Leadership: The Power of Emotional Intelligence*. 2011. 116 p. URL:

<http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4733/1/Leadership%20The%20Power%20of%20Emotional%20Intellegence.pdf> (дата звернення: 13.09.2024)

44. Guerra-Báez S. P. A panoramic review of soft skills training in university students. *Psicologia Escolar e Educacional*. 2019. № 23, e186464. Epub August 05, 2019. URL: <https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464> (дата звернення: 04.11.2024)

45. Homoniuk O., Zięba-Kołodziej B., Levko M. Developing soft skills of future psychologists in the educational process. *Psychology Travelogs*. 2024. № 2. P. 217-225. URL: <https://elar.khmnmu.edu.ua/handle/123456789/16733> (дата звернення: 14.09.2024)

46. Hoole G. Soft skills for youth development, the current challenges. *Fenews*. May 16, 2023. URL: <https://www.fenews.co.uk/exclusive/soft-skills-for-youth-development-the-current-challenges/> (дата звернення: 16.09.2024)

47. How to Develop an Effective Soft Skill Training Program. URL: <https://www.accreditable.com/blog/how-to-develop-an-effective-soft-skill-training-program> (дата звернення: 04.11.2024)

48. Hrona N., Vyshnyk O., Pinchuk I. Soft Skills Development in Future Primary School Teacher's Training. *Educational Challenges*. 2022. 27(2), 79-90. <https://doi.org/10.34142/2709-7986.2022.27.2.06>. URL: https://educationalchallenges.org.ua/index.php/education_challenges/article/view/99 (дата звернення: 04.11.2024)

49. Ibrahim R., Boerhannoeddin A., Bakare K.K. The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 2017. Vol. 41 No. 4, pp. 388-406. URL: <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066> (дата звернення: 04.11.2024)

50. Iwanow L., Panczyk M., Zarzeka A., Jaworski M., Gotlib J. Attempt at assessment of nursing students' attitudes towards development of nurses' communication skills. *Pol. Nurs*. 2018. №4. P. 333–338.

51. Jeschke S., Knipping L., Natho N., Pfeiffer O. Supporting collaboration in professional soft-skill training courses. Proc. 1st Kuwait Conf. E-Services E-Systems, eConf '09 (2009), pp. 1-4. DOI: 10.1145/1836029.1836044
52. John J. Study on the Nature of Impact of Soft Skills Training Programme on the Soft Skills Development of Management Students. Pacific Business Review, October/December. 2009, 19-27. ULR: <https://ssrn.com/abstract=1591331> (дата звернення: 04.11.2024)
53. Kakalejčik L., Pal'ová D. Enhancement of students' skills via project-based learning. 42nd International Convention on Information and Communication Technology, Electronics and Microelectronics (MIPRO), Opatija, Croatia, 2019, 661-666. doi: 10.23919/MIPRO.2019.8756958
54. Kangune B. R. Developing Soft Skills among Under-graduate Students. Trajectory. 2019. №7(2), p. 51-62. ULR: https://www.researchgate.net/publication/341641220_Developing_Soft_Skills_among_Under-graduate_Students (дата звернення: 04.11.2024)
55. Katz R. L. Skills of an Effective Administrator. Harvard Business Review. 1974. September. URL: <https://hbr.org/1974/09/skills-of-an-effective-administrator> (дата звернення: 13.09.2024)
56. Kaushik P., Kumar Bansal A. K. Enhancement In Soft Skills Through Students Training Intervention. International Journal of Advanced Information Science and Technology. 2015. 4(6), 150-157. ULR: 10.15693/ijaist/2015.v4i6.150–157 (дата звернення: 04.11.2024)
57. Kautz T. D., Heckman J., Diris R., ter Weel B., Borghans L. Fostering and measuring skills: Improving cognitive and non-cognitive skills to promote lifetime success. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. 2014.
58. Keep E., Mayhew K. Skills for the 21st Century: Implications for education and learning. OECD Education Working Papers. 2017. No. 157. ULR: <https://doi.org/10.1787/5jlzqz61k1kl-en> м (дата звернення: 04.11.2024)
59. King M. Soft Skills and Their Impact on Graduates. Journal of Education and Practice. 2015. 6(4), 95-103. ULR:

<https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/view/17825> (дата звернення: 04.11.2024)

60. Lippman L. H., Ryberg R., Carney R., Moore K. A. (2015). Workforce connections: key «soft skills» that foster youth workforce success: toward a consensus across fields. USAID. 57 p.

61. Lippman L. H., Ryberg R., Carney R., Moore K. A. Key «soft skills» that foster youth workforce success: toward a consensus across fields. Child Trends. June 2015. URL: <https://cms.childtrends.org/wp-content/uploads/2015/06/2015-24WFCSoftSkills1.pdf> (дата звернення: 14.09.2024)

62. Malykhin O., Aristova N. O., Kalinina L., Opaliuk T. Developing Soft Skills among Potential Employees: A Theoretical Review on Best International Practices. Postmodern Openings,. 2021. №12(2), p. 210-232. ULR: <https://doi.org/10.18662/po/12.2/304> (дата звернення: 04.11.2024)

63. Mann L., Harter L. M. Developing students' soft skills through communication competency. Journal of Business and Technical Communication.2012. №26(3), p. 318-339. ULR: <https://doi.org/10.1177/1050651912446849> (дата звернення: 04.11.2024)

64. Markovic M. How to conduct soft skills training for your employees. URL: <https://www.elucidat.com/blog/soft-skills-training/> (дата звернення: 04.11.2024)

65. Papasidero L. Soft skills development for a successful future. Hospitalityinsights. May 12, 2022. URL: <https://hospitalityinsights.ehl.edu/soft-skills-development-for-young-people> (дата звернення: 16.09.2024)

66. R Core Team (2021). R: A Language and environment for statistical computing. (Version 4.1) [Computer software]. URL: <https://cran.r-project.org>. (R packages ULR: MRAN snapshot 2022-01-01).

67. Raven J. Competence in Modern Society. Identification, development and implementation Publisher: H. K. Lewis, 1984. 251 p

68. Ricchiardi P., Emanuel F. Soft skill assessment in higher education. J. Educ. Cult. Psychol. Stud. 2018. pp. 21–53. doi: 10.7358/ecps-2018-018-ricc.
69. Rodriguez J.L., Rodríguez R.E., Fuerte L. Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. Propósitos y Represent. 2021. №9:1038. doi: 10.20511/pyr2021.v9n1.1038. <https://doi.org/10.20511%2Fpyr2021.v9n1.1038>
70. Salovey P., Mayer J. Emotional intelligence, Imagination, Cognition, and Personality. 1990. №9. P. 185-211. URL: https://scholars.unh.edu/psych_facpub/450/ (дата звернення: 13.09.2024)
71. Sancho-Cantus D., Cubero-Plazas L., Botella Navas M., Castellano-Rioja E., Cañabate Ros M. Importance of Soft Skills in Health Sciences Students and Their Repercussion after the COVID-19 Epidemic: Scoping Review. Int J Environ Res Public Health. 2023 Mar 10. №20(6):4901. doi: 10.3390/ijerph20064901.
72. Sarkar M., Gibson S., Karim N., Rhys-Jones D., Ilic D. Exploring the use of self-assessment to facilitate health students' generic skills development. J. Teach. Learn. Grad. Employab. 2021. №12. P. 65–81. doi: 10.21153/jtlge2021vol12no2art976.
73. Siqueira M.A., Torsani M.B., Gameiro G.R., Chinelatto L.A., Mikahil B.C., Tempski P.Z., Martins M.A. Medical students' participation in the Volunteering Program during the COVID-19 pandemic: A qualitative study about motivation and the development of new competencies. BMC Med. Educ. 2022. №22:111. doi: 10.1186/s12909-022-03147-7.
74. Soft Skills. URL: <https://www.softskills-project.eu/en/> (дата звернення: 14.09.2023).
75. Sustainable Development Goals United Nations Department of Economic and Social Affairs. URL: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/> (дата звернення: 14.09.2023).

76. The jamovi project jamovi. (Version 2.3) [Computer Software]. URL: <https://www.jamovi.org>. (дата звернення: 28.10.2024)
77. The Science of Human Behavior: The Power of Research in Psychology. March 2, 2024. URL: <https://jgu.edu.in/blog/2024/03/02/what-is-research-in-psychology/> (дата звернення: 28.10.2024)
78. Top 7 Characteristics of High-Quality Psychological Research. The research ideas. April 20, 2024. URL: <https://theresearchideas.com/top-characteristics-of-high-quality-research/> (дата звернення: 28.10.2024)
79. Torres N., Sosa M.D.P. Inteligencia emocional de los estudiantes de pregrado de las licenciaturas de enfermería. *Rev. Cuid.* 2020. №11:e993.
80. Uher J. Conceiving “personality”: Psychologist’s challenges and basic fundamentals of the Transdisciplinary Philosophy-of-Science Paradigm for Research on Individuals. *Integrative Psychological and Behavioral Science*. 2015. № 49(3). P. 398–458. URL: <https://doi.org/10.1007/s12124-014-9283-1>. (дата звернення: 28.10.2024)
81. Uher J. Psychology’s Status as a Science: Peculiarities and Intrinsic Challenges. Moving Beyond its Current Deadlock Towards Conceptual Integration. *Integr. psych. Behav.* 2021. 55, p. 212–224. URL: <https://doi.org/10.1007/s12124-020-09545-0> (дата звернення: 28.10.2024)
82. Waite R., McKinney N.S. Capital We Must Develop: Emotional Competence Educating Pre-Licensure Nursing Students. *Nurs. Educ. Perspect.* 2016. № 37. P. 101–103. doi: 10.5480/14-1343.
83. Youth Development & Youth Leadership. Standards & Indicators. URL: <http://nasetalliance.org/youthdev/> (дата звернення: 16.09.2024)
84. Zouali F.-Z., Fadli S., Arharbi L., Mediouni A., Houat N. The Development of Soft Skills via In-person Training in Secondary Education: A Case Study in Oujda-Angad Directorate, Morocco. *International Journal of Linguistics, Literature and Translation*. 2023. №6. P. 120-130. URL: [10.32996/ijllt.2023.6.11.16](https://doi.org/10.32996/ijllt.2023.6.11.16). (дата звернення: 04.11.2024)

ДОДАТКИ

Додаток А

Інструкція: Нижче наведені висловлювання, які так чи інакше відображають різні сторони життя. Праворуч від кожного твердження напишіть цифру, виходячи з вашої ступеня згоди з ним: повністю не згоден (-3 бали); в основному не згоден (-2 бали); почасти не згоден (-1 бал); частково згоден (+1 бал); в основному згоден (+2 бали); повністю згоден (+3 бали).

Тестовий матеріал -3 -2 -1 +1 +2 +3

1. Для мене як негативні, так і позитивні емоції служать джерелом знання про те, як чинити в житті.
2. Негативні емоції допомагають мені зрозуміти, що я повинен змінити у своєму житті.
3. Я спокійний, коли відчуваю тиск збоку.
4. Я здатний спостерігати зміну своїх почуттів.
5. Коли необхідно, я можу бути спокійним і зосередженим, щоб діяти відповідно до запитів життя.
6. Коли необхідно, я можу викликати у себе широкий спектр позитивних емоцій, таких як веселощі, радість, внутрішній підйом і гумор.
7. Я стежу за тим, як я себе відчуваю.
8. Після того, як щось засмутило мене, я можу легко впоратися зі своїми почуттями.
9. Я здатний вислуховувати проблеми інших людей.
10. Я не зациклююсь на негативних емоціях.
11. Я чутливий до емоційних потреб інших.
12. Я можу діяти на інших людей заспокоїливо.
13. Я можу змусити себе знову і знову встати перед обличчям перешкоди.
14. Я намагаюся підходити до життєвих проблем творчо.
15. Я адекватно реаую на настрої, спонукання і бажання інших людей.
16. Я можу легко входити в стан спокою, готовності і зосередженості.
17. Коли дозволяє час, я звертаюся до своїх негативних почуттів і розбираюся, в чому проблема.
18. Я здатний швидко заспокоїтися після несподіваного засмучення.
19. Знання моїх справжніх почуттів важливо для підтримки "хорошої форми".
20. Я добре розумію емоції інших людей, навіть якщо вони не виражені відкрито.
21. Я можу добре розпізнавати емоції за виразом обличчя.
22. Я можу легко відкинути негативні почуття, коли необхідно діяти.
23. Я добре вловлюю знаки у спілкуванні, які вказують на те, чого потребують інші.
24. Люди вважають мене добрим знавцем переживань інших.
25. Люди, які усвідомлюють свої справжні почуття, краще управляють своїм життям.
26. Я здатний поліпшити настрій інших людей.
27. Зі мною можна порадитися з питань відносин між людьми.
28. Я добре налаштовуюся на емоції інших людей.
29. Я допомагаю іншим використовувати їх спонукання для досягнення особистих цілей.
30. Я можу легко відключитися від переживання неприємностей.

Діагностика комунікативних та організаторських здібностей (Тест (КОЗ-2))

Інструкція: Методика визначення комунікативних і організаторських схильностей містить 40 питань. На кожне питання слід відповісти «так» (+) або «ні» (-). Якщо вам важко у виборі відповіді, необхідно все-таки обрати між двома альтернативами. Час на виконання: 10-15 хвилин.

1. Чи є у вас прагнення до вивчення людей і знайомств з різними людьми?
2. Чи подобається вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго вас турбує почуття образи, завданої вам ким-небудь з ваших товаришів?
4. Чи завжди вам важко орієнтуватися в критичній ситуації?
5. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтеся?
6. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними вашої думки?
7. Чи вірно, що вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли перешкоди у здійсненні ваших намірів, чи легко вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко ви встановлюєте контакти з людьми, які старші за вас за віком?
10. Чи любите ви придумувати або організовувати зі своїми товаришами різні ігри та розваги?
11. Чи важко вам включатися в нові для вас компанії (колективи)?
12. Чи часто ви відкладаєте на потім справи, які потрібно виконати сьогодні?
13. Чи легко вам вдається встановлювати контакти та спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете ви домогтися того, щоб ваші товариші діяли відповідно до вашої думки?
15. Чи важко ви освоюєтеся в новому колективі?
16. Чи правда, що у вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитися і поговорити з новою людиною?
18. Чи часто при вирішенні важливих справ ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують вас навколишні люди та чи хочеться вам побути на самоті?
20. Чи правда, що ви погано орієнтуєтеся в незнайомій для вас обстановці?
21. Чи подобається вам постійно знаходитися серед людей?
22. Чи виникає у вас роздратування, якщо вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи відчуваєте ви незадоволення, якщо доводиться проявити ініціативу, щоб познайомитися з новою людиною?
24. Чи правда, що ви втомлюєтеся від частого спілкування з товаришами?
25. Чи любите ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, які зачіпають інтереси ваших товаришів?
27. Чи правда, що ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правда, що ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте ви, що вам не становить особливих труднощів внести пожвавлення в малознайому групу?
30. Чи приймаєте ви участь у громадській роботі в школі (у навчальному закладі, на виробництві)?

Продовження Додатку Б

31. Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих?
32. Чи вірно, що ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не відразу було прийнято товаришами?
33. Чи відчуваєте ви себе невимушено, потрапивши в незнайомий колектив?
34. Чи охоче ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що ви не відчуваєте себе досить упевненим і спокійним, коли доводиться говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи правда, що у вас багато друзів?
38. Чи часто ви опиняєтеся в центрі уваги своїх товаришів?
39. Чи часто ви стривожені і відчуваєте незручність при спілкуванні з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що ви не дуже впевнено почуваєте себе в оточенні великої групи своїх товаришів?

Додаток В

Методика діагностики командних ролей (Тест Белбіна) Інструкція. Цей тест складається з 7 окремих блоків по 8 питань або тверджень, з якими ви можете погодитися або не погодитися. На кожен блок у Вас є 10 балів. Присвоювати бали можна не більше, ніж 3-м або 4-м твердженням у блоці. Якщо Ви згодні з яким-небудь твердженням на всі 100%, ви можете віддати йому всі 10 балів. При цьому одній пропозиції можна присвоювати мінімум 2 бали. Перевірте, щоб сума всіх балів по кожному блоку не перевищувала 10 балів.

Блок	Питання	Твердження	Бали
1. Що я можу запропонувати команді?	10	Я думаю, що в змозі швидко сприймати та використовувати нові можливості.	
	11	Я легко кооперуюсь з людьми різних типів.	
	12	Мій головний актив – продукувати нові ідеї.	
	13	Я здатен залучати людей, які можуть зробити великий вклад в досягнення командних цілей.	
	14	Моя особиста здібність – ефективно доводити справу до кінця.	
	15	Я не уявляю тимчасового зниження своєї популярності, навіть якщо це приведе до збільшення прибутків.	
	16	Зазвичай я відчуваю, що реалістичне і що дієздатне.	
2. Що характеризує мене як члена команди?	17	Я здатен запропонувати вагомі аргументи на користь іншої лінії дій, не провокуючи упередженого ставлення.	
	20	Я почуваю себе некомфортно на зборах та нарадах.	
	21	Я схильний покладатися на людей, які добре аргументують свою точку зору.	
	22	Коли група дискутує, я можу занадто багато говорити.	
	23	Моє ставлення заважає мені підтримувати колег з ентузіазмом.	
	24	Деякі люди вважають, що я дію агресивно і авторитарно.	
	25	Я вагаюсь брати на себе лідерську роль через чутливість до настроїв групи.	
3. Коли я працюю з іншими над проєктом	26	Я настільки захоплююсь власними справами, що забуваю про групу.	
	27	Мене вважають надмірно обережним і боязливим до ризику.	
	30	Я впливаю на інших без сильного тиску.	
	31	Моє „шосте чуття” підказує і застерігає від помилок.	

Продовження Додатку В

Блок	Питання	Твердження	Бали
	32	Я готовий прискорювати події для досягнення цілей.	
	33	Від мене завжди можна чекати чогось оригінального.	
	34	Я завжди підтримую хорошу пропозицію для всіх.	
	35	Постійно відслідковую нові ідеї.	
	36	Мої судження та оцінки важливі для рішень.	
	37	Мене завжди можна покластися на завершальному етапі.	
4. Моє відношення та інтерес до групової роботи	40	Бажаю знати колег краще.	
	41	Не боюся оскаржувати чужу думку чи бути в меншості.	
	42	Я можу довести неконкурентоспроможність невдалої пропозиції.	
	43	Здатен виконати будь-яку функцію заради спільного блага.	
	44	Уникаю очевидних рішень і знаходжу несподівані.	
	45	Прагну доводити до досконалості.	
	46	Готовий використовувати зовнішні контакти.	
	47	Легко приймаю рішення, відкритий до різних думок.	
5. Я отримую задоволення від роботи, тому що...	50	Мені подобається аналізувати ситуації.	
	51	Цікаво знаходити практичні рішення.	
	52	Відчуваю, що допомагаю створювати хороші відносини.	
	53	Маю сильний вплив на рішення.	
	54	Маю привітні відносини з людьми, що пропонують нове.	
	55	Можу переконувати в необхідності певної дії.	
	56	Почуваюся добре вдома, коли зосереджений на завданні.	
	57	Люблю працювати з тим, що стимулює уяву.	
6. Коли завдання складне та незнайоме	60	Я відкладаю справу і розмірковую.	
	61	Готовий співпрацювати з позитивними людьми.	

Продовження Додатку В

Блок	Питання	Твердження	Бали
	62	Намагаюсь зробити завдання простішим, делегуючи частину.	
	63	Маю почуття часу, що допомагає витримувати терміни.	
	64	Зберігаю ясність думки і спокій.	
	65	Не відступаю від мети під тиском.	
	66	Готовий брати на себе лідерство, коли група не прогресує.	
	67	Розпочав би дискусію для стимулювання нових думок.	
7. Проблеми, що виникають при роботі в групах	70	Я схильний виявляти нетерпимість до людей, що заважають прогресу.	
	71	Інші критикують мене за аналітичність та відсутність інтуїції.	
	72	Моє прагнення якості інколи затримує роботу.	
	73	Швидко втрачаю інтерес, покладаюся на стимул групи.	
	74	Важко приступити до завдання без чіткої цілі.	
	75	Важко пояснити проблему в комплексі.	
	76	Вимагаю від інших те, що сам не можу виконати.	
	77	Вагаюсь висловлювати власну думку в опозиції до більшості.	

Кожному твердженню в таблиці можна присвоювати бали від 2 до 10, але загальна сума балів у кожному блоці має бути не більше 10.

Обробка результатів: перенесіть свої бали з кожного блоку опитувальника в таблицю внизу. Прослідкуйте, щоб загальна сума всіх балів в підсумковому рядку була рівна 70. Якщо підсумок не рівний 70, перерахуйте, будь ласка, ще раз, деє була допущена помилка.

Результати опитування за методикою діагностики емоційного інтелекту

Холла

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
стать	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ч
вік	18	20	20	18	22	19	22	19	22	18	20	20	19	18	19
1	2	1	2	1	1	1	-2	2	-1	1	1	1	2	2	-3
2	-2	1	2	0	-1	2	2	1	1	1	0	2	1	2	2
3	2	2	2	2	-2	1	-1	2	1	1	1	0	2	-1	2
4	2	2	1	3	-1	2	1	2	1	2	-2	2	-3	1	2
5	2	3	2	2	2	-1	1	2	1	0	2	2	0	2	-3
6	3	2	2	3	0	1	2	2	-1	1	0	-3	2	2	3
7	1	1	2	2	3	2	3	3	-1	-3	2	2	2	2	3
8	2	2	-2	0	2	2	1	2	-1	0	-2	2	2	1	1
9	-2	2	-1	2	-3	1	2	1	1	2	2	1	2	-3	3
10	2	3	3	1	-3	2	3	2	1	2	3	-1	3	3	0
11	2	2	1	2	3	1	2	-1	2	1	1	-3	2	-2	2
12	2	1	0	3	3	1	2	2	1	2	2	3	1	-2	0
13	2	3	3	1	2	1	1	-1	1	2	3	0	2	3	3
14	1	1	2	1	2	2	3	0	3	2	2	0	3	2	3
15	1	1	2	-1	3	2	3	2	2	1	2	-2	2	2	2
16	1	2	-1	3	3	1	-2	2	-3	3	2	2	2	-2	2
17	1	-1	2	2	-2	3	2	3	2	-3	1	2	1	0	2
18	0	1	2	2	2	3	2	1	-2	-1	3	1	1	1	2
19	2	3	2	2	-1	3	2	1	-3	-1	2	2	2	0	-3
20	1	2	2	-1	3	3	1	2	2	3	2	2	0	3	2
21	2	1	1	2	1	3	-1	2	1	-2	-1	2	1	1	1
22	1	3	3	2	0	1	2	-1	2	3	2	2	0	2	3
23	2	3	-1	1	-3	2	-2	2	-2	-1	2	0	2	2	3
24	-1	0	1	1	1	2	1	2	2	0	1	-2	2	1	0
25	1	-1	2	2	3	3	1	2	-2	1	2	1	2	0	1
26	2	3	2	0	2	0	3	1	1	3	3	-2	1	1	2
27	3	-1	2	-2	0	1	3	2	-3	3	2	2	3	1	3
28	3	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	-2	2	1	0
29	2	2	2	2	0	0	3	-1	2	0	2	1	3	2	2
30	0	2	3	2	2	1	2	2	2	-2	3	2	2	2	1

Продовження Додатку Г

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
стать	ч	ч	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ч	ж	ж	ж	ж
вік	19	22	21	21	20	21	22	20	18	22	21	19	22	22	21
1	2	2	1	-1	2	1	2	-1	2	3	1	2	2	1	2
2	1	2	3	-1	3	3	3	1	2	2	1	3	-3	1	0
3	0	3	2	0	2	1	3	1	2	2	-2	3	1	0	1
4	3	3	-1	1	-1	2	2	1	2	0	-3	2	2	2	-2
5	-2	2	-2	3	2	2	2	-1	3	2	-2	1	0	1	-1
6	-2	2	2	2	1	2	3	-1	2	3	2	2	0	-2	2
7	1	-3	2	2	1	-2	-1	2	0	1	2	1	-3	1	0
8	1	3	1	3	-2	2	-1	1	1	-1	1	-1	2	1	1
9	-1	3	2	0	2	-2	1	2	1	2	2	-2	2	3	-2
10	1	1	2	2	-1	1	2	2	2	3	0	-3	1	3	-1
11	-2	2	3	-2	3	2	1	2	3	1	1	-2	2	3	3
12	-1	2	2	1	2	2	2	-1	1	0	1	-3	-1	1	1
13	1	-3	2	2	1	-2	1	2	2	3	2	2	-3	-2	3
14	2	0	-2	2	-1	2	1	1	2	1	1	3	2	-1	2
15	0	2	2	-1	1	1	3	-2	1	-1	3	2	3	3	3
16	3	-2	2	3	0	2	3	1	0	2	-2	3	2	2	1
17	-3	1	-2	-1	2	1	2	2	0	1	2	3	3	-3	1
18	-3	3	3	-3	2	-2	3	-1	2	2	1	0	-2	1	1
19	1	2	2	-2	0	1	2	0	3	2	3	1	2	1	3
20	1	0	3	2	-2	2	-2	-1	1	3	3	1	2	2	-3
21	-3	3	2	2	1	-3	-1	2	1	2	3	1	-1	2	-3
22	1	2	0	-3	-2	2	2	2	3	0	1	1	2	2	1
23	3	3	2	2	1	2	3	-3	2	-2	3	3	1	1	-3
24	-1	2	-3	2	3	1	2	1	1	2	3	-2	3	2	2
25	-2	2	3	-1	2	3	1	-2	2	2	-3	2	2	-3	3
26	2	0	-2	2	3	-2	-1	1	2	2	-2	-3	2	2	2
27	2	-2	-3	-1	2	3	2	2	3	2	-2	2	2	1	0
28	-1	2	2	2	-3	0	3	2	1	-2	1	3	-3	2	3
29	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	-3	2	2	0	-3
30	2	1	2	2	3	2	1	2	1	3	3	1	0	1	3

Результати опитування за методикою КОЗ-2
діагностики комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0
2	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0
3	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1
5	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1
6	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1
7	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1
8	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	0
9	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
10	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1
11	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0
12	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0
13	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1
14	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0
15	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0
17	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1
18	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1
19	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1
20	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1
21	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0
22	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
23	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0
25	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1
26	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	0	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1
28	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0
30	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1
31	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0
32	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1
33	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1
34	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1
35	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0
36	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0
37	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1
38	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1
39	1	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1
40	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0
Комунікативні схильності	13	15	13	10	10	19	6	10	6	10	17	8	19	8	13
Організаторські схильності	11	18	11	14	8	20	12	10	7	11	15	10	18	8	11

Продовження Додатку Д

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1
2	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0
3	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1
4	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1
5	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1
6	0	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1
7	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0
8	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
9	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0
10	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1
12	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0
13	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1
14	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1
15	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0
16	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1
17	1	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0
18	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0
19	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0
20	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0
21	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	1
22	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1
23	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1
24	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1
25	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0
26	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0
27	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
28	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0
29	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1
30	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0
31	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0
32	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0
33	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0
34	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0
35	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0
36	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0
37	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0
38	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0
39	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0
40	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0
Комунікативні схильності	6	7	9	7	11	10	17	9	10	14	8	9	11	12	8
Організаторські схильності	7	13	13	10	8	12	18	5	15	9	10	14	12	13	8

Результати опитування за методикою діагностики командних ролей за
Белбіном

Белбін	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Питання	Бали														
10	4										10				
11	4				5			5				7	3		7
12	2			6		5				2			3	6	3
13			7			5	8			4			4		
14			3	4			2			4					
15								5				3			
16		7			2				6						
17		3			3				4					4	
20								8							
21	10							2	5						
22									3						
23							8		2			3	2	3	
24			5	8			2								6
25			5		5					10	10	7			
26		6													
27		4		2	5	10							8	7	4
30			4	5								3			
31				3						5				7	
32	4		6	2			4	2							
33						10			4			7			10
34							6	8			5		7		
35	4								6		5		3	3	
36	2	8			10					5					
37		2													
40	5								4				2		
41	5			3		3				5			4		
42		3			2			2	3		10			7	
43						5						5		3	
44				7			10		3						2
45		4			8	2				5		3			
46		3	10									2	4		
47								8							8
50															
51		8		4			10		2			2			2
52					8						10		7		
53			5			7		2		6				6	
54	10		3			3		4					3		8
55		2	2		2			2		2					
56				6				2	8	2					
57												8		4	

Продовження Додатку Е

[illegible]

Продовження Додатку Е

Белбін	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Питання															
10					2										10
11	7								2			5			
12		5	4				3		4		3		10	8	
13							7			6	3				
14				3		4					4			2	
15			4	3	8			7				2			
16	3	5		4		2			4			3			
17			2			4		3		4					
20															8
21											3		2		
22						5								7	
23			2							4				3	
24	3			5			2	6				2	2		2
25							2	4		6			2		
26	7	3	8	5	10	5	6					2	2		
27		7							10		7	6	2		
30			3							6					
31				3	4				4		6	10			
32	3	2	5			4	2						5	7	2
33					6		8	7		4					
34			2	7									5	3	
35		8									4				
36								3	3						8
37	7					6			3						
40															2
41	10		2			6	2			5		7			
42			5					7		5			8		
43		4		6		2			8					3	2
44		6			10		8								
45			3	4		2			2		10		2		6
46								3							
47												3		7	
50									8						
51		6				8		10		7				2	
52			7		3					3		8			4
53		4			7		2							2	
54			3				2				6		10		2
55				5		2	2				4			6	
56	10			5			4		2						4
57												2			
60										10					
61	4			7			6								
62		2						2			8	6		2	

Продовження Додатку Е

[illegible]

Додаток Ж

Результати повторного опитування за методикою діагностики
емоційного інтелекту Холла

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
стать	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ж	ч
вік	18	20	20	18	22	19	22	19	22	18	20	20	19	18	19
1	2	2	2	2	2	1	2	2	0	1	2	1	2	2	-3
2	0	2	2	1	1	2	3	1	1	1	0	2	1	2	2
3	2	2	2	2	-2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2
4	2	2	1	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2
5	2	3	2	2	2	3	3	2	1	0	2	2	2	2	-3
6	3	2	2	3	0	3	2	2	-1	1	2	2	2	2	3
7	1	2	2	2	3	2	3	3	-1	-3	2	2	2	2	3
8	2	2	1	2	2	3	2	2	-1	0	2	2	2	1	1
9	0	2	2	2	-3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3
10	2	3	3	1	-3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	0
11	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2
12	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2
13	2	3	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3
14	1	1	2	2	2	2	3	0	3	2	2	0	3	3	3
15	1	2	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	3	3	2
16	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2
17	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2
18	1	1	2	2	2	3	2	1	2	-1	3	1	2	2	2
19	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	0	2
20	1	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	3	3	2
21	2	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2
22	1	3	2	2	0	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3
23	2	3	2	1	2	3	2	2	-2	2	2	0	3	2	3
24	0	1	2	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2
25	1	1	2	2	3	3	3	2	2	1	2	1	3	0	2
26	2	3	2	2	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	2
27	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3
28	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	-2	2	2	2
29	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2
30	2	2	3	2	2	3	2	2	2	-2	3	2	2	2	2

Продовження Додатку Ж

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
стать	ч	ч	ж		ж	ж	ж	ж	ж	ж	ч	ж	ж	ж	ж
вік	19	22	21	21	20	21	22	20	18	22	21	19	22	22	21
1	2	2	1	-1	2	1	2	-1	2	3	1	2	2	1	2
2	1	2	3	-1	3	3	3	1	2	2	1	3	2	1	0
3	0	3	2	0	2	1	3	2	2	2	2	3	1	0	1
4	3	3	-1	1	-1	2	2	1	2	0	2	2	2	2	2
5	-2	2	-2	3	2	2	2	-1	3	2	-2	1	0	1	-1
6	-2	2	2	2	1	2	3	-1	2	3	2	2	0	-2	2
7	1	2	2	2	1	-2	2	2	2	1	2	1	2	2	2
8	1	3	1	3	-2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
9	-1	3	2	0	2	-2	1	2	2	2	2	2	2	3	2
10	1	1	2	2	-1	1	2	2	2	3	2	2	1	3	2
11	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	-2	2	3	3
12	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
13	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
14	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
15	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3
16	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1
17	2	1	2	-1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	1
18	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1
19	1	2	2	-2	2	1	3	0	3	2	2	2	2	1	3
20	1	0	3	2	2	2	3	2	1	3	3	1	2	2	2
21	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2
22	1	2	0	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2
23	3	3	2	2	2	2	3	-3	2	2	3	3	2	1	2
24	2	2	2	2	3	1	3	1	1	2	3	2	3	2	2
25	2	2	3	-1	2	3	3	-2	2	2	2	2	2	2	3
26	2	0	-2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2
27	2	2	2	-1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2
28	2	2	2	2	-3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3
29	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	-3	2	2	0	2
30	2	1	2	2	3	2	2	2	1	3	3	1	2	1	3

Результати повторного опитування за методикою КОЗ-2
діагностики комунікативних та організаторських здібностей (КОЗ-2)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1
2	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1
6	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1
7	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	1
8	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1
9	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0
10	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1
11	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0
12	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	0
13	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1
14	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0
15	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1
18	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1
19	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1
20	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1
22	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1
25	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	1
26	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0
30	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1
31	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0
32	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1
33	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
34	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1
35	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
36	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	1
37	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1
38	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1
39	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1
40	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0
Комунікативні схильності	17	18	16	15	17	19	12	13	9	13	18	10	19	12	16
Організаторські схильності	13	18	16	15	12	20	15	12	9	12	16	12	19	12	17

Продовження Додатку 3

	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0
3	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1
6	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0	1
7	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0
8	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1
9	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0
10	0	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1
12	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0
13	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1
14	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0
16	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1
17	1	0	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0
18	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
20	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	1
22	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1
23	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1
26	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0
27	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
28	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0
29	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1
30	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0
31	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0
32	0	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0
33	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0
34	0	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0
35	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1
37	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1
38	1	0	1	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1
39	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0
40	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0
Комунікативні схильності	11	10	11	9	14	13	19	13	14	15	10	10	12	13	12
Організаторські схильності	11	14	16	12	11	15	19	12	18	12	12	16	14	16	12