m_educ_2026_121

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
Кафедра практичної психології

Тренінгові технології як засіб формування «soft skills» у майбутніх психологів

Кваліфікаційна робота

Рівень вищої освіти – другий (магістерський)

Виконала:
студентка 2 курсу, 222 групи
Іфтода Оксана Миколаївна

Керівник:
канд. психол. наук,
доц. **Гуцуляк Н.М.**

До захисту допущено
на засіданні кафедри
протокол № ___від _____2025 р.
Зав. кафедрою _____доц. Радчук В.М.

ЧЕРНІВЦІ — 2025

АНОТАЦІЯ

Іфтода О.М. Тренінгові технології як засіб формування «soft skills» у майбутніх психологів. – Рукопис. Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього рівня ступеня «магістр».

Кваліфікаційна робота присвячена формуванню «soft skills» у майбутніх психологів завдяки тренінговим технологіям. Проведено теоретичний аналіз наукових підходів до поняття «soft skills», їх структури та значення у професійній підготовці. Емпіричне дослідження включало розробку та апробацію тренінгової програми, спрямованої на розвиток емоційної компетентності, рефлексії, комунікації та самоорганізації. Результати формувального експерименту підтвердили ефективність тренінгової програми та її позитивний вплив на розвиток «soft skills» студентів - майбутніх психологів.

Ключові слова: soft skills, тренінгові технології, емоційний інтелект, комунікативна компетентність, рефлексивні уміння, професійна підготовка.

ABSTRACT

Iftoda O.M. Training Technologies as a Means of Developing Soft Skills in Future Psychologists. – Manuscript. Qualification thesis for obtaining the educational degree of Master**.**

The qualification thesis is devoted to the development of soft skills in future psychologists through training technologies. A theoretical analysis of scientific approaches to the concept of soft skills, their structure, and their significance in professional training was conducted. The empirical study included the design and testing of a training program aimed at developing emotional competence, reflection, communication, and self-organization. The results of the formative experiment confirmed the effectiveness of the training program and its positive impact on the development of soft skills of students — future psychologists.

Keywords: soft skills, training technologies, emotional intelligence, communicative competence, reflective skills, professional training.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____О.М. Іфтода

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

1.1. Дефінітивний аналіз поняття «soft skills»

1.2. Класифікація м’яких навичок та умови їх опанування

1.3. М’які навички для психолога: ключ до успіху в професійній діяльності

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ: ХАРАКТЕРИСТИКА ВИБІРКИ ТА МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

РОЗДІЛ 3. ЕКПЕРИМЕНТАЛЬНО-ДІАГНОСТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ М’ЯКИХ НАВИЧОК У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГУ

3.1. Аналіз та інтерпретація даних дослідження особливостей домінуючих «soft skills» майбутніх психологів до проведення тренінгово-розвивальної роботи

3.2. Організація та проведення тренінгово-розвивальної роботи для формування м’яких навичок у майбутніх психологів

3.3. Аналіз та інтерпретація даних дослідження особливостей домінуючих «soft skills» майбутніх психологів після проведення тренінгово-розвивальної роботи

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ВСТУП

Для успішного професійного та кар’єрного зростання, а також ефективного розвитку людського капіталу - ключового ресурсу інноваційного розвитку сучасного суспільства - фахівець повинен поєднувати як технічні навички (hard skills), так і соціально-психологічні компетенції (soft skills). Сучасний розвиток багатьох соціально значущих процесів демонструє загострення протиріч і появу нових тенденцій у їх реалізації, багато з яких зумовлені зміною параметрів процесів під впливом масового впровадження інноваційних цифрових технологій. Серед основних м’яких навичок виділяють комунікаційні здібності, вміння працювати в команді, адаптивність, навички вирішення проблем, управління часом, лідерські якості та емоційний інтелект. На відміну від технічних навичок, які здебільшого специфічні для певної професії чи галузі, м’які навички можна застосовувати та передавати у різних професійних контекстах.

За результатами опитування, 93% роботодавців підкреслили, що наявність м’яких навичок у кандидата є суттєвим чинником при прийнятті рішення про його найм. Особливо цінуються фахівці, які швидко адаптуються до змін, легко опановують нові технології, виявляють корисні тренди раніше за інших і пропонують їхнє впровадження у робочі процеси.

Проблему дослідження особливостей формування soft skills у різних контекстах розглядали в своїх наукових працях українські дослідники, серед яких Т. Алєксєєнко, Л. Балабанова, О. Безпалько, В. Болгаріна, Т. Бучинська, Т. Васильковова, М. Галагузова, Н. Гишко, О. Грішнова, О. Гура, Б. Данилишина, І. Звєрєва, Л. Іванова, А. Капська, О. Кононко, Л. Міщик, С. Наход, Л. Новікова, О. Повстин, А. Рижанова, М. Рубцова, Г. Товканець, А. Тушак, Л. Штефан та інші.

Вчені також досліджують вікові особливості розвитку «soft skills». Ю. Смолянко, А. Ігнатенко вивчали їх формування у дошкільнят, О. Жовнич, І. Стахова - у молодших школярів, К. Безрук, Г. Ковальчук - у підлітків, а Н. Коляда, О. Кравченко - у старшокласників.

Закордонні дослідники, серед яких М. Аллі, Дж. Балкар, А. Барон, Дж. Боуден, В. Брич, К. Вейнбергер, С. Вілсон, Р. Вуд, Ч. Вудраф, Р. Джеймс, А. Дойль, С. Доунс, П. Кун, Дж. Мітчел, К. Рана, М. Роблес, В. Рюег, Т. Парсонс, Т. Пейн, С. Сардак та інші, пропонують ефективні методики формування та оцінювання «soft skills».

Формування «soft skills» у процесі фахової підготовки студентів закладів вищої освіти досліджували Н. Бібік, Н. Бородіна, О. Василевська, О. Василенко, О. Вдовіченко, О. Гулай, Н. Длугунович, Ю. Дроздова, О. Дубініна, О. Казачінер, М. Кругляк, Т. Комар, І. Корчак, Н. Махначова, Т. Медвідь, Г. Мешко, О. Мешко, А. Мідляр, Н. Носовець, О. Овчарук, О. Пискун, О. Повстин, О. Пометун, О. Савченко, В. Сидоренко, Т. Смагіна, Н. Терешенко, А. Тютюнник, Н. Шевчук та інші. У їхніх наукових працях висвітлено систему «м'яких навичок» та особливості їх розвитку у студентів. Зокрема, Г. Мозгова, В. Євтушенко та А. Мозгова досліджують теоретичні основи формування «soft skills» у сфері маркетингу на основі компетентнісного підходу. В свою чергу, І. Гарбузюк виокремлює концептуальне підгрунтя освітніх практик, орієнтованих на життєві компетентності; Є. Єгоров - розвиток «м'яких» навичок у підготовці фахівців туристичної галузі; С. Наход - важливість soft skills для професійної підготовки соціологів; К. Коваль - станволення «soft skills» у студентів як фактор успішного працевлаштування; Н. Кучинова - розвиток креативного компонента професійного мислення майбутніх маркетологів; Т. Кожушкіна - міжособистісну взаємодію як складову «soft skills» студентів педагогічного коледжу; Т. Яркова та І. Черкасова - формування «гнучких навичок» у студентів відповідно до професійного стандарту педагога; С. Шилова - розвиток «гнучких навичок» через мікрогрупові форми роботи.

Слід відзначити, що в сучасних умовах розвитку українського суспільства спостерігається зростання вимог до знань, умінь і навичок, які здобувають майбутні психологи у закладах вищої освіти. Це зумовлено глобальними світовими тенденціями у сфері освіти, економіки та бізнесу, через що програмні результати навчання, отримані в ЗВО, можуть швидко втрачати актуальність і вимагати постійного оновлення. У зв'язку з цим, soft skills набувають особливої значущості, оскільки вони дозволяють психологу ефективніше будувати професійну кар'єру. Питання розвитку soft skills, як ключового елементу конкурентоспроможності майбутніх психологів, досліджували Н. Байбекова, Т. Гура, О. Затворнюк, Л. Маскалева, Н. Нагорна, О. Пономаренко та інші.

Зважаючи на недостатнє вивчення даної проблеми, її соціальну значущість та постійну актуальність, було зроблено вибір теми дипломного дослідження «**Тренінгові технології як засіб формування «soft skills» у майбутніх психологів».**

Об'єкт дослідження - «soft skills» майбутніх психологів.

Предмет дослідження - формування домінуючих «soft skills» у майбутніх психологів засобами тренінгових технологій.

Мета дослідження полягає у розробці та апробуванні тренінгової програми щодо формування домінуючих м'яких навичок майбутніх психологів.

Для досягнення мети дослідження та перевірки сформульованої гіпотези необхідно розв'язати такі **завдання**:

1) на основі аналізу та синтезу психолого-педагогічної літератури розкрити основні підходи щодо визначення поняття «soft skills» та їхньої ролі у здійсненні професійної діяльності психолога;

2) виявити особливості проявів емоційного інтелекту, критичного мислення, комунікативних умінь, особистої організації як домінуючих м'яких навичок майбутніх психологів;

3) підібрати тренінгові вправи та запропонувати структуру тренінгу щодо формування «soft skills» у майбутніх психологів;

4) порівняти показники сформованості домінуючих м’яких навичок м

5) систематизувати та узагальнити опрацьований матеріал, сформулювати висновки.

б

Гіпотеза дослідження: розроблена тренінгова програма сприятиме у ефективному формуванню домінуючих «soft skills» у майбутніх психологів.

т

У процесі дослідження реалізовувався комплексний підхід, який передбачав н поєднання наступних **методів**: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення і і систематизація концептуальних положень із досліджуваної проблеми); х емпіричні (експеримент, тестування, зокрема методики: методика дослідження р рівня розвитку емоційного інтелекту (В. Зарицька), методика критичності и мислення (Л. Старкі, адаптація О. Луценко), методика комунікативних умінь (Л. о Міхельсон, адаптація Ю. Гільбуха), методика «Вміння раціонально й використовувати час» (І. Вертейко)); методи інтерпретації емпіричних даних (оструктурний метод).

л

Структура роботи. Дипломна робота складається з вступу, теоретичного о та двох практичних розділів, висновків та списку використаних джерел (39 г найменувань). Робота викладена на 77 сторінках машинописного тексту, і проілюстрована 7 рисунками та 4 таблицями.

в

д

о

і

п

і

с

л

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ ФОРМУВАННЯ «SOFT SKILLS» У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

1.1. Дефінітивний аналіз поняття «soft skills»

М’які навички становлять собою сукупність універсальних, непрофесійних умінь, які забезпечують ефективну участь у трудовій діяльності та сприяють високій продуктивності. На відміну від технічних або функціональних умінь (англ. hard skills), вони не пов’язані безпосередньо з професійними знаннями чи вміннями працювати з певними інструментами, програмами або технологіями. М’які навички відображають особистісні якості людини, що визначають її поведінку та взаємодію в колективі.

І. Паславська звертає увагу, що у сучасному динамічному світі для досягнення успіху недостатньо мати лише ґрунтовні знання та досвід. Все більшого значення набувають так звані «гнучкі» або «м’які» навички (soft skills), які дозволяють ефективно реалізовувати свій професійний потенціал. Саме ці навички допомагають максимально розкрити та застосувати hard skills, тобто спеціалізовані професійні вміння. До soft skills належать уміння працювати в команді, спілкуватися, розв’язувати проблеми, раціонально керувати часом, переконувати, ухвалювати рішення, а також мотивувати себе й інших. Останнім часом усе більше науковців наголошують на зміні акценту у підготовці фахівців, а саме від розвитку hard skills до формування soft skills [30].

В. Кулішов узагальнив, що аналіз ринку праці та вимог роботодавців дозволяє виділити кілька вагомих детермінант ключової ролі soft skills у професійній реалізації:

1) на основі переліку soft skills можна оцінити, як фахівець взаємодіятиме з колективом, як реагуватиме на стресові ситуації, справлятиметься з неприємними обставинами та виконуватиме різноманітні завдання, а також визначити наявність у нього професійного потенціалу;

2) роботодавці часто вважають soft skills навіть важливішими за професійні навички під час відбору кандидатів на роботу;

3) м’які навички мають універсальний характер: навчившись ефективно комунікувати та опиратися стресу, людина може досягти успіху у будь-якій сфері, зокрема від найманої праці та підприємництва до творчої діяльності й особистого розвитку [19].

І. Чаусов, О. Брюховецька зауважують, що термін «soft skills» з’явився у 1960-х роках у США. У період з 1971 по 1991 роки були проведені масштабні дослідження компетенцій для відбору кадрів для дипломатичної служби Державного департаменту США. У результаті цих досліджень виникло поняття «компетенція» та розроблено методики її оцінювання. З часом вимоги до становлення гнучких або «м’яких» навичок стали дедалі актуальнішими.

Також вчені додають, що аналіз визначень, запропонованих зарубіжними науковцями, показав, що П. Мосс і К. Тіллі трактують «soft skills» як особистісні якості та універсальні навички, які обумовлюють ефективність професійної діяльності та співпраці з оточуючими. До таких навичок вони відносять уміння надавати першу допомогу, переконувати, вести переговори, ефективно розпоряджатися часом, управління особистим розвитком, а також лідерські якості. Крім того, наголошено, що М. Роблес трактує «soft skills» як навички, які сформовані завдяки додатковій освіті й особистому життєвому досвіду та використовуються для професійного й особистісного розвитку [36].

Д. Лєвіт, Т. Євтухова узагальнюють, що вітчизняні науковці застосовують різні терміни для позначення soft skills, зокрема «гнучкі вміння», «універсальні компетенції», «метапредметні навички», «навички успішності», «соціальні навички» тощо. Різноманіття термінологічних підходів, а саме від «м’яких навичок» до «універсальних навичок», підкреслює широкий спектр тлумачень цих понять, проте, всі вони об’єднуються високим рівнем надпрофесійності та міждисциплінарності. Вчені підкреслюють, що кожний із вищезазначених

термінів має особливості та нюанси операціоналізації, проте, спільною рисою є їхня універсальність і широкий спектр використання. Дані навички виходять за межі вузької професійної спеціалізації, відображаючи універсальні вміння, важливі в будь-якій сфері діяльності, а також компетентності, які є цінними для сучасного розвитку професійності. Також додано, що у численних вітчизняних дослідженнях, присвячених визначенню поняття «soft skills», підкреслюється значущість формування цих комплексних умінь і якостей, необхідних для успішної професійної діяльності майбутніх фахівців різних галузей і спеціальностей [21].

Г. Островська стверджує, що під час аналізу поняття «soft skills» значна частина науковців зосереджує увагу на здатності людини до ефективної міжособистісної взаємодії та її індивідуально-психологічних особливостях. Згідно з одним підходом, «soft skills» розглядається як соціологічний термін, що відображає рівень емоційного інтелекту людини, охоплюючи особисті звички, соціальні й комунікативні навички, риси особистості, оптимізм і дружелюбність. В іншому трактуванні акцент робиться на їхньому значенні для професійного розвитку: soft skills визначаються як риси характеру, що підвищують здатність людини взаємодіяти з іншими, сприяють продуктивності праці та кар'єрному зростанню, або як особистісні якості, таланти та рівень залученості у професійну діяльність, які вирізняють конкретну особистість серед інших із подібними знаннями та компетентністю [29].

К. Коваль зауважує, що термін «soft skills» зазвичай перекладають як «м'які» навички (або компетенції), хоча іноді використовуються й інші варіанти, наприклад, «людські» чи «універсальні» навички. Це такі навички, прояв яких складно точно визначити, виміряти або наочно продемонструвати. До даної групи відносяться комунікативні, індивідуальні та управлінські навички. Поняття «soft skills» тісно пов'язане зі способами взаємодії людей між собою, тому «м'які» навички однаково важливі як у повсякденному житті, так і в професійній діяльності. Згідно з результатами досліджень, саме розвиток «soft

skills» є визначальним чинником професійної успішності. Для досягнення кар'єрного зростання їх необхідно починати формувати вже на початкових етапах професійного шляху [15].

С. Наход запропоноване авторське визначення поняття «soft skills» як сукупності надпрофесійних, неспеціалізованих «гнучких компетентностей», що забезпечують успішне виконання професійних завдань спеціалістами будь-якого напряму, зокрема представниками соціономічних професій. Комплекс «soft skills» має універсальний і багатоцільовий характер, тому є важливим незалежно від сфери діяльності чи обраної професії. Вчена у структурі даного феномену виокремила акмеологічний, соціально-комунікативний, інноваційний та прогностичний компоненти. Також було наголошено, що оволодіння цими «гнучкими компетентностями» сприяє підвищенню результативності професійної діяльності майбутнього фахівця та забезпечує його конкурентоспроможність у будь-якій галузі [27].

Н. Казьмірчук, О. Жовнич, І. Стахова стверджують, що «м'які навички» або «гнучкі навички» (англ. soft skills) є сукупністю неспеціалізованих, надпрофесійних умінь, які забезпечують високу продуктивність, ефективну участь у робочому процесі та не залежать від конкретної професійної сфери. На відміну від «жорстких» або спеціалізованих навичок (hard skills), «м'які» не мають чіткої прив'язки до певного виду діяльності та характеризуються універсальністю застосування [14].

Н. Коляда, О. Кравченко наполягають, що поняття «soft skills» стосується способів взаємодії людей між собою, процесів соціалізації, самореалізації як у особистісному, так і в професійному вимірах. Відповідно, м'які навички є однаково важливими як для повсякденного життя, так і для успішної трудової діяльності. Згідно з результатами досліджень, саме soft skills значною мірою визначають професійну успішність людини. На відміну від твердих навичок, вони не є формально обов'язковими, проте, у поєднанні з фаховими

компетентностями сприяють становленню фахівця як висококваліфікованого працівника [16].

Ж. Діденко на основі опрацювання наукових праць пише, що Н. Махначова, А. Мідляр визначають soft skills як соціально-психологічні навички, які важливі для повноцінної життєдіяльності людини й сприяють ефективному спілкуванню, роботі в команді, умінню виступати публічно тощо. А. Стадній, С. Голод розглядають soft skills як сукупність особистісних якостей фахівця, що забезпечують його професійну успішність. Н. Длугунович вважає, що soft skills є навичками, які неможливо безпосередньо спостерігати, і наводить приклади таких навичок, як управлінські та комунікативні. На думку К. Коваль, термін «soft skills» є соціологічним терміном, який пов'язаний із поняттям емоційного інтелекту та відображає особистісні характеристики людини [11].

А. Кошель, В. Кошель, А. Міненок підкреслюють, що soft skills є м'якими навичками або навичками міжособистісної комунікації, яким у сучасній вітчизняній дошкільній, шкільній та професійній педагогічній освіті приділяється недостатньо уваги. Водночас це компетентності, які користуються попитом сьогодні й залишатимуться в майбутньому актуальними. Особи, які володіють цими навичками, завжди залишатимуться самодостатніми. Відповідно, саме на розвиток таких компетентностей орієнтовані зусилля ініціаторів реформ у дошкільній та шкільній освіті [18].

Н. Бахмат акцентує увагу, що у своїх наукових працях В. Шипілов розглядає soft skills як психологічне явище, яке проявляється у багатьох життєвих ситуацій і пов'язане зі способами взаємодії людей між собою. Також зауважено, що О. Чуланова трактує soft skills як соціально-трудову характеристику, що охоплює систему знань, умінь та мотиваційних особливостей працівника у сфері міжособистісної взаємодії [2].

Л. Мандро вважає, що м'які навички є сукупністю ситуативних умінь, знань і особистісних рис, які можна застосовувати в будь-якій професійній сфері.

Вони сприяють не лише підвищенню професійної компетентності, а й розвитку кар'єри та формуванню позитивної репутації. Формального навчання для набуття soft skills не існує, адже вони розвиваються поступово впродовж життя під впливом виховання, середовища та особистого досвіду. Наприклад, одні люди з дитинства вміють володіти собою, тоді як інші набувають уміння контролювати емоції з часом, у процесі життєвих випробувань [24].

С. Копилова, Н. Ковальська під поняттям «soft skills» розглядають інтелектуальну характеристику особистості, яка забезпечує її стійкість до зовнішніх викликів, здатність оперативно й адекватно реагувати на зміни середовища, а також виступає внутрішнім джерелом її творчої та професійної самореалізації. Дана якість свідчить про сформований досвід ціннісного ставлення до людей та світу. Вченими на основі аналізу наукових джерел й системно-еволюційного підходу визначено, що ключовими рисами «soft skills» є стійкість; їхній неспеціалізований, комплексний, надпрофесійний і особистісний характер; процесуальність (соціальність, динамічність); взаємозв'язок із когнітивним компонентом [17].

Л. Бачієва на основі систематизації поглядів науковців стверджує, що м'які навички є сукупністю особистісних якостей і комунікативних умінь, які забезпечують ефективну взаємодію з іншими людьми, сприяють сприятливому спілкуванню та спільному розв'язанню завдань. Також вони є важливими у процесі прийняття рішень і подолання проблемних ситуацій. До таких навичок належать уміння налагоджувати результативне спілкування, працювати в команді, проявляти емпатію, що, у свою чергу, сприяє розвитку культури співпраці, критичного мислення та гармонійних міжособистісних стосунків [3].

На основі детального аналізу наукових праць можемо узагальнити, що soft skills трактуються як гнучкі навички, що забезпечують ефективну адаптацію людини до різних життєвих ситуацій. Оволодіння цими навичками дає змогу досягати успіху незалежно від професійної сфери чи виду діяльності, оскільки вміння знаходити спільну мову з людьми, вести переговори, переконувати,

проявляти лідерські якості, раціонально розподіляти час, працювати в команді, розвиватися особистісно, виявляти ерудованість і креативність обумовлюють подальше професійне зростання та здатність швидко реагувати на нові життєві виклики.

1.2. Класифікація м'яких навичок та умови їх опанування

У сучасних умовах стрімкого розвитку технологій soft skills набувають вирішального значення для професійного успіху. Експерти провідних світових компаній стверджують, що саме ці навички є основним чинником конкурентоспроможності працівників на ринку праці. Сьогодні великі корпорації та інноваційні стартапи шукають не лише висококваліфікованих фахівців, а, насамперед, людей, здатних ефективно комунікувати, співпрацювати в команді та швидко адаптуватися до змін.

І. Лядський зазначає, що на даний момент існує велика кількість класифікацій, що пропонують підходи вчених до визначення найважливіших навичок сучасності. Варто згадати, зокрема, модель 4К, до якої входять критичне мислення, креативність, комунікативні навички та командна робота. Також відома модель OCEAN, що являє собою акронім із п'яти базових компонентів, які, на думку дослідників, сприяють успіху людини: відкритість, сумлінність, екстравертність, доброзичливість і емоційна стабільність (невротизм) [23].

В. Шакотько звертає увагу, що Т. Дороніна і В. Іванова, проаналізувавши праці зарубіжних вчених, наводять перелік наступних м'яких навичок: адаптивність (Adaptability), відповідальність (Responsibility), багатозадачність (Multitasking), розв'язання конфліктів (Conflict resolution), емпатія (Empathy); емоційний інтелект (Emotional intelligence), інновація (Innovation), критичне мислення (Critical thinking), командна робота (Teamwork), культурна обізнаність (Cultural awareness), надійність (Dependability), наставництво (Mentoring), позитивне ставлення (Positive attitude), слухання (Listening), професіоналізм

(Professionalism), пунктуальність (Punctuality), стратегічне мислення (Strategic thinking), соціальні навички (Social skills), стійкість (Resilience), терпіння (Patience), творчість (Creativity), співпраця (Collaboration), спілкування (Communication), трудова етика (Work ethic), управління часом (Time management) [38].

А. Бобро зауважує, що американський дослідник П. Снап запропонував розгорнутий перелік м'яких навичок, до якого включив такі компетентності: здатність розв'язувати проблеми, високий рівень трудової етики, усні та письмові комунікативні вміння, прагнення до постійного навчання, критичне й логічно структуроване мислення, соціальність, самоповага, вміння вести переговори, навички управління конфліктами, уміння працювати в команді, об'єктивна самооцінка, дотримання етикету та хороших манер, культурна обізнаність, ввічливість, професіоналізм, відповідальність, чесність і надійність, міжособистісні й внутрішньоособистісні навички, креативність, комп'ютерна грамотність, емпатія та здатність ефективно розпоряджатися часом [4].

Т. Єременко, І. Бабова стверджують, що, на думку G. Chauhan та S. Sharma, у сучасному світі розвинуті м'які навички відіграють важливу роль у процесі працевлаштування. Дослідники поділяють їх на три основні групи:

- ✓ соціальні навички - особистісний розвиток, емоційний інтелект, дотримання етикету та гарних манер;
- ✓ академічні навички - ефективна комунікація, підготовка документів для працевлаштування (резюме, заява), професійна самопрезентація, проходження співбесіди, участь у групових дискусіях;
- ✓ професійні навички (планування кар'єри) - креативність у робочому середовищі, дотримання етичних цінностей, саморозвиток і безперервне навчання, лідерство й командоутворення, уміння приймати рішення та вести переговори, а також навички стрес-менеджменту й тайм-менеджменту [12].

На думку Г. Мешко, О. Мешко, узагальнений список м'яких навичок включає такі компетентності: здатність ефективно працювати в команді,

комунікативні вміння, навички тайм-менеджменту (раціонального управління часом), лідерські здібності, гнучкість, адаптивність і відкритість до змін, а також низку особистісних якостей. В свою чергу, до останніх належать упевненість у собі, креативне та критичне мислення, етичність, чесність, вміння планувати й керувати власною кар'єрою, емоційний інтелект, терплячість, повага до інших, наполегливість і стресостійкість. Як зауважують вчені, даний перелік необхідно розширити такими характеристиками, як уміння працювати з інформацією, пунктуальність, здатність до самоорганізації, уміння розв'язувати складні професійні завдання, позитивне мислення, дипломатичність, ситуаційна обізнаність, доброзичливість, відповідальність і резильєнтність [26].

І. Чухно наголошує, що деякі дослідники поділяють м'які навички на чотири основні групи: інтелектуальні, соціальні, вольові та лідерські. При цьому, вони виокремлюють перелік найважливіших і найбільш затребуваних на ринку праці soft skills, до яких належать: комунікативні вміння, міжособистісна компетентність, комп'ютерна й технічна грамотність, навички дослідницької діяльності, адаптивність, управління проєктами, уміння вдосконалювати бізнес-процеси, здатність ефективно розв'язувати проблеми, трудова етика та емоційний інтелект. Слід зауважити, що інші науковці до переліку найбільш актуальних м'яких навичок відносять уміння переконувати, адаптивність, креативність, здатність працювати в команді, навички тайм-менеджменту [37].

М. Коновальчук, Н. Оношко вважають, що м'які навички є сукупністю умінь, навичок і особистісних якостей, які забезпечують успішність людини незалежно від середовища чи специфіки діяльності. Саме вони визначають рівень її мотивації, ефективність спілкування та взаємодії з оточуючими. Дослідниці зазначають, що до м'яких навичок зазвичай відносять: лідерські здібності та вміння працювати в команді, здатність навчати інших, мотивацію колективу, комунікабельність, уміння розв'язувати конфлікти, формулювати й досягати поставлених цілей, ефективно планувати час, цілеспрямованість, презентаційні та ораторські вміння, стресостійкість, навички ефективної

комунікації, креативність тощо. При цьому, додають, що єдиного, сталого переліку чи класифікації soft skills не існує, адже для різних сфер діяльності пріоритетними є різні групи таких навичок [28].

М. Ячменик, О. Корнус, О. Браславська, І. Рожі, систематизувавши позиції різних вчених, стверджують, що наразі не існує єдиного бачення щодо переліку soft skills, якими мають оволодіти здобувачі вищої освіти. Відповідно, серед науковців немає повної узгодженості у визначенні цього кола навичок. Водночас усі наявні класифікації включають такі ключові м'які навички: уміння приймати рішення, формулювати та визначати завдання, ефективно взаємодіяти з людьми, які відрізняються за особистісними, культурними чи національними особливостями, працювати в команді та грамотно планувати й координувати її діяльність, зберігати позитивне й оптимістичне налаштування; швидко знаходити розв'язання проблем, аргументовано та ввічливо комунікувати, здатність чітко висловлювати власні думки, здійснювати презентації, а також передбачати можливі ризики [39].

О. Тарасенко, С. Кучер зауважують, що серед широкого спектра м'яких навичок, представлених у різних наукових підходах, можна виокремити три основні групи: когнітивні, діяльнісні та соціально-емоційні. До когнітивних м'яких навичок належать: критичне мислення, грамотність, уміння навчатися та культурна обізнаність. Діяльнісні м'які навички охоплюють уміння розв'язувати проблеми, організаторські здібності, лідерство та креативність. Соціально-емоційні м'які навички пов'язані з ефективною комунікацією, командною роботою, міжособистісною взаємодією, здатністю вирішувати конфлікти, проявляти адаптивність і гнучкість, упевненість у собі та вміння аргументовано відстоювати власну позицію [34].

Згідно із поглядами Л. Туріщевої, І. Дорожко, О. Малихіної, вартий уваги підхід Н. Тілікіної, яка пов'язує поняття «soft skills» із поняттям «компетенція». У цьому контексті м'які навички розглядаються як здатність застосовувати знання, уміння, а також соціальні й особисті, методологічні здібності в

навчальних або робочих ситуаціях, а також у процесі професійного та особистісного розвитку. Дослідниця виокремлює чотири основні групи таких навичок:

- навчальні навички - забезпечують адаптацію до робочого середовища та сприяють постійному вдосконаленню знань, умінь і компетенцій;
- навички грамотності - допомагають розрізняти факти, критично оцінювати інформацію, створювати технологічні продукти та визначати достовірність джерел;
- соціальні навички - полягають у здатності ефективно взаємодіяти з окремими людьми чи групами для досягнення спільних цілей;
- особистісні навички - характеризують індивідуальні якості людини, що визначають її особистісні риси [35].

І. Козич, М. Курінний у кваліфікаційній роботі [20] вказують, що Ж. Богдан у науковій статті на основі теоретичного аналізу основних класифікацій м'яких навичок розробляє та обґрунтовує власну модель гнучких навичок сучасного фахівця (див. рис. 1.1.)



Рис. 1.1. **Структурна модель гнучких навичок сучасного фахівця (за Ж. Богдан)**

Л. Мандро в дисертаційному дослідженні наголошує, що з урахуванням специфіки професійних обов'язків доцільно виокремити такі основні групи м'яких навичок:

- ✓ комунікативні навички - публічні виступи, формування особистого бренду та самопрезентація, презентаційні вміння, сторітелінг, ведення переговорів, управління конфліктами, міжособистісне спілкування, міжкультурна компетентність, дотримання ділової та професійної етики, нетворкінг;
- ✓ управлінські навички - лідерство, командоутворення, організованість, постановка цілей, орієнтація на результат, планування, управління проєктами, громадська активність, тайм-менеджмент і управління ресурсами, наставництво чи фасилітація, контроль;
- ✓ навички особистої ефективності - емоційний інтелект, здатність вирішувати складні ситуації, емпатія, рефреймінг, стресостійкість, прагнення до безперервного розвитку, швидке реагування, клієнтоорієнтованість, ефективність в умовах ризику, креативність, ініціативність, інноваційність;
- ✓ навички опрацювання інформації - гнучкість і критичність мислення, аналітичне та логічне мислення, медіаграмотність, уміння здійснювати пошук, аналіз і синтез даних, відстеження тенденцій у професійній сфері, спостережливість, розсудливість, моніторинг, здатність працювати з великими обсягами інформації, виявлення взаємозв'язків;
- ✓ стратегічні навички - тактичне та стратегічне мислення, формування позитивного іміджу, визначення альтернативних варіантів, уміння приймати рішення, розстановка пріоритетів, винахідливість, системне й структурне мислення, науково-дослідницьке та проблемно-орієнтоване мислення [25].

Можемо узагальнити, що ринок праці висуває до фахівців вимогу постійного вдосконалення соціальних умінь. Soft skills із додаткової переваги перетворюються на основний чинник професійної конкурентоспроможності. Успіху досягнуть ті спеціалісти, які зможуть поєднати ґрунтовні технічні знання

з розвиненими соціальними компетенціями та здатністю швидко адаптуватися до нових умов.

1.3. М’які навички для психолога: ключ до успіху в професійній діяльності

Професійна діяльність психолога передбачає інтенсивну внутрішню роботу, неперервний саморозвиток і глибоке пізнання себе. Це не лише оволодіння техніками й теоретичними знаннями, а й формування глибинної особистісної компетентності, що розвивається завдяки рефлексії та систематичному усвідомленню власних сильних і слабких сторін. На результативність роботи психолога суттєво впливають певні особистісні якості, які дають можливість не тільки краще розуміти себе, а й ефективно підтримувати інших.

В. Гузенко, І. Хозраткулова наголошують, що аналіз стандартів вищої освіти зі спеціальності «Психологія» для бакалаврського та магістерського рівнів показує, що інтегральна компетентність передбачає здатність фахівця ефективно діяти в умовах невизначеності. Це підкреслює важливість «soft skills» не лише для інших галузей, а й для професійної діяльності психологів, що чітко відображено у стандартах:

– бакалаврський рівень: уміння розв’язувати складні спеціалізовані завдання та практичні проблеми у сфері психології, які вимагають застосування базових теорій і методів психології та відзначаються складністю й невизначеністю умов;

– магістерський рівень: здатність вирішувати складні професійні та навчальні завдання у галузі психології, що передбачають проведення досліджень та/або реалізацію інновацій і характеризуються комплексністю та невизначеністю вимог й ситуацій [10].

О. Василенко, І. Корчак, О. Андрусик визначили перелік «soft skills», формування яких є необхідним для фахівців у галузі психології, оскільки вони становлять важливу складову їхньої успішної професійної діяльності. Всі навички вченими було згруповано в п’ять категорій:

- ✓ комунікативні навички - це важливі особистісні та професійні якості психолога. До них належать: уміння працювати в команді, ефективно спілкуватися з колегами, клієнтами та керівниками, вести переговори, переконувати, приймати рішення і вирішувати конфлікти. Особливо значущими є навички роботи з клієнтами: активне слухання, вміння коректно ставити запитання, чітко й лаконічно формулювати думки;
- ✓ навички особистої ефективності - охоплюють уміння управляти часом («тайм-менеджмент»), відповідальність, стресостійкість, здатність досягати поставлених цілей, креативність та аналітичне мислення. Для професійного зростання психологу важливо бути активним, готовим до інновацій, постійно працювати над саморозвитком і самовдосконаленням;
- ✓ управлінські навички - їх основою є компетентності, пов’язані з роботою в мультидисциплінарних командах. Йдеться про вміння згуртовувати колектив, налагоджувати ефективну взаємодію між його учасниками, проявляти лідерські якості, тобто ті навички, що забезпечують успішну діяльність у командному середовищі;
- ✓ стратегічні навички - включають здатність приймати стратегічні рішення, що особливо важливо за умов використання сучасних технологій, уміння діяти в конкурентному середовищі та за соціальних ризиків, а також навички планування власної діяльності;
- ✓ критичне мислення - це одна з ключових навичок XXI століття. Психолог повинен уміти аналізувати, систематизувати та оцінювати дані, що є невід’ємною умовою професійної компетентності [5; 6].

Л. Лісіна, опираючись на аналіз праць сучасних теоретиків і практиків, які досліджують формування соціальних «м’яких» навичок у фахівців різних

напрямів, а також на наукові напрацювання з професійної підготовки майбутніх психологів і зважаючи на просвітницькі функції бакалавра психології, визначила три основні групи soft skills психолога: соціальна комунікація та взаємодія; особиста організованість; критичне, творче та рефлексивне мислення [22].

О. Поліщук, Д. Ганджа на основі аналізу наукових джерел виокремили основні структурні компоненти комплексу «soft skills» психолога, серед яких: соціально-комунікативний, емоційний, когнітивний, прогностичний, управлінський, акмеологічний та інноваційний. Одним із ключових елементів «м'яких» навичок психолога виступає соціально-комунікативна компетентність, що відображає вміння продуктивно взаємодіяти з різними соціальними групами, адаптуючись до змін у соціальному середовищі. Також вона включає здатність і готовність психолога до спілкування з людьми різного віку, володіння знаннями та уміннями конструктивної комунікації, наявність внутрішніх ресурсів, необхідних для здійснення результативної комунікативної діяльності.

Емоційний компонент визначає здатність психолога регулювати та гнучко контролювати власні емоції. Особлива увага приділяється розвитку емоційного інтелекту та соціальної підтримки як складових цього компоненту. Високий рівень емоційного інтелекту забезпечує вміння психолога розуміти власні емоційні стани та розпізнавати емоції клієнтів, керувати ними і спрямовувати на ефективну професійну взаємодію.

Когнітивна складова комплексу «soft skills» психолога підкреслює рівень його когнітивної гнучкості й охоплює як творчі навички, необхідні для ефективної діяльності, так і здатність до системного й критичного мислення. До неї також належать уміння знаходити, аналізувати та застосовувати інформацію для досягнення професійних цілей. Оскільки робота психолога потребує пошуку нестандартних рішень, то здатність виходити за рамки звичних підходів і проявляти оригінальність мислення має вирішальне значення.

Управлінський компонент комплексу «soft skills» психолога передбачає сформованість у нього вміння керувати змінами та пов'язаний із такими якостями, як позитивне мислення, ініціативність, цілеспрямованість, прагнення до успіху, автономність, уміння планувати час, внутрішня мотивація та самоорганізація.

Акмеологічний компонент займає важливе місце у структурі «soft skills» психолога. Його основу становить процес самоіндивідуалізації, що включає ініціативність, здатність самостійно визначати цілі, активність, енергійність, психологічну гнучкість, прагнення до саморегуляції, саморозвитку й самовдосконалення.

Інноваційна складова є невід'ємним елементом «м'яких навичок» і проявляється у здатності психолога створювати нові підходи в професійній діяльності, впроваджувати сучасні технології й методи, а також бути динамічною, творчою і прогресивною особистістю. Вона поєднує пізнавальну діяльність із творчим пошуком та забезпечує інноваційність професійної практики [31].

О. Василенко, І. Мартинюк, С. Кузьмінський звертають увагу, що аналіз відповідей на запитання анкети показав, що студенти-майбутні психологи лише частково обізнані з поняттям «soft skills» та їхнім значенням для формування компетентності майбутніх фахівців. Досліджувані студенти не усвідомлюють детермінант важливості розвитку «м'яких» навичок і недостатньо орієнтуються в професійних знаннях та уміннях, необхідних сучасному спеціалісту [6].

Враховуючи особливості професійного шляху психологів, на думку М. Горенко [9], серед ключових «м'яких» навичок варто виокремити комунікативні вміння, здатність до особистої ефективності, гнучкість мислення, творчий підхід та критичне мислення (див. таблицю 1.1.).

Таблиця 1.1.

Зміст soft skills майбутніх психологів

Soft skills	Зміст
Комунікативні навички	Здатність до ефективної комунікації з колегами, клієнтами, міжособистісного спілкування. Найважливіше значення має використання комунікативних навичок в роботі з клієнтами, для якої важливим є включене активне слухання, вміння правильно задавати питання тощо.
Навички особистої ефективності	Вміння бути активним та інноваційним, постійно працювати над власним саморозвитком та самовдосконалюватися, здатність до постановки індивідуальних цілей та свідоме прагнення до їх досягнення.
Гнучкість мислення	Здатність швидко реагувати на чинники зовнішнього середовища, знаходити варіанти вирішення складних ситуацій, вміння паралельно обдумувати кілька ідей, змінювати шаблони та алгоритми мислення.
Креативність	Здатність проявляти творчість в професійній діяльності, створювати нові конкурентоспроможні ідеї для досягнення успіху в кар'єрі.
Критичне мислення	Вміння обробляти, аналізувати та усвідомлювати існуючу інформацію, оцінювати її з точки зору обґрунтованих критеріїв, використання отриманих результатів для вирішення складних ситуацій.

О. Глов'юк підкреслює, що розвиток «soft skills» відіграє важливу роль у професійному та особистісному становленні майбутніх психологів, адже ці універсальні компетентності забезпечують ефективну взаємодію з клієнтами й колегами, сприяють кращій адаптації до різних ситуацій у роботі, а також підтримують самореалізацію та професійне зростання. Зауважено, що одним із результативних засобів формування «м'яких» навичок у майбутніх фахівців є кейс-метод. Робота з реальними або спеціально змодельованими ситуаціями, що потребують аналізу та прийняття рішень, сприяє розвитку критичного мислення, емоційного інтелекту та здатності реагувати на зміни у професійній сфері. Кейс-завдання можуть містити етичні дилеми чи ситуації, пов'язані з подоланням стресу, що дає можливість студентам опрацьовувати реальні виклики майбутньої психологічної практики [8].

Можемо узагальнити, що у сучасних умовах конкурентного ринку праці успішність психолога залежить не лише від ґрунтовних професійних знань, а й від уміння поєднувати їх із розвиненими м'якими (soft skills) та гнучкими навичками. Комбінація технічних компетентностей і софт-скілів сприяє

підвищенню індивідуальної продуктивності, дозволяє швидко адаптуватися до динамічних змін та забезпечує стабільний професійний розвиток.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ: ХАРАКТЕРИСТИКА ВИБІРКИ ТА МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

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

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

Експериментально-діагностичний етап дослідження був побудований як відправна точка для подальшої оцінки ефективності тренінгово-розвивальної програми. Його завданням було не лише виміряти вихідні рівні сформованості «soft skills» у майбутніх психологів, а й окреслити якісні особливості їхнього прояву, типові труднощі та потенційні ресурси розвитку.

Метою діагностичного етапу виступало комплексне вивчення домінуючих м'яких навичок у студентів першого курсу спеціальності «Психологія», зокрема:

- визначення рівня розвитку емоційного інтелекту як здатності розуміти та регулювати власні емоції і емоції інших;
- оцінювання критичності мислення як здатності до аналізу, оцінки інформації, логічної аргументації;
- дослідження комунікативних умінь, важливих для побудови ефективної міжособистісної взаємодії;
- аналіз уміння раціонально використовувати час як ключового компонента самоорганізації та професійної надійності.

Відповідно, діагностичний етап виконував функцію «нульового зрізу», що дає змогу коректно оцінити подальший вплив тренінгової програми.

У дослідженні взяли участь 40 студентів першого курсу спеціальності «Психологія» (віком 17–18 років), які навчаються на денній формі у Чернівецькому національному університеті імені Юрія Федьковича. Вибірка є однорідною за віком, освітнім статусом та профілем навчання, що мінімізує вплив побічних чинників і дозволяє зосередитися на аналізі саме м'яких навичок та ефектів тренінгового впливу.

Емпіричне дослідження основних груп «soft skills» студентів-психологів здійснювалось за допомогою комплексу психодіагностичних методик, а саме:

- для діагностики рівня емоційного інтелекту – методика дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту (В. Зарицької);
- для діагностики рівня комунікаційних навичок – методика комунікативних умінь (Л. Міхельсона, адаптація Ю. Гільбуха);
- для діагности рівня розвитку навичок особистої ефективності – методика «Вміння раціонально використовувати час» (І. Вертейко);
- для діагностики рівня розвитку критичного мислення – тест критичного мислення (Л. Старкі, адаптація Є. Луценко).

Після проведення первинного обстеження всі студенти були поділені на дві групи:

- Експериментальна група (ЕГ) – 20 осіб, які брали участь у спеціально розробленій тренінгово-розвивальній програмі з формування й розвитку soft skills.
- Контрольна група (КГ) – 20 осіб, які не залучались до тренінгової програми і навчалися винятково за стандартною освітньою програмою.

Розподіл мав характер умовно-випадкової вибірки, що дозволило уникнути систематичних початкових відмінностей між групами.

Дослідження здійснювалося у два діагностичні «зрізи»:

- первинний зріз – до початку тренінгової програми (констатувальний етап);

- повторний зріз – після завершення тренінгово-розвивальної роботи (контрольний етап).

Методика дослідження емоційного інтелекту особистості (В. Зарицька) [13]

Дана методика, яка спрямована на діагностику емоційного інтелекту особистості, була розроблена В. Зарицькою та представлена у 2019 році.

Методика дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту розроблена з урахуванням результатів, одержаних за період діагностування студентів за 15 методиками, кожна з яких давала можливість виявити рівень розвитку окремих складників емоційного інтелекту, а саме: розуміння особистістю власних емоцій; самоконтроль і саморегуляція емоцій; розуміння емоцій інших людей; використання емоцій у діяльності та спілкуванні.

Для створення нової методики оцінювання емоційного інтелекту в тест включено судження, які відображають рівень розвитку чотирьох вище названих компонентів емоційного інтелекту. До методики ввійшли найбільш вагомі судження, взяті з різних методик, і доповнені судженнями у контексті розробленої вченою структури емоційного інтелекту та критеріїв, за якими визначається рівень його розвитку.

Кожний компонент емоційного інтелекту включає низку показників (здатностей), за якими визначається рівень його розвитку за наслідками відповідей на відповідні виділені судження до кожного параметру.

Відповідно, щоб визначити рівень розвитку кожного з чотирьох структурних компонентів емоційного інтелекту, респондент повинен запропонувати один із чотирьох варіантів відповіді (майже завжди, часто, частково, майже ніколи) на необхідну кількість суджень, передбачених методикою, а ключ для визначення рівня розвитку вибраних здатностей, які

відображають рівень розвитку емоційного інтелекту, представлений у таблиці 2.1.

- Відповідь «майже завжди» означає високий рівень і оцінюється в 4 бали.
- Відповідь «часто» означає достатній рівень і оцінюється в 3 бали.
- Відповідь «частково» означає середній рівень і оцінюється у 2 бали.
- Відповідь «майже ніколи» означає низький рівень і оцінюється в 1 бал.

Судження у тесті сформульовані таким чином, щоб сутність окремої здатності можна було визначити з певною точністю з допомогою ключа.

Таблиця 2.1.

Ключ для визначення рівня розвитку здатностей, які відображають рівень розвитку емоційного інтелекту

№	Шкала	Пункт тверд жень	Мак сима льна кількіс ть балів	Рівень розвитку емоційного інтелекту (в балах)			
				Високий	Достатній	Середній	Низький
	Розуміння особистістю власних емоцій						
	Самоконтроль і само-регуляція емоцій						
	Розуміння особистістю емоцій інших						
	Здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні						
	Загальний рівень розвитку емоційного інтелекту						

Методика комунікативних умінь

(Л. Міхельсона, адаптація Ю. Гільбуха) [33]

Для діагностики рівня комунікаційних навичок використано методику комунікативних умінь, автором якої є Л. Міхельсон, а переклад та адаптація здійснені Ю. Гільбухом. Ця методика призначена для визначення рівня розвитку навичок комунікації та рівня загальної комунікативної компетентності особистості.

Методика складається з 27 питань із 5 варіантами відповідей, які розкривають такі ситуації: реакція на позитивні висловлювання, реакція на негативні висловлювання, реакція на прохання, ситуації розмови, ситуації, які потребують емпатійного ставлення.

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

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

Компетентний (високий) рівень розвитку комунікативних умінь свідчить про те, що респондент обирає ефективні стратегії комунікації у різних ситуаціях спілкування. Тоді як середній і низький рівні розвитку комунікативних умінь мають на увазі два можливі поведінкові сценарії: агресивний і залежний. Залежний свідчить про те, що у більшості ситуацій комунікацій респондент обирає позицію «нижче» співрозмовника і поступається йому в ситуаціях конфлікту інтересів, а також виявляє зневагу власною думкою та страх проявити

ініціативу. Агресивний рівень проявляється у спілкуванні як позиція «вище» співрозмовника, відмова від урахування його емоцій та думок у процесі спілкування.

Методика «Вміння раціонально використовувати час» (І. Вертейко) [32]

Для діагности рівня розвитку навичок особистої ефективності використано методику «Вміння раціонально використовувати час» (І. Вертейко). Адже, вважаємо, що навички «тайм менеджменту» є надзвичайно важливими і такими, якими складно оволодіти в сучасному інформаційному суспільстві. Даною методикою передбачено, що учасники дослідження мають оцінити себе в певних ситуаціях і співвіднести це в балах: нуль балів - майже ніколи; один бал - іноді; два бали - часто; три бали - майже завжди. За кожним питанням отримані бали додаються.

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

Методика критичного мислення (Л. Старкі, адаптація Є. Луценко) [7]

Для діагностики рівня розвитку критичного мислення у студентів-психологів використано методика критичного мислення (Л. Старкі, адаптація Є. Луценко). Згадана методика є об’єктивним тестуванням здібностей, яка може застосовуватися індивідуально і в групі. Методика вербальна, складається з 27 тверджень/питань, кожне з чотирма варіантами відповіді. Для кожного завдання передбачена єдина правильна відповідь.

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

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

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

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

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

Дуже низькі результати по методиці свідчать, що даний індивід справляється тільки з 10-20% завдань, що вимагають застосування критичного мислення.

Таким чином, представлений вище комплекс психодіагностичних методик допоможе з’ясувати особливості розвитку «soft skills» у студентів-психологів першого курсу навчання у ЗВО.

РОЗДІЛ 3. ЕКПЕРИМЕНТАЛЬНО-ДІАГНОСТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФОРМУВАННЯ М'ЯКИХ НАВИЧОК У МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГУ

3.1. Аналіз та інтерпретація даних дослідження особливостей домінуючих «soft skills» майбутніх психологів до проведення тренінгово-розвивальної роботи

Першим етапом емпіричного дослідження стало визначення рівня емоційного інтелекту в першокурсників за допомогою методики дослідження емоційного інтелекту особистості авторства В. Зарицької (див. розділ 2). За допомогою цієї методики можна об'єктивно визначити рівні розвитку емоційного інтелекту в досліджуваних осіб, а також дослідити домінантні складові емоційного інтелекту, а саме: розуміння особистістю власних емоцій; самоконтроль і саморегуляція емоцій та емоційних станів особою; розуміння емоцій інших людей; використання емоцій у процесі спілкування та діяльності. Завдяки результатам даної методики було виявлено рівні розвитку емоційного інтелекту як серед експериментальної, так і серед контрольної груп першокурсників.



Рис. 3.1. **Розподіл досліджуваних за рівнями емоційного інтелекту (у %)**

За результатами вищезазначеної методики ми можемо побачити майже однорідний розподіл серед студентів експериментальної групи (ЕГ) та контрольної групи (КГ). Домінуючим для обох груп досліджуваних, до впровадження тренінгової програми з розвитку навичок «soft skills», є середній рівень розвитку емоційного інтелекту, з числа ЕГ даний рівень демонструє половина досліджуваних – 50%, а з числа КГ – 45% нашої вибірки.

Слід відмітити, що студенти із середнім рівнем розвитку емоційного інтелекту виявляють певні базові навички у сфері емоційного усвідомлення та спілкування, проте їхні емоційно-регулятивні механізми характеризуються непослідовністю та нестабільністю. Такі студенти здатні розпізнавати емоції, але часто мають труднощі з їхньою точною ідентифікацією, вербалізацією або правильним тлумаченням у контексті міжособистісної взаємодії. Особливості їхньої поведінки включають імпульсивні, недостатньо продумані реакції в емоційно насичених ситуаціях, труднощі у підтриманні емоційної стійкості, а також схильність до проявів невпевненості або уникальної поведінки. У міжособистісній взаємодії такі студенти можуть неправильно інтерпретувати емоційні сигнали співрозмовника або обирати неефективні стратегії реагування.

Середній рівень розвитку емоційного інтелекту свідчить про наявність потенціалу до розвитку, однак потребує цілеспрямованого вдосконалення. Студентам рекомендовано працювати над розвитком саморефлексії, емпатії, навичок регуляції емоцій та конструктивної комунікації. У професійній діяльності психолога недостатній розвиток цих умінь може ускладнювати процес встановлення контакту з клієнтом, адекватну інтерпретацію його емоційних станів та ефективну терапевтичну взаємодію.

Достатній рівень розвитку емоційного інтелекту в обох групах досліджуваних перед проведенням тренінгової програми продемонструвало більше четвертої частини нашої вибірки. Трішки вищими, на даному етапі, виявилися показники контрольної групи досліджуваних над показниками експериментальної групи, а саме 30% КГ та 25% ЕГ відповідно. Ми можемо

стверджувати, що особи з достатнім рівнем розвитку емоційного інтелекту загалом володіють базовими та розширеними навичками емоційного усвідомлення, що дозволяє їм ефективно взаємодіяти з іншими людьми та підтримувати конструктивну комунікацію. Вони здатні розпізнавати та вербалізувати свої емоції, достатньо успішно керують емоційними станами, а також розуміють емоції інших людей. Разом із тим у їхній поведінці можуть спостерігатися ситуативні труднощі у сфері емоційного контролю – зокрема, у ситуаціях раптової напруги, перевантаження або конфлікту вони можуть демонструвати імпульсивні реакції, менш ефективні стратегії емоційної регуляції чи тимчасову втрату стабільності. Попри це, такі студенти мають достатній потенціал для конструктивної взаємодії та співпраці, а також демонструють здатність адаптуватися до нових соціальних і професійних умов.

Необхідно зауважити, що достатній рівень розвитку емоційного інтелекту свідчить про сформовані, але не повністю стабілізовані емоційно-регулятивні механізми. Це означає, що студенти потребують подальшого вдосконалення навичок, зокрема в напрямі розвитку емпатії, емоційної стійкості та здатності до глибшої рефлексії власних переживань. На нашу думку, для майбутніх психологів розвиток цих аспектів є особливо важливим, оскільки професія вимагає високого рівня емоційної зрілості, толерантності, саморегуляції та міжособистісної чутливості.

Згідно отриманих нами результатів за вищезгаданою методикою ми можемо побачити, що високий рівень розвитку емоційного інтелекту з числа студентів-психологів першого курсу продемонстрували 10% вибірки з числа експериментальної групи та 15% з числа контрольної. На основі опрацьованого в теоретичному розділі матеріалу ми можемо дійти висновку, що для даних студентів характерною буде сформована система емоційної саморегуляції та глибоке усвідомлення власних внутрішніх переживань. Вони здатні точно розпізнавати емоційні стани як у себе, так і в оточуючих людей, а також коректно інтерпретувати їхній емоційний контекст. Такі студенти володіють умінням

ефективно управляти своїми емоційними реакціями, що дозволяє їм залишатися стабільними у складних, конфліктних або стресових ситуаціях.

Стиль їхньої поведінки характеризується високим рівнем самоконтролю, емпатії, соціальної чутливості та гнучкості у комунікації. Вони здатні адаптувати свою поведінку відповідно до потреб ситуації, зберігаючи конструктивність та продуктивність взаємодії. Такі студенти успішно встановлюють довірливі контакти, знижують напругу у груповій взаємодії та виступають природними медіаторами у випадку міжособистісних конфліктів.

У професійному контексті високий рівень емоційного інтелекту є надзвичайно важливою умовою формування компетентного психолога. Студенти з такими показниками демонструють здатність приймати обґрунтовані рішення, уникати імпульсивності, будувати ефективні взаємини з клієнтом і підтримувати високий рівень професійної етики. Їхня готовність до рефлексії та самовдосконалення створює передумови для подальшого професійного зростання.

Щодо низького рівня сформованості навичок емоційного інтелекту, то серед представників нашої вибірки результати розприділилися наступним чином: яскравіше даний рівень продемонстрували студенти експериментальної групи – 15%, натомість тільки 10% студентів контрольної групи демонструють низький рівень володіння емоційним інтелектом. Ми можемо стверджувати, що студенти з низьким рівнем емоційного інтелекту відчувають значні труднощі в усіх основних аспектах емоційної діяльності: розумінні, регуляції та використанні емоцій у міжособистісних стосунках. Вони зазнають труднощів у розпізнаванні власних почуттів, часто плутають різні емоційні стани, не можуть своєчасно ідентифікувати внутрішню напругу або причини свого дискомфорту. У їхній поведінці можуть проявлятися імпульсивність, схильність до конфліктності або, навпаки, уникнення взаємодії. Такі студенти часто не усвідомлюють емоційних станів інших або інтерпретують їх неправильно, що

призводить до непорозумінь, труднощів у встановленні контактів, низької ефективності комунікації та зниження рівня соціальної адаптації.

У професійному плані низький рівень емоційного інтелекту є ризик-фактором, який ускладнює формування компетентного фахівця-психолога. Недостатня здатність до емоційної рефлексії та регуляції може впливати на якість майбутньої психотерапевтичної роботи, провокувати професійне вигорання та знижувати рівень ефективності консультативної взаємодії. Такі студенти потребують системної тренінгової роботи, спрямованої на формування базових емоційно-інтелектуальних умінь.

Далі ми б хотіли представити результати нашої вибірки, по вищезгаданій методиці, відповідно до компонентів емоційного інтелекту. Проведений аналіз дає нам можливість краще зрозуміти, які саме компоненти краще розвинені у студентів-психологів першого курсу.

Перш за все, за результатами, які продемонструвала наша вибірка, щодо рівня розвитку компонентів емоційного інтелекту за методикою дослідження емоційного інтелекту особистості В. Зарицької, до проведення тренінгово-розвивальної роботи для формування м’яких навичок у майбутніх психологів, ми можемо побачити (див. таблицю 3.1.), що для досліджуваних, як експериментальної, так і контрольної груп характерні майже цілком однакові результати. Це вкотре підтверджує наш неупереджений поділ досліджуваних між вищезгаданими двома групами. Також, згідно даних, зображених у таблиці, ми можемо споглядати те, що, на даному етапі дослідження абсолютно для всіх шкал вищезгаданої методики домінуючим для наших досліджуваних буде середній рівень розвитку тієї чи іншої характеристики.

Розглянемо детальніше показники нашої вибірки за кожним із чотирьох компонентів емоційного інтелекту за методикою В. Зарицької. Згідно результатів, за таким компонентом, як «розуміння особистістю власних емоцій» високий рівень продемонстрували 10% експериментальної групи та 15% контрольної групи.

Таблиця 3.1.

Розподіл вибірки за показниками компонентів емоційного інтелекту за методикою дослідження емоційного інтелекту особистості В. Зарицької (у%)

№	Рівень розвитку / Компонент	Високий		Достатній		Середній		Низький	
		ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ	ЕГ	КГ
	Розуміння особистістю власних емоцій								
	Самоконтроль і саморегуляція емоцій								
	Розуміння особистістю емоцій інших								
	Здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні								
	Загальний рівень розвитку емоційного інтелекту								

Можна зауважити, що студенти з високим рівнем розуміння власних емоцій демонструють глибоку здатність до емоційної рефлексії, точного усвідомлення та вербалізації внутрішніх переживань. Вони легко розпізнають зміни свого емоційного стану, можуть пояснити причини виникнення емоцій і розуміють їхній вплив на поведінку та прийняття рішень. Такі студенти здатні відокремлювати тимчасові емоційні реакції від стабільних особистісних характеристик, що свідчить про високий рівень емоційної зрілості.

Достатній рівень за даним критерієм продемонстрували 25% ЕГ та 30% з числа КГ. Такі особи загалом усвідомлюють власні емоції та можуть визначати їхню природу у більшості життєвих ситуацій. Однак, іноді вони мають труднощі

з точним аналізом складних або змішаних емоційних переживань. Їхнє розуміння емоцій є цілісним, але ще недостатньо глибоким. У складних умовах, таких як стрес чи перевантаження, вони можуть плутати окремі емоції або недооцінювати їхній вплив на поведінку.

Середній рівень домінує для обох груп, 50% досліджуваних із експериментальної групи та 45% контрольної. Для студентів із середнім рівнем характерно те, що вони можуть розпізнавати лише найочевидніші емоційні стани, але відчувають труднощі у точній вербалізації переживань. Часто вони не розуміють причин виникнення певних емоцій або не пов'язують їх із власними діями. Емоційна рефлексія є епізодичною, що ускладнює саморегуляцію та усвідомлене прийняття рішень.

Щодо низького рівня розуміння особистістю власних емоцій, то його демонструє 10% контрольної та 15% експериментальної груп нашої студентської вибірки. Особи з низьким рівнем не можуть чітко розпізнавати власні емоції, часто плутають їх або помічають уже на стадії інтенсивного емоційного переживання. Їм складно пояснити, що саме вони відчувають, чому і як це впливає на їхню поведінку. Вони рідко звертаються до внутрішнього аналізу, що призводить до імпульсивності, непослідовності поведінки та труднощів у взаємодії з іншими людьми.

Наступним розглянемо такий компонент емоційного інтелекту, як «самоконтроль і саморегуляція емоцій». Високий рівень розвитку даного компоненту демонструють по 10% досліджуваних обох груп на цьому етапі наукового дослідження. Можемо зауважити, що студенти із високим рівнем добре володіють навичками регуляції емоцій, здатні стримувати імпульсивні реакції, зберігати спокій у конфліктних і стресових ситуаціях. Вони ефективно застосовують стратегії когнітивної переробки, перефокусування уваги, релаксації та емоційної стабілізації. Емоційна реактивність у них є контрольованою, що сприяє конструктивній поведінці та високій соціальній адаптивності.

Достатній ж рівень продемонстрували 20% студентів з числа експериментальної групи та 25% контрольної. Для даних студентів характерними будуть наступні особливості: вони демонструють загалом ефективні, але ще не стабілізовані навички самоконтролю; у типових ситуаціях вони здатні керувати емоціями, однак у складних обставинах можуть давати емоційно забарвлені або ситуативно імпульсивні реакції; а також вони знають про необхідність саморегуляції та застосовують певні стратегії, але роблять це не завжди систематично.

Середній рівень даного компоненту емоційного інтелекту є характерним для переважаючої більшості ЕГ – 55%, а також для половини студентів-психологів з числа КГ – 50%. Студенти з середнім рівнем часто не можуть стримувати емоційні вибухи, демонструють непослідовність у контролі поведінки. У ситуаціях емоційного навантаження вони схильні реагувати різко, нерідко жалкують про власні висловлювання або рішення. Навички самоконтролю недостатньо сформовані, тому студентам важко управляти емоційними проявами в моменті.

Низький рівень самоконтролю та саморегуляції характерний для 15% обох груп нашої вибірки. Ми можемо зазначити, опираючись на отримані в першому розділі теоретичні знання, що студенти з низьким рівнем самоконтролю зазвичай не володіють дієвими стратегіями регуляції емоцій. Їхня поведінка є імпульсивною, емоційно нестабільною та часто непередбачуваною. Вони не здатні приборкувати негативні переживання, що призводить до конфліктності, непродуктивних комунікативних стилів, емоційного виснаження та низької ефективності діяльності.

Наступний компонент емоційного інтелекту, який ми розглянемо, це «розуміння особистістю емоцій інших». Як можна побачити з таблиці 3.1., за цим компонентом високий рівень продемонстрували 10% експериментальної групи та 15% контрольної групи нашої студентської вибірки. Можна з упевненістю стверджувати, що студенти із високим рівнем емпатії здатні зчитувати тонкі

емоційні сигнали співрозмовників, точно інтерпретувати невербальні прояви (міміку, жести, інтонацію). Вони виявляють високу соціальну чутливість, уважність до емоційного стану інших людей та вміння підтримати, проявити тактовність і делікатність у комунікації.

Достатній рівень розвитку даного компоненту демонструють по 30% досліджуваних обох груп нашого наукового дослідження. Студенти цього рівня цілком успішно сприймають емоції інших та здатні реагувати на них адекватно, проте можуть не завжди розуміти приховані або суперечливі емоційні стани. Їхня емпатія проявляється переважно лише тоді, коли ситуація є простою, очевидною та недвозначною. В окремих випадках виникають труднощі з інтерпретацією складних невербальних сигналів.

Середній рівень розуміння особистістю емоцій інших демонструє половина студентів експериментальної групи – 50%, та 45% контрольної. Такі студенти нерідко помічають емоційні стани інших людей, але не завжди правильно їх тлумачать. Вони можуть ігнорувати або недооцінювати важливі емоційні сигнали, що веде до непорозумінь у комунікації. Емпатичні здібності недостатньо розвинені, а реакції часто є шаблонними або поверхневими.

Щодо низького рівня даного компоненту емоційного інтелекту, то він є характерним для 10% досліджуваних обох груп на цьому етапі наукового дослідження. Особи з низьким рівнем мають труднощі у розпізнанні емоцій інших людей, не помічають невербальних проявів або інтерпретують їх неправильно. Вони часто здаються черствими або нечутливими, хоча це є наслідком недостатньої емоційної компетентності. Їхні комунікативні реакції не відповідають емоційному контексту ситуації.

Останній компонент емоційного інтелекту, який дозволяє дослідити методика В. Зарицької, є «здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні». Цікавою особливістю, яку продемонстрували наші досліджувані, є те, що результати, як експериментальної так і контрольної груп по даному компоненту емоційного інтелекту є цілком ідентичними; основною причиною

такого цілковитого збігу ми вважаємо відносно незначну кількість досліджуваних в обох групах.

Щодо аналізу результатів за вищезгаданим критерієм, то високий рівень продемонстрували 10% досліджуваних студентів-психологів першого курсу. Ми можемо зауважити, що такі студенти добре інтегрують емоційний досвід у процес діяльності, використовують емоції як ресурс для мотивації, концентрації уваги та побудови продуктивних взаємин. Вони здатні підсилювати позитивні емоції та трансформувати негативні у конструктивну енергію.

Достатній же рівень розвитку здатності використовувати емоції у діяльності та спілкуванні продемонструвала четверта частина нашої вибірки – 25%. Такі студенти загалом ефективно застосовують емоції у спілкуванні та навчальній діяльності, але роблять це інколи інтуїтивно. Вони здатні мотивувати себе, але у складних ситуаціях емоції можуть заважати продуктивності.

Середній рівень, як зазначалося раніше, домінує по всіх шкалах методики, за даним компонентом його продемонструвала половина досліджуваних – 50%. Зазначимо, що емоції нерідко заважають діяльності таких студентів, призводять до втрати концентрації, помилок у комунікації. Такі особи не завжди розуміють, як використовувати емоції на користь собі чи іншим.

Низький рівень даного компоненту емоційного інтелекту на даному етапі дослідження продемонстрували 15% досліджуваних обох груп. Хотілося б вказати на те, що у такому випадку характерним буде те, що емоції домінують над поведінкою студентів, стають джерелом перешкод, конфліктів, втрати мотивації та порушення міжособистісних контактів. Особи, які демонструють низький рівень здатності використовувати емоції у діяльності та спілкуванні, демонструють лінійне мислення, невміння надихати й переконувати, частіше будуть апелювати до сухих фактів.

Наступним етапом нашого наукового дослідження було проведення емпіричного аналізу показників комунікативних умінь студентів-психологів

першого курсу за допомогою методики, автором якої є Л. Міхельсон, а переклад та адаптація здійснена Ю. Гільбухом (див. розділ 2). Завдяки результатам вищезазначеної методики нам вдалося дослідити, які стилі спілкування домінують серед студентів-психологів першого курсу.

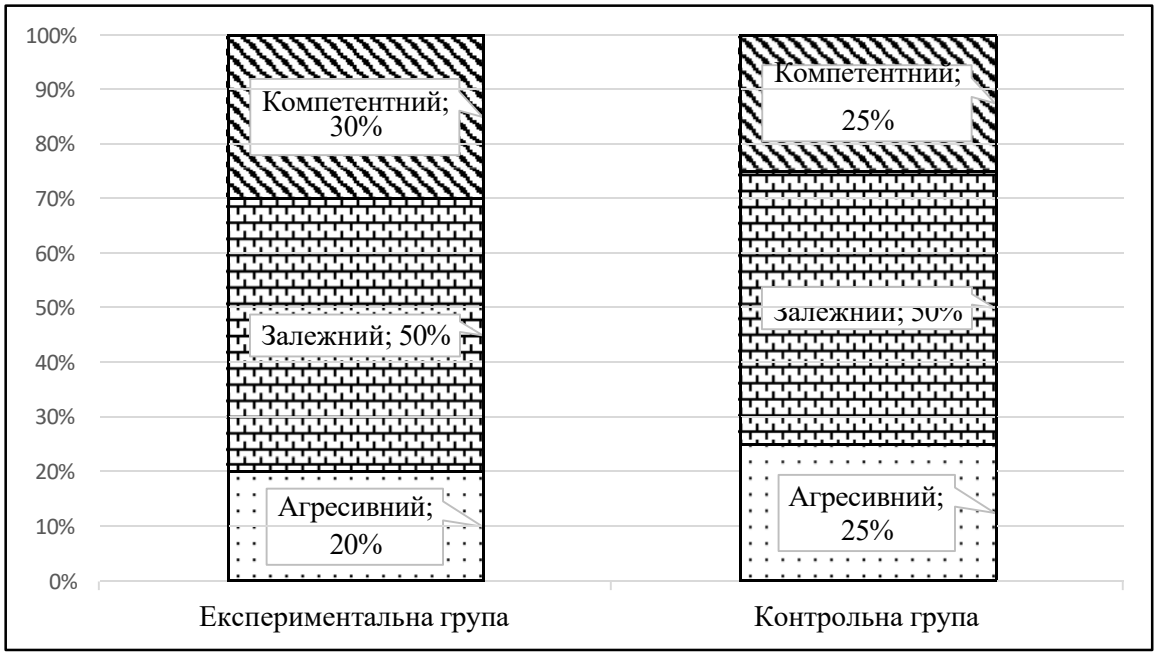


Рис. 3.2. **Розподіл досліджуваних студентів 1 курсу за стилями спілкування (у %)**

Перейшовши до аналізу результатів, розпочнемо з того, що, як видно з рисунку 3.2., половина досліджуваних – 50%, як експериментальної, так і контрольної груп продемонстрували, що дня них найбільш характерним є залежний стиль спілкування, що сигналізує про низький або середній рівні розвитку комунікативних умінь особистості. Як стверджують автори методики, залежний стиль спілкування відображає поведінкову позицію підпорядкування, що характеризується заниженням власної значущості та обмеженням особистісної активності в комунікативній взаємодії.

Студенти із залежним стилем спілкування, як правило, уникають прояву ініціативи; не здатні захищати свої інтереси; схильні погоджуватися навіть у ситуаціях, які суперечать їхнім цінностям; а також часто демонструють виражену залежність від оцінки співрозмовника.

У конфліктних ситуаціях такі респонденти переважно обирають стратегію уникнення або поступки, оскільки переживають страх перед конфронтацією. Нерідко вони відчувають емоційну напругу, невпевненість у собі, внутрішню амбівалентність між бажаною та реальною поведінкою. Їхня комунікація часто характеризується надмірним вибаченням; невизначеними формулюваннями («можливо», «я не впевнений, але…»); униканням прямого контакту очей.

Такий стиль спілкування може свідчити про низьку асертивність – уміння захищати власні інтереси й позиції без порушення меж іншої людини, низьку самооцінку, тривожність, невпевненість у соціальних ситуаціях. Він знижує ефективність міжособистісної взаємодії та ускладнює професійну діяльність, особливо в галузі психології, де очікується здатність до впевненої, але делікатної комунікації.

Натомість, компетентний стиль спілкування переважає у 30% досліджуваних із числа експериментальної групи та четвертої частини контрольної групи – 25%. Даний стиль спілкування свідчить про те, що в цієї частини вибірки комунікативні уміння сформовані на високому рівні. Компетентний стиль спілкування характеризує студентів, які володіють збалансованою та зрілою моделлю комунікативної поведінки. Вони вміють чітко, логічно та структуровано висловлювати власну думку, водночас зберігаючи тактовність, повагу до співрозмовника та його емоційних реакцій. Такі студенти здатні регулювати інтонацію, темп і стиль мовлення залежно від контексту ситуації, проявляють гнучкість у виборі комунікативних стратегій.

Особи, для яких найбільш характерним є компетентний стиль спілкування, демонструють високий рівень асертивності. Вони у ситуаціях конфлікту частіше обирають конструктивні рішення: формулюють потреби, слухають, надають зворотний зв’язок, прагнуть взаємовигідного результату. Крім того, для них характерні висока здатність до активного слухання; уміння ставити відкриті запитання; чутливість до невербальних сигналів; послідовність у висловлюваннях; здатність брати відповідальність за власні слова та дії. У

професійній діяльності психолога компетентний стиль є оптимальною моделлю, оскільки він сприяє ефективній взаємодії, формує безпечний комунікативний простір та забезпечує якість консультативного процесу.

Наступними розглянемо показники переважання агресивного стилю спілкування, який, як продемонстровано на рисунку 3.2, характерний для 20% ЕГ та 25% КГ. Агресивний стиль спілкування, як і раніше згаданий залежний, свідчить про низький або середній рівні розвитку комунікативних умінь. Агресивний стиль спілкування відображає модель поведінки, при якій особа демонструє домінування, надмірний тиск, небажання враховувати позицію іншої людини та прагнення контролювати хід взаємодії. Згідно авторам методики, респонденти з агресивним стилем часто говорять різко, імперативно, іноді на підвищених тонах; демонструють нетерпимість до альтернативних думок; прагнуть швидко нав’язати свою точку зору.

Такі особи нерідко сприймають комунікацію як спосіб утвердити власну перевагу, що проявляється у вербальній агресії (сарказм, звинувачення, домінування) або прихованих формах (пасивно-агресивні натяки, знецінення співрозмовника). Для агресивного стилю характерними будуть такі особливості, як жорстке відстоювання власної позиції без готовності до діалогу; відсутність самоконтролю емоцій; переоцінка власної правоти; підвищена конфліктність у взаємодії.

Попри те, що такі респонденти іноді справляють враження впевнених, їхня поведінка часто є компенсаторною та асоціюється з низьким рівнем емоційної регуляції. Для майбутнього психолога такий стиль є деструктивним, оскільки порушує етичні норми професії та ускладнює формування довірливих стосунків із клієнтом. Однак, це тільки студенти першого курсу, які ще вчора були школярами і тому не дивно, що в них професійні навички психолога ще на стадії початку свого формування.

Наступним аспектом, на якому хотілося зосередити увагу, є дослідження навичок тайм-менеджменту за допомогою методики вміння раціонально використовувати час, автором якої є І. Вертейко (див. розділ 2).

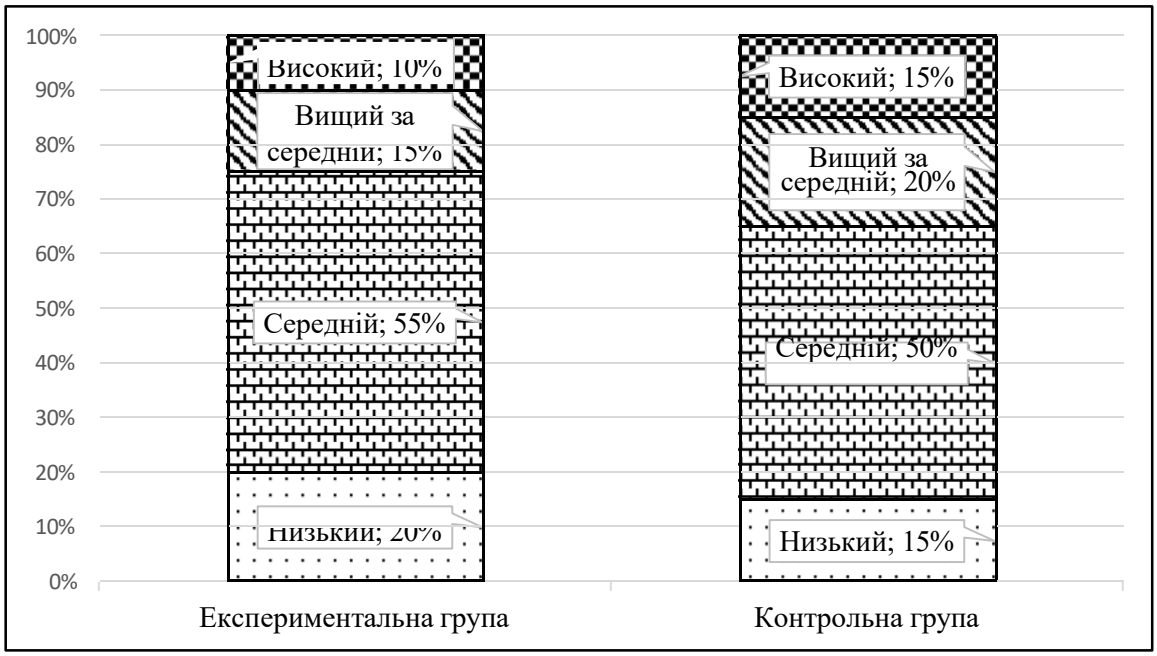


Рис. 3.3. **Розподіл досліджуваних за рівнями вміння раціонально використовувати час (у %)**

Згідно результатів за вищезгаданою методикою ми можемо зробити висновки про те, наскільки добре студенти-психологи першого курсу навчання у ЗВО вміють організовувати свій особистий час. Як свідчать дані рисунку 3.3., високий рівень вміння раціонально використовувати час продемонструвала найменша частина нашої вибірки, а саме тільки 10% експериментальної групи та 15% контрольної групи. Слід відмітити, що високий рівень раціонального використання часу є показником сформованої культури самоменеджменту, яка охоплює стратегічне, тактичне й оперативне планування, аналіз та корекцію власної діяльності.

Студенти із високим рівнем вміння раціонально використовувати час легко адаптуються до змін, оскільки володіють високим рівнем саморегуляції та вміють переорієнтовувати діяльність відповідно до вимог ситуації. У стресових умовах такі студенти зберігають високу продуктивність, розумно розподіляють

ресурси та контролюють власні емоції. У навчальному процесі це проявляється наступним чином: стабільно своєчасне і якісне виконання всіх завдань; чітке планування періоду підготовки до сесії; відсутність залежності від дедлайнів; збалансована структура дня; висока результативність у груповій роботі.

Дані студенти демонструють сформований стиль самоменеджменту, що значно підвищує їхні академічні та професійні перспективи. Для майбутніх психологів цей рівень є оптимальним, оскільки значна частина професійної діяльності ґрунтується на самоорганізації, регуляції власного стану й ефективному розподілі часу.

Як можна побачити з рисунку 3.3., рівень «вищий за середній» демонструють 15% вибірки з числа ЕГ та 20% з числа КГ. Вищий за середній рівень раціонального використання часу характеризує студентів, у яких уже сформована чітка система самоорганізації, що включає планування, визначення цілей, тайм-аналіз та ефективну саморегуляцію. При цьому, їхня самоорганізація ще не є ідеальною. В окремих ситуаціях зберігається схильність до легкого відхилення від плану через зовнішні обставини, емоційну втому або завищені очікування щодо власних ресурсів.

У поведінці таких студентів спостерігаються відповідальність і послідовність у виконанні завдань; уміння відмовлятися від другорядних справ; здатність концентруватися тривалий час; усталені навички самоконтролю. Цей рівень свідчить про високий потенціал розвитку, оскільки студенти вже застосовують більшість принципів тайм-менеджменту і їх результативність значно вища за середню.

Середній рівень, як і у випадках з попередньо згаданими методиками, є домінуючим для досліджуваних нами студентів-психологів. Його продемонстрували 55% респондентів із числа експериментальної групи та 50% контрольної групи. Середній рівень раціонального використання часу притаманний студентам, які володіють окремими елементами ефективної самоорганізації, проте застосовують їх непослідовно та несистемно. Вони здатні

планувати свою діяльність, але нерідко відходять від плану, коли стикаються з труднощами або емоційним перевантаженням.

Такі студенти здатні до саморегуляції, але не завжди розуміють власні біоритми та особливості працездатності, що знижує їхню ефективність. Вони можуть розподіляти навантаження протягом дня, але часто недооцінюють тривалість завдань. У навчальному процесі це проявляється наступним чином: переважно своєчасне виконання завдань; періодичне накопичення невиконаних справ; інколи – перевантаження перед сесією. Середній рівень є базою для подальшого розвитку, адже студенти мають потенціал для формування системного підходу, але потребують тренінгової підтримки.

Натомість, низький рівень вміння раціонально використовувати свій час, згідно результатів отриманих за допомогою методики І. Вертейко, демонструють 20% респондентів ЕГ та 15% КГ. Низький рівень раціонального використання часу характеризує студентів, у яких відсутня сформована система управління власною діяльністю, планування та контролю за виконанням завдань. Для таких респондентів типові хаотичність, імпульсивність та неструктурованість у повсякденних справах. Вони рідко визначають пріоритети, неправильно оцінюють часові ресурси, легко відволікаються на другорядні стимули та не завершують розпочаті справи.

Студенти з низьким рівнем часто виконують завдання лише тоді, коли строки підходять до завершення, що провокує додаткову тривожність і зниження якості результатів. У поведінковому плані такі студенти демонструють: відкладення важливих справ (прокрастинація); значні труднощі з концентрацією; відсутність навичок саморегуляції; переоцінку власних можливостей у часовому вимірі; перевтому через нераціональний розподіл навантаження. У навчальному процесі це проявляється в систематичних запізненнях, невчасній здачі завдань, неготовності до занять та низькій продуктивності. Цей рівень свідчить про необхідність цілеспрямованої корекційно-тренінгової роботи, спрямованої на формування базових навичок самоорганізації.

Ще одним важливим кроком нашого емпіричного дослідження, на якому хотілося би зосередити увагу, є дослідження критичного мислення студентів-психологів першого курсу за допомогою методики критичного мислення розробленої Л. Старкі та адаптованої Є. Луценко (див. розділ 2).

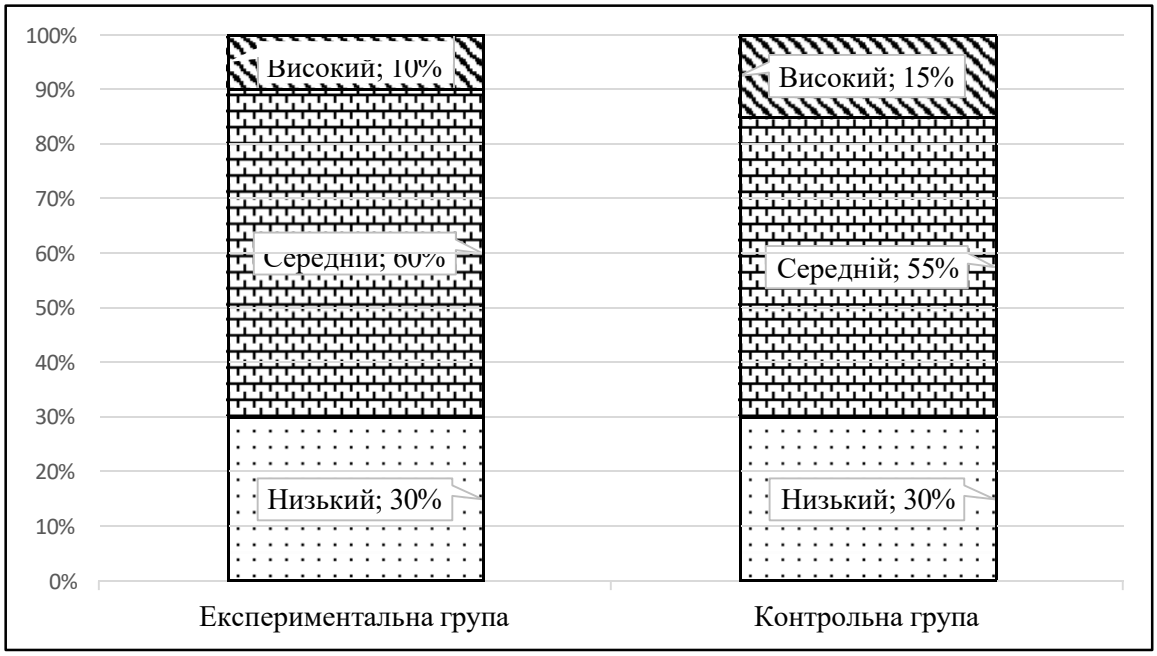


Рис. 3.4. **Розподіл досліджуваних за рівнями критичного мислення (у %)**

Як можна побачити з рисунку 3.4., на жаль, високий рівень критичного мислення на даному етапі продемонстрували вкрай мало студентів першого курсу, а саме тільки 10% з числа респондентів, які складають експериментальну групу, та 15% з числа контрольної групи. Високий рівень розвитку критичного мислення демонструють студенти, які успішно опанували більшість компонентів критичного мислення: логіку, дедуктивні та індуктивні висновки, здатність до глибокого аналізу та ефективної рефлексії. Для них характерне послідовне, структуроване, доказове мислення. Студенти з високим рівнем критичного мислення уміють розглядати проблему комплексно, здатні виявляти логічні помилки, некоректні узагальнення та суперечності у твердженнях, вміють формулювати аргументовані висновки, ефективно аналізують, порівнюють, класифікують і систематизують інформацію.

Необхідно підкреслити, що високий рівень критичного мислення є надзвичайно важливим для майбутніх психологів, оскільки дозволяє більш успішно вирішити ряд труднощів, які можуть виникнути у професійній діяльності, серед яких можемо відзначити: адекватна інтерпретація поведінки клієнта, побудова валідних гіпотез, прийняття зважених професійних рішень, та ін.

Середній рівень критичного мислення є домінуючим для нашої вибірки, його продемонстрували 60% досліджуваних із числа експериментальної групи та 55% – контрольної. Середній рівень розвитку критичного мислення характеризується частково сформованими навичками аналізу, зіставлення та оцінювання інформації. Студенти цього рівня здатні застосовувати логічні операції у типових або простих ситуаціях, проте часто відчувають труднощі у вирішенні складних, багатофакторних чи нестандартних завдань. Для цього рівня характерні такі особливості, як здатність до логічного мислення, але з окремими помилками в аргументації; можливість застосовувати індукцію та дедукцію, проте без достатнього контролю точності висновків; схильність спиратися на особистий досвід замість аналізу об’єктивних даних; потреба у додаткових поясненнях або підказках при роботі зі складною інформацією. Хоча респонденти цього рівня загалом здатні до раціонального аналізу, їхні висновки часто є непослідовними або недостатньо обґрунтованими. Середній рівень свідчить про наявність потенціалу до подальшого розвитку. Студенти цього рівня можуть успішно вдосконалити свої навички за умови участі в тренінгах, отримання досвіду роботи з аналітичними завданнями та розвитку метакогнітивної рефлексії.

Низький рівень критичного мислення продемонструвала однакова кількість студентів, як експериментальної, так і контрольної груп – 30%. Низький рівень розвитку критичного мислення свідчить про недостатнє опанування базових мислиннєвих операцій – логічного аналізу, індуктивних та дедуктивних умовиводів, уміння зіставляти інформацію та формулювати обґрунтовані

висновки. Особи з таким рівнем здійснюють аналіз інформації поверхнево та фрагментарно, схильні до помилкових умовиводів, неправильної інтерпретації фактів та узагальнень на підставі недостатніх даних. Такі студенти часто спираються на емоції у процесі прийняття рішень, що знижує їхню об'єктивність, а також не помічають суперечностей у власних або чужих твердженнях. Вони демонструють труднощі у співставленні альтернативних точок зору, некоректно використовують логічні операції та демонструють рамковий підхід до аналізу інформації. Також для таких осіб є характерним те, що вони виявляють низьку стійкість до маніпулятивних впливів інших. Низький рівень розвитку критичного мислення негативно впливає на навчальну діяльність: студенти припускаються частих помилок, створюють непродуктивні рішення, накопичують труднощі у виконанні завдань, що потребують логічного аналізу та обґрунтованого вибору.

Маємо наголосити на тому, що низький рівень розвитку критичного мислення потребує значної корекційно-розвивальної роботи, зокрема формування навичок логічного мислення, перевірки інформаційних джерел, аналізу причинно-наслідкових зв'язків та розвитку здатності протистояти когнітивним спотворенням.

Слід зауважити, що методика критичного мислення авторства Л. Старкі та адаптації Є. Луценко, як зазначалося в другому розділі, також може дослідити такі рівні критичного мислення, як дуже високий та дуже низький, однак серед наших досліджуваних даних рівнів розвитку цієї характеристики не було виявлено.

Далі у кваліфікаційній роботі буде представлено тренінгову програму, яку нами було впроваджено для розвитку м'яких навичок студентів-психологів першого курсу ЗВО, а також порівняння результатів експериментальної та контрольної груп досліджуваних до та після впровадження розробленої нами тренінгової програми.

3.2. Організація та проведення тренінгово-розвивальної роботи для формування м’яких навичок у майбутніх психологів

Тренінгова програма розвитку «soft skills»

Цільова аудиторія: студенти 1-го курсу спеціальності С4 Психологія.

Тривалість програми: 8 занять по 80 хвилин (вересень-листопад 2025р.).

Форма роботи: групова (20 осіб).

Мета: розвиток у студентів навичок емоційного інтелекту, саморегуляції, критичного мислення, ефективної комунікації та раціональної організації часу для підвищення особистісної та академічної ефективності.

Завдання програми:

- Формувати навички розпізнавання та вираження власних емоцій.
- Розвивати здатність до критичного мислення та аргументації позиції.
- Підвищити ефективність міжособистісної комунікації.
- Сформувати базові навички планування та пріоритизації діяльності.
- Сприяти розвитку саморефлексії та особистісної відповідальності.

Очікувані результати програми:

- підвищення рівня емоційної компетентності;
- розвиток навичок критичного та гнучкого мислення;
- покращення комунікативних умінь;
- формування ефективних навичок самоорганізації та планування часу;
- підвищення рівня психологічної зрілості та саморефлексії.

Форми контролю та оцінювання ефективності:

- попереднє та підсумкове опитування (тести емоційного інтелекту, критичного мислення, рівня комунікативних умінь та рівня організації часу);
- спостереження за динамікою поведінки учасників;

- індивідуальні рефлексійні щоденники;
- групові обговорення.

Таблиця 3.2.

Структура тренінгової програми з розвитку «soft skills» для студентів-психологів першого курсу навчання у ЗВО

№ заняття	**Основна тема**	**Ключова здатність**	**Основні методи**
	Вступ. Усвідомлення власних ресурсів	Саморефлексія	асоціативні методи, дискусія, вправи на згуртованість
	Розпізнавання емоцій	Емоційний інтелект	арт-методи, метафоричні карти, невербальна експресія
	Управління емоціями	Емоційний інтелект	саморегуляція, тілесно-орієнтовані техніки
	Основи критичного мислення	Критичне мислення	кейс-метод, дебати
	Аргументація та прийняття рішень	Критичне мислення	метод «6 капелюхів», міні-дискусії
	Ефективна комунікація	Комунікативні вміння	активне слухання, ігри на довіру
	Тайм-менеджмент	Організація часу	планувальні вправи, вправи на аналіз часу
	Інтеграція навичок	Синтез здатностей	командний проєкт, обговорення, рефлексія

Опис тренінгових занять

Заняття 1. Вступ. Усвідомлення власних ресурсів

Мета: знайомство, створити безпечний простір, сформувати первинну групову довіру, активізувати самопізнання.

Необхідні матеріали:

- фліпчарт/дошка
- олівці/маркери
- аркуші паперу

Вправа: «Асоціація з іменем»

Інструкція: Кожен учасник по колу називає своє ім'я та додає до нього прикметник, що починається на ту ж літеру і позитивно його характеризує (наприклад, «Веселий Василь», «Талановита Тетяна»). Наступний учасник повторює імена та асоціації попередніх, а потім називає своє ім’я з асоціацією.

Побудова правил роботи в групі

Нам потрібно придумати правила, щоб нам було комфортно, щоб ми могли комфортно працювати і бути підтримкою одне для одного. Запишемо правила ось тут... У кого які ідеї?

- що сказано тут - залишається тут (конфіденційність);
- повага одне до одного;
- говорити тільки про себе, а не про інших;
- слухати й не перебивати;
- не принижувати інших;
- приходити на всі зустрічі.

Вправа: «Соціометрична лінія»

Інструкція: ведучий ставить групі запитання («Наскільки я відкритий до нового?», «Наскільки мені комфортно зараз в цій групі?»). Учасники відмічають

позначками на фліпчарті на лінії «від 0 до 10» те наскільки їм комфортно зараз у даній групі.

Очікуваний результат: формування первинного довірливого клімату.

Вправа: «Я - портрет»

Інструкція: кожен учасник отримує аркуш та олівці/маркери. Завдання учасників зобразити себе у вигляді символів (без використання слів), які характеризують їхню особистість.

Процедура: 10 хвилин індивідуальної роботи, до 3-х хвилин на презентацію малюнка кожного учасника групи, групова дискусія.

Очікуваний результат: розвиток саморефлексії, підвищення групової згуртованості.

Вправа: «Імпульс»

Інструкція: Учасники стають у тісне коло і беруться за руки. Тренер посилає «імпульс» (легке стискання руки) своєму сусідові. Той передає його далі. «Імпульс» рухається по колу, поступово пришвидшуючись. В кінці можна всім разом підняти руки вгору.

Заняття 2. Розпізнавання емоцій

Мета: розвивати здатність ідентифікувати власні та чужі емоційні стани.

Необхідні матеріали:

- картки зі зображеннями різних емоцій

Вправа: «Інтерв'ю в парах»

Інструкція: Учасники розбиваються на пари. Протягом 3-4 хвилин вони беруть інтерв'ю один в одного, дізнаючись про хобі, роботу, мрії тощо. Потім кожен представляє свого партнера всій групі.

Вправа: «Асоціативні карти емоцій»

Інструкція: учасники обирають картку (на якій зображено певну емоцію, наприклад: радість, інтерес, злість та ін.), яка найкраще відображає їхній поточний емоційний стан, після чого об'єднуються в пари де протягом 10 хвилин (по 5 на кожного учасника) обговорюють свій вибір.

Очікуваний результат: розширення емоційного словника, розвиток емпатії.

Вправа: «Емоції обличчя»

Інструкція: учасники по черзі витягують картку з емоцією, стають в центрі кола і виражають емоцію зображену на картці лише за допомогою міміки, інші ж учасники мають відгадати, яку емоцію зображують. Після чого відбувається групове обговорення.

Очікуваний результат: підвищення здатності розпізнавання емоцій.

Вправа: «Незакінчене речення»

Інструкція: Тренер пропонує учасникам по черзі завершити одне або кілька речень:

- «Сьогодні для мене найважливішим було...»
- «Я здивувався, коли...»
- «Мені хотілося б більше...»

Заняття 3. Управління емоціями

Мета: сформувати навички саморегуляції.

Необхідні матеріали:

- фліпчарт/дошка

Вправа: «Емоційний термометр»

Інструкція: Тренер малює термометр на фліпчарті/дошці, збирає пропозиції щодо описів відчуттів (наприклад, розслаблений, спокійний і записує їх біля

цифри 1) ведучий разом з групою заповнює шкалу зверху вниз так, щоб цифри відповідали словесним описам відчуттів, які будуть називати учасники групи. Після чого учасники визначають інтенсивність власних емоцій на шкалі 0-10, потім тренер представляє техніки для саморегуляції.

Вправа: «Розслаблене дихання»

Інструкція: Усі покладіть руки на живіт, трохи нижче ніж ребра. Повільно вдихніть через ніс аж до живота. А тепер повільно видихайте через рот. Видихніть все повітря так, щоб ваш живіт «опустився». Тепер я рахуватиму, щоб ви запам'ятали дихальний ритм. Вдих…2...3…4 живіт угору ...і видих…2…3…4…5…6 живіт униз…вдих…2… 3…4…і видих…2…3…4…5…6 вдих…2…3…4...живіт угору…і видих…2…3…4…5…6 живіт униз.

Вправа: Коротка релаксація

Інструкція: Спочатку затисніть, а тоді розслабте один кулак, а потім другий. Рахуйте до 5, коли затискаєте, і до 5, коли розтискаєте. Тоді зробіть те саме з ногами: спочатку напружте їх, рахуючи до 5, а потім розслабте, знову ж таки рахуючи до 5. Далі зробіть ще чотири вдихи через ніс і чотири видихи через рот, поклавши руки на живіт. Скажіть собі: «Розслабся», коли видихаєте. А тепер уявіть, що тримаєте в кулаці всю напругу або тривогу. Відпустіть їх, коли розслабляєте кулаки. Потім потрусіть ними, щоб позбутися останніх частинок напруги чи тривоги.

Очікуваний результат: розвиток навичок контролю емоцій.

Вправа: Що я забираю з собою?

Інструкція: Кожен учасник по черзі відповідає на запитання: Яку одну конкретну ідею, навичку або інструмент ви забираєте з собою для використання у своїй роботі вже завтра?

Заняття 4. Основи критичного мислення

Мета: ознайомити з поняттям критичного мислення та його значенням у прийнятті рішень.

Необхідні матеріали:

- перелік проблемних ситуацій
- текст з правдивими та фейковими твердженнями для аналізу

Вправа: «Веселий рахунок до 20»

Інструкція: Група повинна разом порахувати до 20. Умовою є те, що учасники не домовляються про черговість. Будь-яка людина може назвати наступне число. Якщо двоє або більше людей вимовляють число одночасно, рахунок починається спочатку.

Вправа: «Кейс-дискусія»

Інструкція: група отримує проблемну ситуацію та обговорює можливі шляхи її розв'язання.

Приклади проблемних ситуацій:

Ситуація 1. Суперечливі дані

Опис:
Студентська група отримала два різні дослідження з протилежними висновками щодо впливу використання соціальних мереж на психічне здоров'я. Перше стверджує, що соцмережі знижують рівень тривожності завдяки спілкуванню. Друге – що соцмережі збільшують тривожність через порівняння себе з іншими.

Завдання для учасників:

- Проаналізуйте обидва джерела.
- Сформулюйте аргументи "за" і "проти" кожної позиції.
- Запропонуйте свій власний висновок і обґрунтуйте його.

Мета: навчити учасників критично ставитися до джерел інформації, бачити суперечності та формувати обґрунтовану позицію.

Ситуація 2. Етична дилема в команді

Опис:

Команді доручили підготувати спільний проєкт. Один з учасників не встигає виконати свою частину, але пропонує просто “запозичити” частину матеріалу з інтернету без посилань.

Завдання для учасників:

- Обговоріть можливі варіанти дій команди.
- Проаналізуйте наслідки кожного варіанту.
- Оберіть найбільш раціональне рішення та поясніть, чому саме воно найкраще.

Мета: розвиток навичок аргументації, оцінки наслідків і прийняття етичних рішень.

Ситуація 3. Інформаційна пастка

Опис:

Студент натрапив на відео, у якому автор з упевненістю стверджує, що вакцинація шкодить здоров’ю. Відео має багато переглядів та коментарів.

Завдання для учасників:

- Визначте, які аргументи у відео є емоційними, а які – фактологічними.
- Запропонуйте способи перевірки достовірності цієї інформації.
- Сформулюйте власний висновок, спираючись на критичне мислення.

Мета: розвиток уміння розрізняти факти та маніпуляції, формування навичок перевірки інформації.

Очікуваний результат: формування навичок логічного аналізу.

Вправа: «3-2-1»

Інструкція: Попросіть кожного учасника (усно або письмово) завершити три речення:

- **3** речі, які я дізнався/зрозумів.
- **2** речі, які я точно спробую застосувати.
- **1** запитання, яке у мене залишилося.

Заняття 5. Аргументація та прийняття рішень

Мета: розвивати навички логічного обґрунтування власної позиції.

Необхідні матеріали:

- фліпчарт/дошка

Вправа: 10 спільних речей

Інструкція: Об’єднайте учасників на невеликі групи (3-4 людини). Їхнє завдання – за 5 хвилин знайти 10 незвичайних спільних речей (наприклад, «усі ми не любимо оливки» або «у всіх є шрам на лівій руці»). Стандартні відповіді, як-от «ми всі люди», не зараховуються.

Вправа: «Шість капелюхів мислення» (метод Едварда Боно)

Інструкція: група аналізує проблему (наприклад: Як покращити комунікацію в команді?) з шести позицій: емоції, факти, обережність, позитив, креативність, процес.

1. Білий капелюх (Інформація, факти)

- Фокус: Об'єктивні дані, факти, цифри, інформація, яка є, і та, якої бракує.
- Мислення: Аналітичне, без емоцій та оцінок.
- Ключові питання:
    - Яка інформація у нас є з цього приводу?
    - Які факти нам потрібні, щоб прийняти рішення?
    - Де ми можемо знайти відсутні дані?

2. Червоний капелюх (Емоції, почуття, інтуїція)

- Фокус: Почуття, інтуїтивні здогадки, передчуття, емоційні реакції.

- Мислення: Суб'єктивне. Не потрібно нічого пояснювати чи виправдовувати.
- Ключові питання:
    - Що я відчуваю щодо цієї ідеї? (Страх, радість, сумнів)
    - Що підказує моя інтуїція?
    - Подобається мені це чи ні?

3. Чорний капелюх (Критика, ризики, обережність)

- Фокус: Потенційні проблеми, ризики, слабкі сторони, недоліки, логічні помилки.
- Мислення: Критичне, логічне, песимістичне (в конструктивному сенсі).
- Ключові питання:
    - Що може піти не так?
    - Які ризики ми не врахували?
    - Чи спрацює це на практиці? У чому слабкі місця?

4. Жовтий капелюх (Оптимізм, переваги, можливості)

- Фокус: Переваги, позитивні сторони, можливості, вигоди.
- Мислення: Оптимістичне, конструктивне. Шукає цінність та користь.
- Ключові питання:
    - Які переваги цього рішення?
    - Чому це може спрацювати?
    - Які нові можливості це відкриває?

5. Зелений капелюх (Креативність, ідеї, альтернативи)

- Фокус: Нові ідеї, альтернативні підходи, творчі рішення, вихід за рамки.
- Мислення: Креативне, генеративне. Тут немає місця для критики.
- Ключові питання:
    - Як можна зробити це інакше?
    - Які є альтернативи?
    - Чи є тут абсолютно нові, божевільні ідеї?

6. Синій капелюх (Управління процесом, підсумки)

- Фокус: Організація процесу мислення, постановка мети, підбиття підсумків, контроль за дотриманням правил.
- Мислення: Мета-мислення (мислення про мислення).
- Ключові питання:
    - Яка наша мета зараз?
    - Який капелюх ми вдягнемо наступним?
    - Підсумуймо, що ми маємо на даний момент?
    - Який наш фінальний висновок і наступні кроки?

Очікуваний результат: гнучкість мислення, навички аргументації.

Вправа: «Валіза, м'ясорубка, кошик»

Інструкція: На фліпчарті малюються три символи: валіза (що я візьму з собою), м’ясорубка (що мені потрібно ще «переварити», обдумати) та кошик для сміття (що було зайвим або непотрібним). Учасники по черзі (або на стікерах) діляться своїми думками, розподіляючи їх за цими категоріями.

Заняття 6. Ефективна комунікація

Мета: розвивати навички активного слухання, відкритої комунікації, довіри між учасниками.

Необхідні матеріали:

- фліпчарт/дошка

Вправа: «Дзеркало»

Інструкція: учасники працюють у парах, один розповідає про якусь емоційну ситуацію, яка трапилась нещодавно в його житті інший «дзеркалить» як вербально, так і невербально, після чого студенти міняються ролями.

Перед початком студентам детальніше розкриваються техніки активного слухання, короткі нотатки щодо технік ведучий записує на фліпчарті.

1. Техніки підтримки та залучення

- **Заохочення (або «угу-реакція»):** Це використання коротких нейтральних фраз та звуків, які спонукають людину продовжувати говорити.
  - **Як це робити:** Кивайте головою, підтримуйте зоровий контакт, використовуйте фрази: «Так...», «Ага...», «Розумію...», «Цікаво...», «Продовжуйте, будь ласка».
  - **Приклад:** «І ось тоді я зрозумів, що проєкт під загрозою...» – «Угу, і що було далі?»
- **Віддзеркалення (або емпатійне слухання):** Це відображення емоцій та почуттів співрозмовника. Ви не оцінюєте, а просто показуєте, що розумієте його емоційний стан.
  - **Як це робити:** «Здається, це вас дуже засмутило.», «Я бачу, що ви радієте цьому.», «Мабуть, це було дуже напружено.»
  - **Приклад:** «Я так втомився від цих постійних змін!» – «Звучить так, ніби ви повністю виснажені.»

2. Техніки уточнення та розуміння

- **Перефразування (або парафраз):** Це переказ основної думки співрозмовника своїми словами. Це найкращий спосіб перевірити, чи правильно ви все зрозуміли.
  - **Як це робити:** Починайте фразами: «Іншими словами, ви вважаєте, що...», «Тобто, головна проблема в тому, що...», «Якщо я вас правильно зрозумів...».
  - **Приклад:** «Мені потрібно, щоб звіт був готовий якомога швидше, бо від нього залежить зустріч з інвесторами, а ще треба врахувати дані з нового дослідження.» – «Тобто, мені потрібно пріоритезувати цей звіт, включивши в нього останні дані, оскільки він критично важливий для майбутньої зустрічі?»
- **Уточнювальні запитання:** Це відкриті запитання (що? де? коли? як? чому?), які допомагають отримати більше конкретної інформації та заповнити прогалини.

- **Як це робити:** Уникайте закритих запитань, які передбачають відповідь «так» чи «ні».
- **Приклад:** Замість «Чи були проблеми?» запитайте «З якими саме труднощами ви зіткнулися?». Замість «Вам сподобалося?» – «Що саме вам сподобалося найбільше?».

3. Техніки структурування та узагальнення

- **Резюмування:** Це узагальнення основних ідей та висновків, які були озвучені протягом тривалого відрізку розмови. Резюмування корисне наприкінці бесіди або при переході до нової теми.
- **Як це робити:** «Отже, ми обговорили три основні пункти...», «Давайте підсумуємо. Ключова проблема полягає в А, а можливі рішення – В і С.», «Якщо підбити підсумок, ми домовилися про...»
- **Приклад:** «Отже, ми вирішили, що спочатку проведемо опитування клієнтів, потім проаналізуємо результати і лише після цього будемо вносити зміни у продукт. Усе вірно?»

Очікуваний результат: розвиток емпатії та комунікативної чутливості.

Вправа: «Сліпий і поводир»

Інструкція: один учасник із зав’язаними очима проходить по кімнаті із наперед встановленими перешкодами (наприклад: крісло, фліпчарт та ін.) перешкоди, інший - керує голосом так, щоб «сліпий» учасник міг безпечно пройти маршрут.

Очікуваний результат: розвиток довіри та ясності комунікації між учасниками тренінгової групи.

Вправа: «Дякую за…»

Інструкція: Учасники стають у коло. Кожен по черзі дякує групі або конкретному учаснику за щось, що було для нього цінним протягом тренінгу (наприклад, «Дякую, Олено, за твоє влучне запитання», «Дякую всім за відкритість»).

Заняття 7. Тайм-менеджмент

Мета: сформувати вміння планувати час та розставляти пріоритети.

Необхідні матеріали:

- фліпчарт/дошка
- аркуші паперу
- олівці/ручки

Вправа: «Матриця Ейзенхауера»

Інструкція: учасники ознайомлюються з технікою «Матриця Ейзенхауера» після чого за допомогою даної техніки розподіляють особисті завдання за критеріями важливості та терміновості. Після проведення учасники діляться своїми успіхами з групою.

Суть техніки

Матриця являє собою квадрат, розділений на чотири квадранти (блоки) за двома осями:

1. **Важливість** (вплив на ваші довгострокові цілі та місію).
2. **Терміновість** (вимагає негайної уваги).

Як працює техніка:

1. **Складіть список справ.** Випишіть усі свої завдання.
2. **Проаналізуйте кожне завдання.** Оцініть його за критеріями **важливості** (чи допомагає воно досягти ваших головних цілей?) і **терміновості** (чи потрібно це зробити прямо зараз?).
3. **Розподіліть завдання по квадрантах.**
4. **Дійте відповідно до стратегії квадранта:**

- **Фокус на II квадранті:** Головна мета ефективного тайм-менеджменту – проводити якомога більше часу в цьому квадранті. Це завдання, які ведуть вас до успіху, але не вимагають паніки. Системне виконання завдань з II квадранта запобігає їхньому перетворенню на «пожежі» у I квадранті.

- **Мінімізуйте I квадрант:** Завдання I квадранта неминучі (кризи), але їхня велика кількість свідчить про погане планування (завдання з II квадранта стали терміновими).
- **Делегуйте III квадрант:** Ці справи створюють ілюзію зайнятості, але не мають значної цінності. Їх варто делегувати, відмовлятися від них або виконувати швидко, коли енергія на низькому рівні.
- **Уникайте IV квадранта:** Це «поглиначі часу», які не дають жодної користі. Їх слід усунути або звести до мінімуму.

Очікуваний результат: розвиток навичок самоорганізації.

Вправа: «Злодії часу»

Інструкція: учасники індивідуально складають список факторів, що крадуть час, після чого по черзі кожен ділиться своїми і їх всіх записує тренер на фліпчарті. Потім група разом з тренером шукають способи їх нейтралізації і теж записують на фліпчарті.

Заняття 8. Інтеграція навичок

Мета: узагальнити отримані знання, сприяти інтеграції здобутих навичок.

Необхідні матеріали:

- фліпчарт/дошка

Вправа: «Проблема-рішення»

Інструкція: Учасники діляться на пари. Один розповідає про якусь невелику робочу проблему чи виклик. Другий уважно слухає (не перебиваючи) і потім пропонує 1-2 ідеї для її вирішення. Потім міняються ролями.

Вправа: «Командний проєкт»

Інструкція: група отримує завдання спільно спланувати й представити проєкт, використовуючи навички з попередніх занять.

Очікуваний результат: закріплення навичок, розвиток командної взаємодії.

Вправа: «Коло рефлексії»

Інструкція: учасники по черзі діляться, яку навичку вони розвинули, що зміниться у їхній поведінці.

Вправа: «Дві зірки та побажання»

Інструкція: Попросіть учасників на стікерах написати дві речі, які їм найбільше сподобалися (дві зірки), та одну пропозицію щодо покращення тренінгу (побажання)

3.3. Аналіз та інтерпретація даних дослідження особливостей домінуючих «soft skills» майбутніх психологів після проведення тренінгово-розвивальної роботи

Як зазначалося раніше в кваліфікаційній роботі (див. розділ 2), емпіричне дослідження проходило у два етапи у формі діагностичних зрізів. Аналіз первинного зрізу, який відбувався до початку тренінгової програми (детальний огляд якої представлено у параграфі 3.2.), представлено у параграфі 3.1. На даному етапі нашої роботи ми хочемо зосередитися на результатах повторного зрізу, який відбувся після завершення розробленої нами тренінгової програми з розвитку м’яких навичок у студентів-психологів першого курсу навчання у ЗВО.

Перш за все, хотіли б розпочати з аналізу результатів наших респондентів за методикою дослідження емоційного інтелекту авторства В. Зарицької, які представлені в таблиці 3.3.

Аналізуючи представлену таблицю, можна звернути увагу на ряд закономірностей. Перш за все, до початку проведення тренінгів за показниками, як загального рівня емоційного інтелекту, так і його компонентів, для студентів, які складають нашу вибірку, домінуючими були показники середнього рівня, що

для учасників експериментальної групи, що для контрольної. Достатній же рівень демонструвала третя або четверта частина вибірки в залежності від конкретного параметру. Натомість, високий рівень був рідкістю, яку демонструють тільки 10%-15% респондентів.

Таблиця 3.3.

Розподіл вибірки за показниками компонентів емоційного інтелекту до та після проведення тренінгової програми за методикою дослідження емоційного інтелекту особистості В. Зарицької (у%)

№	Рівень розвитку / Компонент		Високий		Достатній		Середній		Низький	
			ЕГ	КГ	**ЕГ**	КГ	**ЕГ**	КГ	**ЕГ**	КГ
	Розуміння особистістю власних емоцій	До тренінгів								
		Після тренінгів								
	Самоконтроль і саморегуляція емоцій	До тренінгів								
		Після тренінгів								
	Розуміння особистістю емоцій інших	До тренінгів								
		Після тренінгів								
	Здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні	До тренінгів								
		Після тренінгів								
	Загальний рівень розвитку емоційного інтелекту	До тренінгів								
		Після тренінгів								

Після проведення тренінгової програми можна побачити кардинальну зміну показників учасників експериментальної групи, домінуючим для наших

досліджуваних став достатній рівень, як власне самого емоційного інтелекту, що продемонстрували 40% вибірки, так і кожного з компонентів емоційного інтелекту.

Також слід звернути увагу на те, що приріст показників високого рівня загального рівня розвитку ЕІ та всіх його компонентів складає, у середньому, збільшення втричі відносно показників даних характеристик до проведення тренінгових занять, і тепер високий рівень, за всіма показниками, у середньому, демонструють 35% наших досліджуваних.

Як видно з таблиці 3.3., показники контрольної групи щодо рівня їх розвитку емоційного інтелекту теж трішки виросли, однак показники доволі незначні, що є допустимим у рамках статистичної похибки. А також, на нашу думку, вагомим фактором, який вплинув на показники контрольної групи є те, що навіть без впровадження спеціалізованої програми студенти-психологи будуть розвивати свої м'які навички впродовж свого навчання, адже вони є одним із важливих інструментів у їх майбутній професійній діяльності.

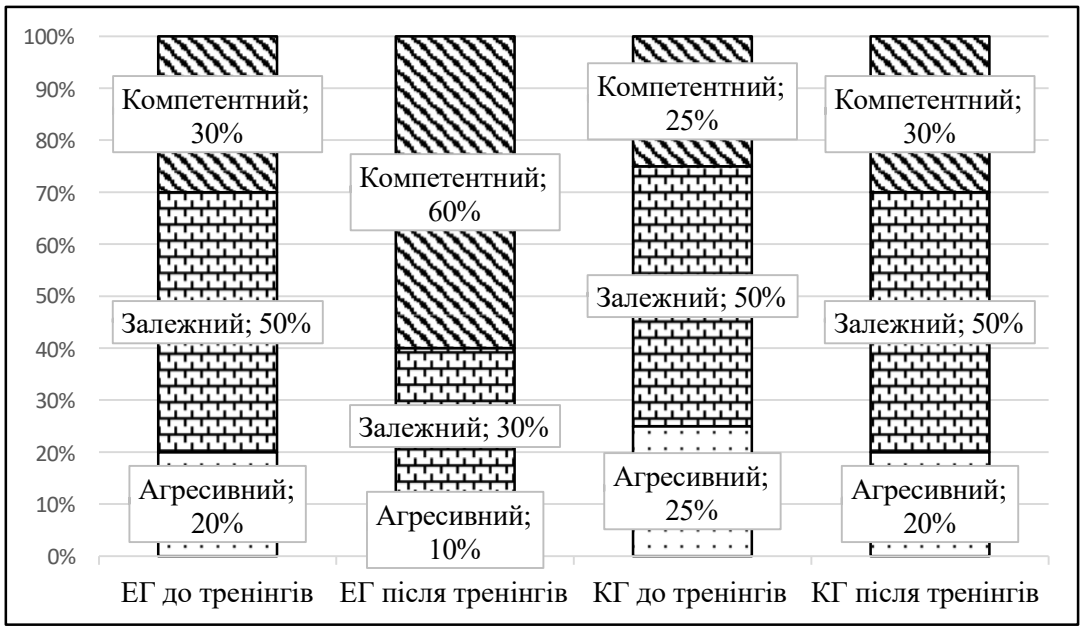


Рис. 3.5. **Розподіл досліджуваних за стилями спілкування до і після проведення тренінгів (у %)**

Продовжимо аналізувати зміну показників розвитку soft skills студентів-психологів першого курсу навчання у ЗВО. Зараз вашій увазі буде представлено порівняння показників стилів спілкування ЕГ та КГ до і після впровадження тренінгової програми за допомогою методики, автором якої є Л. Міхельсон, а переклад та адаптація здійснена Ю. Гільбухом.

З отриманими результатами щодо домінуючих стилів спілкування студентів нашої вибірки детально можна ознайомитися на рисунку 3.5. Зосередьмося на найважливіших змінах, які відбулися після проведення тренінгових занять. На відміну від контрольної групи, де результати майже не змінилися, студенти експериментальної групи демонструють збільшення вдвічі домінування компетентного стилю спілкування, а також, відповідно, зменшення залежного та агресивного. Це є дуже позитивною зміною, адже спілкування є чи не найважливішим аспектом професійної діяльності психолога, а компетентний стиль спілкування свідчить про високий рівень сформованості навичок комунікації.

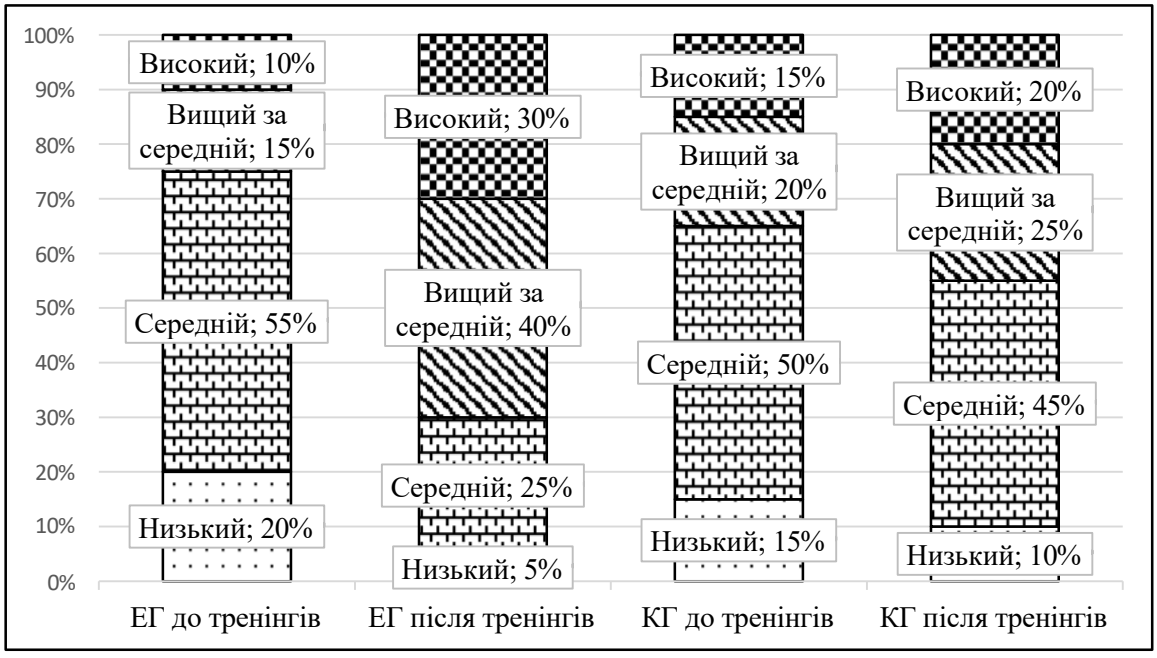


Рис. 3.6. **Розподіл досліджуваних за рівнями вміння раціонально використовувати час до і після проведення тренінгів (у %)**

Наступним аспектом, на якому хотілося зосередити увагу, є порівняння навичок тайм-менеджменту наших досліджуваних до та після проведення тренінгових занять за допомогою методики вміння раціонально використовувати час, автором якої є І. Вертейко.

Згідно результатів за вищезгаданою методикою ми можемо зробити висновки про те, що, як і за результатами попередніх методик, показники контрольної групи піддалися виключно незначним змінам. Однак, у показниках експериментальної групи присутні значні відмінності, які свідчать, що в процесі проходження тренінгової програми студенти опанували низку технік, які дозволили їм значно краще раціонально використовувати власний час.

Наступним кроком нашого емпіричного дослідження, на якому хотілося би зосередити увагу, є порівняння результатів критичного мислення студентів-психологів першого курсу до і після впровадження розробленої нами тренінгової програми за допомогою методики критичного мислення, розробленої Л. Старкі та адаптованої Є. Луценко.

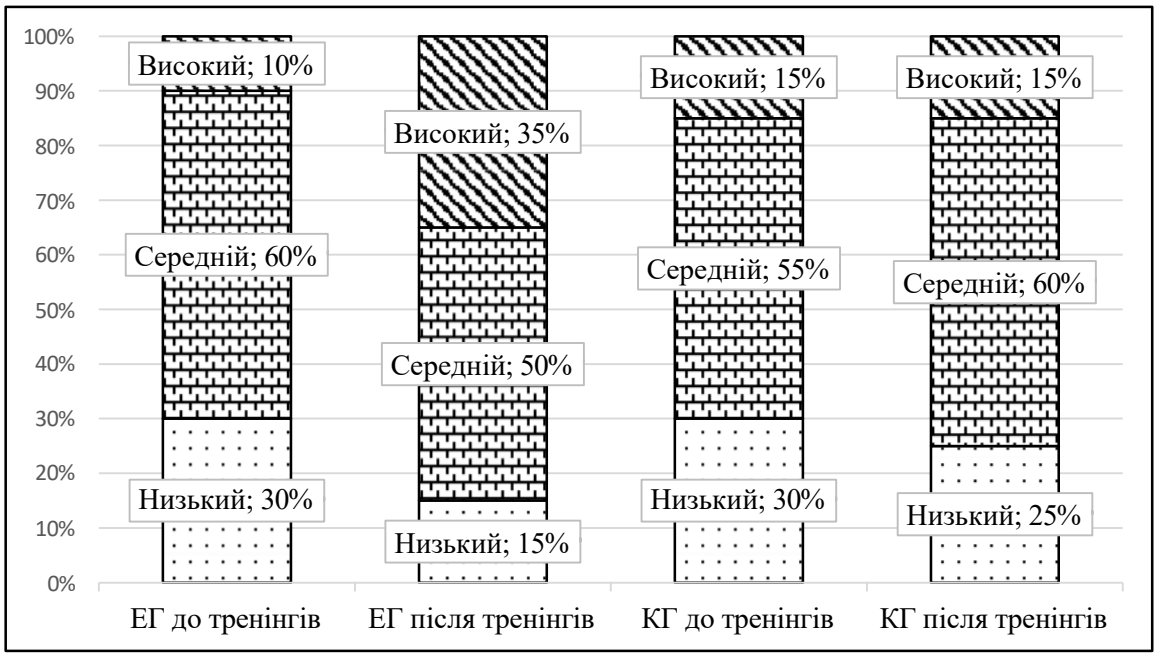


Рис. 3.7. **Розподіл досліджуваних за рівнями критичного мислення до і після проведення тренінгів (у %)**

Перейшовши до результатів наших досліджуваних щодо їх рівня критичного мислення, то зауважимо, що тенденція того, що для студентів контрольної групи характерні незначні зміни у рамках статистичної похибки, а для студентів експериментальної групи характерними будуть значні зміни у домінуючих рівнях розвитку критичного мислення, також спостерігається. Хоча, навіть після проведення тренінгів, домінуючим для студентів-психологів першого курсу навчання є середній рівень розвитку критичного мислення, який демонструє половина нашої вибірки; слід зауважити, що значно змінилися показники за іншими рівнями, а саме: прояв низького рівня критичного мислення після тренінгу зменшився на половину, а високий рівень до тренінгів демонструють тільки 10% досліджуваних, а після він стає притаманним для понад третини вибірки, власне для 35%.

На наступному етапі нашого емпіричного дослідження для визначення ступеню значимості відмінностей серед досліджуваних змінних між експериментальною та контрольною групами студентів-психологів, які навчаються на першому курсі ЧНУ імені Ю. Федьковича, ми використали непараметричний критерій – U-критерій Манна-Уітні. У таблиці 3.4. проілюстровано статистично достовірні відмінності між даними групами.

На основі даних таблиці можемо зазначити, що показники середніх рангів у всіх п’яти шкалах методики суттєво відрізняється в показниках експериментальної та контрольної груп. Це вказує нам на те, що існують статистичні відмінності проявів рівнів розвитку емоційного інтелекту та його компонентів у ЕГ та КГ за показниками методики дослідження емоційного інтелекту особистості В. Зарицької.

Аналізуючи показники U-критерію Манна-Уітні щодо комунікативних умінь наших досліджуваних, то слід зазначити, що існують статистично значимі відмінності у показниках експериментальної та контрольної групи після проведення тренінгів, які вказують на те, що для експериментальної групи

показники середніх рангів є вищими для компетентного стилю спілкування, та нижчими для інших двох стилів.

Таблиця 3.4.

Статистично достовірні показники відмінностей проявів м'яких навичок у студентів з числа ЕГ та КГ

Показники	**p-рівень значущості**	**Середній ранг ЕГ**	**Середній ранг КГ**	**Значення U-критерію Манна-Уітні**
Методика дослідження рівня розвитку емоційного інтелекту (В. Зарицька)				
Розуміння особистістю власних емоцій	0,028	24,575	16,425	118,5
Самоконтроль і саморегуляція емоцій	0,005	25,700	15,300	96,0
Розуміння особистістю емоцій інших	0,068	23,900	17,100	132,0
Здатність використовувати емоції у діяльності та спілкуванні	0,015	25,000	16,000	110,0
Загальний рівень розвитку емоційного інтелекту	0,002	26,250	14,750	85,0
Методика комунікативних умінь (Л. Міхельсон, адаптація Ю. Гільбуха)				
Компетентний стиль спілкування	0,003	26,000	15,000	90,0
Залежний стиль спілкування	0,797	20,000	21,000	190,0
Агресивний стиль спілкування	0,978	20,425	20,575	198,5
Методика «Вміння раціонально використовувати час» (І. Вертейко)				
Загальний рівень вміння раціонально	0,004	25,900	15,100	92,0

використовувати час				
Методика критичності мислення (Л. Старкі, адаптація О. Луценко)				
Загальний рівень розвитку критичного мислення	0,044	24,250	16,750	125,0

Згідно результатів, які можна проглянути в таблиці 3.4, ми можемо побачити, що показники, як загального рівня вміння раціонально використовувати час, так і загального рівня розвитку критичного мислення мають статистичні відмінності між групами наших досліджуваних. Що на нашу думку, спричинено саме вровадженням нашої тренінгової програми з розвитку «soft skills» для студентів- психологів першого курсу навчання у ЧНУ імені Ю. Федьковича.

Відповідно, згідно отриманих у ході нашого емпіричного дослідження результатів можна дійти висновку, що розроблена нами програма тренінгів щодо розвитку м’яких навичок майбутніх психологів є ефективною.

Підбиваючи підсумки, можна з упевненістю стверджувати, що проведений формувальний експеримент засвідчив істотне зростання рівня розвитку м’яких навичок у студентів-психологів першого курсу навчання у ЗВО з числа експериментальної групи, які безпосередньо взяли участь у розробленій нами тренінговій програмі. Порівняльний аналіз показників до та після впровадження тренінгу демонструє суттєве покращення таких ключових компетентностей «soft skills», як емоційний інтелект, критичне мислення, комунікативні вміння та навички раціонального використання часу.

ВИСНОВКИ

Аналіз наукових джерел із досліджуваної проблеми і результати проведеного емпіричного дослідження дають можливість сформулювати наступні висновки.

Сьогоднішній темп науково-технічного прогресу вимагає постійного вдосконалення компетенцій для збереження конкурентоспроможності на ринку праці. Особливо важливим є розвиток актуальних навичок XXI століття. Серед них особливе значення мають soft skills, які дозволяють ефективно діяти в соціальній сфері сучасного швидкозмінного світу, і їхню роль не слід недооцінювати.

Soft skills - це комплекс універсальних, надпрофесійних умінь, що забезпечують ефективну участь у навчальній чи професійній діяльності, підвищують продуктивність праці та мають наскрізний характер, тобто не обмежуються певною галуззю знань. Вони важливі як для спеціаліста, так і для будь-якої людини, яка прагне до успіху в сучасному світі.

Навички soft skills відносяться до категорії ключових умінь, що сприяють саморозвитку особистості. З часом їхнє освоєння стає особливо важливим, оскільки вони готують людину до життя в умовах постійних змін. Сучасна особистість має бути готовою до динамічного середовища та універсальною, що передбачає розвиток різноманітних соціально-психологічних компетентностей.

Поставлене на початку емпіричного дослідження завдання з підбору методик, тренінгових вправ та розробки структури тренінгової програми щодо формування «soft skills» у майбутніх психологів було повністю реалізоване. Тренінгова програма включала вправи на розвиток емоційної компетентності, рефлексивних умінь, конструктивної комунікації та ефективної самоорганізації. Структура програми вибудувана таким чином, щоб забезпечити логічну

послідовність формування м’яких навичок та інтеграцію різних компонентів у цілісний розвитковий процес.

Проведення формувального експерименту засвідчило істотне зростання рівня розвитку м’яких навичок у студентів експериментальної групи, які взяли участь у тренінговій програмі. Порівняльний аналіз показників до та після її впровадження демонструє суттєве покращення таких ключових компетентностей, як емоційний інтелект, критичне мислення, комунікативні вміння та навички раціонального використання часу. Студенти ЕГ стали більш емоційно стабільними, краще розуміють власні та чужі емоції, демонструють вищий рівень аналітичного мислення, рефлексії та саморегуляції, а також значно підвищили ефективність організації навчальної та життєвої діяльності. У комунікативній сфері простежується зростання частоти використання компетентного стилю взаємодії та зниження залежних і агресивних патернів, що є важливим для професійного становлення майбутніх психологів.

Порівняння результатів експериментальної та контрольної груп переконливо демонструє позитивний вплив тренінгової програми на формування soft skills. Застосування статистичного методу підтвердило наявність значущих відмінностей між групами після проведення тренінгу: студенти експериментальної групи продемонстрували вищий рівень розвитку м’яких навичок, тоді як у контрольній групі подібних змін не зафіксовано. Це свідчить про ефективність цілеспрямованого тренінгового впливу та важливість системного підходу до розвитку професійно значущих компетентностей.

Запропонована тренінгова програма, що пройшла апробацію в межах формувального експерименту, підтвердила свою практичну ефективність і може бути рекомендована для впровадження у процес професійної підготовки здобувачів психологічної освіти у закладах вищої освіти. Її використання створює умови для цілісного розвитку «soft skills», що є невід’ємною складовою професіоналізму майбутніх психологів, підвищує їхню здатність до ефективної

взаємодії з людьми, а також сприяє успішній адаптації у професійному середовищі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрусик О. Формування «soft skills» у майбутніх психологів в закладі вищої освіти. Soft skills – невід'ємні аспекти розвитку та формування конкурентоспроможності сучасних студентів: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Умань, 10 травня 2024 р.). Умань, 2024. С.7-10.
2. Бахмат Н.В. Розвиток soft skills здобувачів початкової освіти в умовах інклюзії. Вісник Черкаського національного університету імені Богдана Хмельницького. Серія «Педагогічні науки». 2022. Випуск 1. С. 144-152.
3. Бачієва Л. Тематика формування soft skills у змісті підготовки фахівців професійної освіти. Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. 2024. Випуск 1(144). С. 13-19.
4. Бобро А.А. Формування soft skills у майбутніх учителів початкової школи. Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя «Психолого-педагогічні науки». 2021. №1. С. 117-124.
5. Василенко О.М., Корчак І.М. Формування у студентів-психологів «soft skills» як чинник їх успішної майбутньої професійної діяльності. Науковий журнал «Психологічні травелоги». 2021. № 2. С. 17-24.
6. Василенко О.М., Мартинюк І.С., Кузьмінський С.І. Роль «soft skills» у розвитку професійної спрямованості та компетентності здобувачів вищої освіти. Професійно-прикладні дидактики. 2024. №2. С. 20-24.
7. Воронов О. І. Методика діагностування соціально-психологічних впливів на прийняття державно-управлінських рішень в індетермінованих умовах: Навчально-методичний посібник. Київ, 2017. 271 с.
8. Глов'юк О. Формування «soft skills» у студентів-психологів за допомогою інтерактивних методів навчання. Соціально-психологічна робота: інновації, стратегії та можливості: Збірник матеріалів круглого столу з міжнародною участю / Наукова редакція: З. Шарлович, М. Тріпак, О. Палилюлько, М. Волощук

(м. Кам’янець-Подільський – Ломжа, 19 березня 2025 р.). Ломжа, 2025. С. 212-216.

9. Горенко М.В. Soft skills майбутніх психологів у системі підготовки до здійснення професійної кар’єри. Soft skills – невід’ємні аспекти розвитку та формування конкурентоспроможності сучасних студентів: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Умань, 10 травня 2024 р.). Умань, 2024. С. 17-19.

10. Гузенко В.А., Хозраткулова І.А. Розвиток soft skills під час викладання дисциплін «Психологічна реабілітація: теорія та практика» і «Психометрика та діагностика в реабілітології». Габітус. 2024. Випуск 71. Том 1. С. 122-128.

11. Діденко Ж. Формування м’яких навичок («soft skills») на заняттях англійської мови у майбутніх менеджерів в умовах дистанційного навчання. Актуальні питання гуманітарних наук. 2021. Випуск 35, том 2, С. 266-271.

12. Єременко Т.Є., Бабова І.К. Презентація англійською мовою як soft skill для здобувачів магістерського рівня освіти. Габітус. 2023. Випуск 65. Том 1. С. 56-61.

13. Зарицька В.В. Методика дослідження емоційного інтелекту особистості. Теорія і практика сучасної психології. 2019. № 3 (2). Частина 2. С. 37-41.

14. Казьмірчук Н.С., Жовнич О.В., Стахова І.А. Театр природи як засіб формування soft skills в учнів початкових класів. Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: Педагогіка і психологія. 2020. Випуск 61. С.23-30.

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

16. Коляда Н.М., Кравченко О.О. Практичний досвід формування «soft-skills» в умовах закладу вищої освіти. Актуальні питання гуманітарних наук: Міжвузівський збірник наукових праць молодих вчених Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка. 2020. Том 6, №27. С. 137-145.

17. Копилова С.В., Ковальська Н.М. Системно-еволюційний підхід до концепту «soft skills». Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. 2024. Том 35 (74), № 3. С. 95-102.
18. Кошель А.П., Кошель В.М., Міненок А.О. Розвиток soft skills у майбутніх вихователів ЗДО як необхідний компонент конкурентоспроможності на ринку праці. Вісник Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка. Серія: Педагогічні науки. Чернігів, 2021. Випуск 12 (168). С. 194-198.
19. Кулішов В.С. Забезпечення набуття педагогічними працівниками ЗП(ПТ)О soft skills в умовах воєнного стану. Імідж сучасного педагога. 2024. №4(217). С. 57-61.
20. Курінний М.С. Формування гнучких навичок комунікації у майбутнього педагога закладу вищої освіти: кваліфікаційна робота освітнього ступеня «магістр». Науковий керівник: І.В. Козич. Запоріжжя, 2023. 110 с.
21. Лєвіт Д., Євтухова Т. Розвиток soft skills у контексті сталого розвитку освіти. Освіта. Інноватика. Практика. 2024. №12(1). С. 57-62.
22. Лісіна Л.О. Соціальні «м'які» вміння («soft skills») майбутнього бакалавра психології. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2024. № 97. С. 36-40.
23. Лядський І.К. Методи розвитку meta skills у працівників: social intelligence, self-management, innovation, employability. Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка. 2024. №20. С. 258-268.
24. Мандро Л. «Soft skills» та «meta skills» як основа фахового зростання соціальних працівників. Наука і освіта: Науково-практичний журнал. 2022. №3. С. 31-35.
25. Мандро Л.О. Педагогічні умови формування «soft skills» у майбутніх соціальних працівників: дисертація на здобуття ступеня доктора філософії за спеціальністю 015 «Професійна освіта (за спеціалізаціями)». Івано-Франківськ, 2024. 393с.
26. Мешко Г.М., Мешко О.І. Формування soft skills студентів непедагогічних спеціальностей у процесі вивчення курсу «Педагогіка». Науковий вісник

Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». 2021. Випуск 1 (48). С. 267-271.

27. Наход С.А. Значущість «soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 5. Педагогічні науки: реалії та перспективи. 2018. Випуск 63. С. 131-135.

28. Оношко Н.І. Особливості розвитку soft skills молодших школярів: кваліфікаційна робота освітнього ступеня «магістр». Науковий керівник: кандидат пед. наук, доцент Коновальчук М.В. Чернігів, 2021. 112с.

29. Островська Г.Й Soft skills як ресурс формування підприємницьких компетенцій самонавчальної організації. Соціальні та економічні вектори інноваційного розвитку бізнес-структур: Матеріали IX Всеукраїнської науково-практичної конференції пам'яті почесного професора Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя, академіка НАН України Миколи Григоровича Чумаченка (м. Тернопіль, 23 квітня 2020 року). Тернопіль, 2020. С. 62-63.

30. Паславська І.С. Розвиток у студентів «soft skills» у процесі вивчення іноземної мови як необхідний компонент конкурентоспроможності майбутніх фахівців. Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка. 2020. №3 (334). С. 179-186.

31. Поліщук О., Ганджа Д. Розвиток «soft skills» як важливий чинник працевлаштування майбутнього психолога. Soft skills – невід'ємні аспекти розвитку та формування конкурентоспроможності сучасних студентів: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Умань, 10 травня 2024 р.). Умань, 2024. С. 37-41.

32. Профілактика посттравматичних стресових розладів: психологічні аспекти: Методичний посібник / Упорядники: Д.Д. Романовська, О.В. Ілащук. Чернівці, 2014. 133 с.

33. Психодіагностична практика в загальноосвітніх навчальних закладах / Упорядники: Заболотна Н. М., Ісаєвич С. І., Омелянська В.І. Ужгород, 2022. 81с.

34. Тарасенко О.Ю. Формування м’яких навичок майбутніх учителів на основі технології «Освітній коучинг»: кваліфікаційна робота освітнього ступеня «магістр». Науковий керівник: доктор педагогічних наук, доцент С. Л. Кучер. Кривий Ріг, 2023. 91 с.
35. Туріщева Л.В., Дорожко І.І., Малихіна О.Є. Розвиток «soft skills» у підлітків із порушенням слуху. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Психологія». 2024. Випуск 1. С. 118-122.
36. Чаусов І.А., Брюховецька О.В. Визначення і зміст поняття «soft-skills» майбутніх фахівців. Вісник післядипломної освіти. Серія «Соціальні та поведінкові науки; Управління та адміністрування». 2024. Випуск 28(57). С. 136-153.
37. Чухно І.А. Формування soft skills як складова якісної підготовки студентів медичних ЗВО в сучасних умовах. Topical issues of modern science, society and education Proceedings of I International Scientific and Practical Conference (Kharkiv, Ukraine, 8-10 August 2021). Kharkiv, 2021. P. 613–619.
38. Шакотько В. Soft skills і штучний інтелект у професійній підготовці майбутніх учителів. Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені О. Довженка. Серія: Педагогічні науки. 2025. №1(57). С. 77-84.
39. Ячменик М., Корнус О., Браславська О., Рожі, І. Особливості формування «soft skills» у здобувачів вищої освіти в умовах педагогічного закладу вищої освіти. Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету. 2022. №2. С. 16-25.