

Міністерство освіти і науки України
Львівський національний університет імені Івана Франка
Факультет педагогічної освіти
Кафедра загальної педагогіки та педагогіки вищої школи

ПРОКОПІВ МАКСИМ

ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ SOFTSKILLS У МАГІСТРІВ
СПЕЦІАЛЬНОСТІ 011 ОСВІТНІ, ПЕДАГОГІЧНІ НАУКИ

Магістерська робота

Галузь знань 01 Освіта / Педагогіка

Спеціальність 011 «Освітні, педагогічні науки»

Науковий керівник:

завідувач кафедри загальної
педагогіки та педагогіки вищої
школи, доктор педагогічних наук,
професор Квас О.В.

Львів-2023

ЗМІСТ

АНОТАЦІЇ	3
ВСТУП	8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ «SOFT SKILLS» У МАГІСТРІВ ОСВІТНІХ, ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК	11
1.1.Методологічні підходи до розуміння сутності феномену «компетентність».....	11
1.2.Зміст та складові soft skills магістрів спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки	17
1.3.Особливості формування ключових soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук продовж навчання.....	23
РОЗДІЛ 2. УМОВИ ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ SOFT SKILLS МАГІСТРІВ ОСВІТНІХ, ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК	30
2.1. Мотивація студентів як умова формування soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук	32
2.2.Створення позитивного соціально-психологічного клімату під час навчальних занять як умова формування soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук.....	33
2.3. Використання нестандартних методів навчання як умова формування soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук	36
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СФОРМОВАНОСТІ НАВИЧОК SOFT SKILLS МАГІСТРІВ ОСВІТНІХ, ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК	41
3.1. Організація дослідження та обґрунтування методик. Опис вибірки досліджуваних	41
3.2. Аналіз отриманих результатів дослідження.....	51

3.3 Тренінг формування навичок soft skills у магістрів освітніх, педагогічних наук	59
ВИСНОВКИ	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	68
ДОДАТКИ	74

АНОТАЦІЯ

Актуальність проблеми формування ключових softskills у студентів магістрів зумовила вибір теми дослідження «Формування ключових softskills у магістрів спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки» магістром Львівського національного університету імені Івана Франка, М. Прокоповим, за спеціальністю 011 «Освітні, педагогічні науки», кваліфікацією: «магістр освітніх, педагогічних наук. Професіонал з управління та експертизи освітнього простору», м. Львів, 2023 р.

Об'єкт дослідження: професійна підготовка магістрів освітніх, педагогічних наук.

Предмет дослідження: формування ключових soft skills у магістрів освітніх, педагогічних наук.

Мета: визначити та обґрунтувати умови формування ключових soft skills та емпірично перевірити сформованість ключових soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук.

Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 68 сторінках. Загальний обсяг роботи – 80 сторінок. У тексті магістерської роботи міститься 2 додатка, 5 таблиць, 1 рисунок.

У *першому* розділі за результатами теоретичного дослідження визначено, що навички soft skills, цегнучкість особистості на професійному рівні, це над професійні особистісні навички, які мають вагомий вплив на реалізацію себе як успішного професіонала, зокрема, і у педагогічних професіях. Здійснено аналіз стану вивчення проблеми формування ключових softskills магістрів освітніх педагогічних наук.

У *другому* розділі визначено та виокремлено умови формування ключових soft skills магістрів освітніх педагогічних наук:

- 1) мотивація студентів;

- 2) формування сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській групі як умова формування ключових soft skills магістрів;
- 3) використання нестандартних методів навчання;

У *третьому* розділі емпірично перевірено рівень сформованості ключових soft skills магістрів освітніх педагогічних наук на основі анкетування здобувачів вищої освіти.

Теоретичні та експериментальні результати магістерської роботи:

- на підставі аналізу літературних джерел з'ясовано сутність поняття «компетентність» як проблеми дослідження;
- визначено та педагогічні умови формування ключових soft skills магістрів освітніх педагогічних наук;
- здійснено емпіричне дослідження сформованості ключових soft skills магістрів освітніх педагогічних наук.

Ключові слова: ключові soft skills, методологічні підходи до формування ключових soft skills, умови формування ключових soft skills.

SUMMARY

The urgency of the problem of formation of softskills in master's students led to the choice of research topic « Formation of key softskills in masters of specialty 011 Educational, pedagogical sciences » by Master of Lviv National University named after Ivan Franko, M. Prokopiv specialty 011 «Educational, pedagogical sciences», qualification: «Master of Educational Pedagogical Sciences. Professional in management and examination of educational space», Lviv, 2023

Object of research: professional training of masters of educational, pedagogical sciences.

Subject of research: pedagogical conditions for formation of softskills of masters of educational pedagogical sciences.

Purpose: to determine and substantiate the pedagogical conditions for the formation of softskills and experimentally test the formation of softskills of masters of educational pedagogical sciences.

The master's thesis consists of an introduction, three sections, conclusions, a list of sources used, appendices. The main content of the work is set out on 68 pages. The text of the master's thesis contains 2 appendices, 5 tables, 1 figures.

In the first section, based on the results of theoretical research, it was determined «softskills», personal resilience at the professional level, these are professional personal skills that have a significant impact on the realization of oneself as a successful professional, in particular, in socio-economic professions. If a person possesses, in addition to professional knowledge and skills, also soft skills, then he is competitive in the labor market and can confidently offer himself to employers. The analysis of the state of research of the problem of formation of softskills of masters of educational pedagogical sciences is carried out.

In the *second* section the pedagogical conditions for formation of softskills masters of educational pedagogical sciences were defined and singled out:

1) motivation of students;

- 2) formation of a favorable socio-psychological climate in the student group as a condition for the formation of the softskills of masters;
- 3) use of non-standard teaching methods.

In the *third* section the level of formation of softskills of masters of educational pedagogical sciences on the basis of questionnaires of applicants of higher education is experimentally checked.

Theoretical and experimental results of the master's thesis:

- based on the analysis of literature sources, the essence of softskills as a research problem was clarified;
- identified and substantiated the pedagogical conditions for the formation of softskills of masters of educational pedagogical sciences;
- carried out an experimental study of the formation of softskills of masters of educational pedagogical sciences.

Key words: softskills, methodological approaches to formation of softskills, pedagogical conditions of formation of softskills.

ВСТУП

Актуальність дослідження Сучасні виклики українського суспільства висувають нові вимоги до підготовки магістрів педагогічних спеціальностей, їх професійного та особистісного розвитку.

Універсальні компетенції сучасних освітніх програм, це – ключові компетентності (key competencies). Щоб розвинути зазначені компетентності, передусім магістри педагогічних спеціальностей мають засвоїти знання та вміння, які допоможуть їм здійснювати освітню діяльність ефективно, водночас розвиваючись й успішно вдосконалюючись. До таких навичок віднесемо core skills – серцевинні навички, base skills – основні навички, soft skills – м'які навички.

Сучасний ринок праці потребує фахівця, який гнучко адаптується у «нових» умовах, прагне бути всебічно розвиненим, конкурентоспроможним тощо. Універсальні м'які навички та їх формування в продовж навчання є важливою складовою цього процесу, нарівні з професійними знаннями та вміннями. Такі навички надають магістрам педагогічних спеціальностей можливість всебічно професійно розвиватися й знайти успішну роботу на сучасному ринку праці.

Дослідження окресленої теми представлено у працях І. Зайцева[11], Н. Длугунович [9], К. Коваль[18], Л. Іванова, О. Скорнякова [15], Н. Коляда, О.Кравченко [21], С.Наход [29], О. Повстин, Г.Мозгова, В.Євтушенко, А.Мозгова [27], М. Козяр [35], А. Тушак [42], І. Ткачук Н., Сосновенко [41], Н. Федоренко [44].

Актуальність зазначеної проблеми, її не достатнє висвітлення у сучасній педагогічній науці та практиці зумовили вибір теми магістерської роботи: «Формування ключових softskills у магістрів спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки».

Об'єкт дослідження: професійна підготовка магістрів освітніх, педагогічних наук.

Предмет дослідження: формування ключових soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук.

Мета: визначити та обґрунтувати умови формування ключових softskills та емпірично перевірити сформованість ключових softskills магістрів освітніх, педагогічних наук.

Завдання дослідження:

- 1) на підставі аналізу літературних джерел з'ясувати сутність поняття «компетентність»;
- 2) визначити та обґрунтувати умови формування ключових softskills магістрів освітніх, педагогічних наук;
- 3) здійснити емпіричне дослідження сформованості ключових softskills магістрів освітніх, педагогічних наук;
- 4) розробити тренінг формування навичок soft skills у магістрів освітніх, педагогічних наук.

Для вирішення завдань використано комплекс методів **дослідження:**

- *теоретичні* (аналіз, синтез, конкретизація, узагальнення, інтерпретація.);
- *емпіричні* методи (анкетування на основі різних методик);
- *методи математичної статистики* (частотний аналіз, t-критерій Стьюдента).

Експериментальна база: факультет педагогічної освіти Львівського національного університету імені Івана Франка.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

- визначено та обґрунтовано умови формування ключових softskills магістрів освітніх, педагогічних наук;
- науковий результат розширює відомі теоретичні чи практичні положення щодо формування ключових softskills.

Практичне значення результатів дослідження полягає в тому, що одержані дані можуть бути використані як підґрунтя для підвищення рівня якості результатів навчання магістрів освітніх, педагогічних наук та формування у них ключових softs kills.

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Основний зміст роботи викладено на 68 сторінках. Загальний обсяг роботи – 80 сторінки. Список використаних джерел нараховує 51 найменування (з них 2 – англійською мовою). У тексті магістерської роботи міститься 2 додатки, 5 таблиць, 2 рисунки.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ
ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ SOFT SKILLS У МАГІСТРІВ
ОСВІТНИХ, ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК

1.1. Методологічні підходи до розуміння сутності феномену
«компетентність»

Соціономічні спеціальності, це професії із сфери «людина – людина», що надають освітні та виховні послуги, наприклад, викладач вищої школи, педагог у дошкільному закладі освіти, інформаційні послуги – соціальної, соціально-психологічної чи соціально-педагогічної допомоги, зокрема, психолог, соціальний педагог/працівник та медичні послуги – лікар, медична сестра тощо; юридичні консультації – юрист тощо.

Фахівці професій типу «людина – людина» повинні вміти надавати людині необхідну допомогу і вміти сприймати людей з точки зору їх поглядів, труднощів, вимог, проблем, почуттів і т. д. Від успішного виконання завдань залежить життя іншої людини. свою професійну діяльність, тому фахівець професій «люди для людей» має бути різнобічною особистістю, мати певний набір освітніх та особистісних умінь і навичок, вміти знаходити рішення для складних людей, які, за своїми переконаннями, потребують допомоги, повинні мати компетенції, які вони набувають, зміцнюють і вдосконалюють під час професійної діяльності.

Дослідник О.В.Овчарук, зазначає, що представники професій типу «людина-людина» у професійній діяльності послуговуються фаховими знаннями відповідно до проблем та запитів людей, це може бути будь-яка допомога – соціальна, медична, юридична, психологічна та ін. «Для фахівців професій типу «людина-людина» важливим аспектом виступає наявність у них спеціальних задатків, фахових знань й універсальної гнучкості» [31].

Важливі також загальноприйняті норми та принципи, причому не лише ті, що прописані для даного суспільства, а й узвичаєні у даній місцевості, що не завжди є фіксовані й задокументовані. Звісно, якщо фахівець даної групи професій вміє застосувати у комплексі уміння, знання, гнучкість, навички, терпіння, де потрібно розуміння та емпатію, однозначно отримає і сам задоволення від власної професійної діяльності – йому будуть щиро вдячні навколишні.

Перерахувавши вище фахівців зазначених професій охарактеризуємо професію педагога. До кожної спеціальності з сфери «людина – людина» існують психологічні вимоги, що мають спільні та відмінні якості. Педагогам необхідно чітко володіти спеціальними знаннями про вікові та психологічні особливості розвитку людини від народження до смерті, вплив на психіку негативних факторів суспільного життя, психічні та психологічні травми, девіації, залежності та багато іншого, але найголовніший фактор у нашому Компетентність – це особистісний фактор педагога, тобто наскільки психолог як фахівець здатний до самоосвіти, самореалізації та самовдосконалення або здатний допомогти насамперед собі, а потім і клієнтам.

Життя сучасної людини наповнене багатьма проблемами, які необхідно вирішити: особистими, соціальними, родинними, професійними тощо. Вирішуючи конкретні проблеми, особистість відповідно розвивається і вдосконалюється на основі досвіду, який вона отримує протягом життя. Фахівець одночасно набуває певних компетенцій і суб'єктивного усвідомлення того, чого вона хоче і як цього досягти особисто, тобто знаходить і розуміє своє «Я».

Щоб життя було успішним, людина повинна зробити кар'єру, адже професійна діяльність є основним джерелом підтримки, як матеріальної, так і духовної. Бо здобуваючи освіту, саморозвиваючись, набуваючи специфічних компетенцій, людина духовно збагачується, формуються стійкі

цінності та вибудовуються певні ціннісні орієнтації, метою яких є особистісний та професійний розвиток.

Щоб всебічно зрозуміти поняття «компетентність», розглянемо його з точки зору наукової літератури. Компетентність відповідальна (лат.) і відповідна, яка складається з функціональних навичок, знань і особистісних характеристик, об'єднаних для ефективної професійної діяльності. Компетенції розглядаються у вигляді навичок, умінь і знань, які необхідні на сучасному етапі виконання багатоаспектних завдань і вирішення професійних проблем[31].

Компетентність – це професійні навички, уміння і знання, це особистісні властивості, зокрема як здатність вчитися протягом життя, уміння взаємодіяти та співпрацювати з людьми, працювати в команді, це розвинене логічне мислення, це вміння відбирати і правильно використовувати інформацію, володіти комунікативними навичками та ін. [27].

Якість підготовки магістрів освітніх, педагогічних наук та їх професійний рівень визначається компетентністю, що формується від початку навчання та впродовж професійної діяльності, коли педагог володіє мотивацією та бажанням до самовдосконалення, знаходить логічно-структуроване рішення проблем у взаємодії з іншими [4].

Сучасна дослідниця М. Опачко, компетентність трактує так – «для створення професійних умов взаємодії в продуктивній командній роботі і на особистісному рівні – індивід повинен бути компетентним – здібності та якості гармонійно взаємодіють щодо прийняття рішень, логічного подолання професійних проблеми та життєвих труднощів» [34].

Поняття компетентність О.О. Субіна трактує, як поєднання умінь, знань, навичок, продуктивного й логічного мислення, відповідальність за прийняття суб'єктивних рішень та вчинки у професійній діяльності. Дослідниця стверджує, що основним завданням підготовки здобувачів вищої

освіти зі спеціальності освітні, педагогічні науки має бути спрямованість на формування тих компетентностей, що є провідними у соціально-економічних умовах сучасного розвитку українського суспільства. Зокрема, завдяки тому, що велика увага приділяється формуванню компетентностей, магістри освітніх, педагогічних наук у їх майбутній професійній діяльності матимуть змогу йти в ногу з сучасними стрімкими вимогами, які висувають роботодавці [7].

На переконання вчених І. та М. Федоренків феномен компетентності у підготовці магістрів освітніх, педагогічних наук, полягає у комплексному наданні практичних і теоретичних фахових вмінь і знань, а також націленості на гармонійний розвиток особистості здобувачів впродовж двох – півтора (магістр) років навчання [44].

Львівська вчена Зоряна Ковальчук [20], відзначає, що особливим компонентом набуття компетентності майбутніх фахівцями при здобутті професійної освіти, зважаючи на сучасні вимоги роботодавців, є зосередженість на практику, зокрема, ми зміщуємо вектор із фундаментальних знань на практичні уміння і частково базові навички. Ми зосереджуємося не на кількості наданих навчальних матеріалів, тобто не на тому, чого вивчати, а на тому, як ми повинні надавати навчальні матеріали, тобто як навчати.

Як ми розуміємо – це зумовлює зміни в освітньому процесі та реконструкцію стосунків викладач-здобувач. Студенти мають по-новому будувати свій освітній процес, а викладачі – надавати освітні послуги.

М.Фіцула зазначає, що професійна компетентність має ґрунтуватися на професійні компетенції мають ґрунтуватися на ціннісних орієнтаціях і цінностях майбутнього фахівця щодо професійної діяльності, його мотиваційного вибору, можливостей саморозвитку в професійному напрямку, а також ознайомленні з новітніми технологіями та творчою діяльністю, розуміння свого «я» в обраній професії та ін. [45].

О. Пометун вважає, що феномен «компетентність» визначається, як сукупність умінь, знань і навичок, а також установок, мотивації та можливостей, які разом дозволяють визначити та ідентифікувати свою професійну діяльність у вирішенні професійних завдань, які повинні бути характерними для конкретного діяльності [36].

С. Карплюк, стверджує, що компетентність у загальному розумінні даної дефініції, вміщує комплекси вмінь, знань і відношення до фахових компетентностей, які здобувачі вищої освіти здобувають впродовж навчання, та застосовуватимуть їх у професійній діяльності [17].

І. Кривонос відмічає, що компетентність сучасного магістра освітніх, педагогічних наук вміщує знання та уміння, що потребують постійного оновлення, та навички, що вимагають постійного вдосконалення задля результативності при вирішенні майбутніх професійних задач [14].

Компетентність містить також прогностичну складову, адже майбутній фахівець повинен вміти прогнозувати події та результати, орієнтуватися в ситуації, самостійно проектувати наперед, адже знання отримані у ЗВО потрібно доповнювати самонавчанням та самовдосконаленням. Наголошується на тім, що «...вища школа має створити умови, які б спонукали здобувачів до саморозвитку, самовдосконалення, самостійного пошуку, творчої діяльності, адже освітянин має вміти поглиблювати і вдосконалювати знання та фаховість протягом всього життя»[14].

Компетентність магістрів освітніх, педагогічних наук також пояснюються якістю та ефективністю професійної діяльності. Компетентний працівник має уміння, навички, й знання, практичну підготовку й теоретичну підготовку, мотивацію до професійної діяльності, вміє вирішувати поставлені завдання, прагне здійснити кар'єру, є творчим та допитливим тощо.

Зміст визначення феномену компетентності полягає в тому, що це багатофункціональне, складне поняття, яке розглядається у численних наукових розвідках крізь призму аксіологічного, акмеологічного,

компетентнісного, суб'єктивного, діяльнісного, особистісно-інтегрального, гуманістичного, соціально-культурного, соціально-адаптивного, психолінгвістичного, соціально-психологічного підходів тощо. Проте хочемо зазначити, що однозначної думки щодо трактування компетентності як наукової категорії немає.

Зокрема, компетентність, за О. Пометун [36], висвітлено з врахуванням у таких наукових підходів – аксіологічний – компетентність через формування у собі цінностей та ціннісних орієнтацій з врахуванням ментальності, духовних, моральних та матеріальних цінностей; акмеологічний – особистість є компетентною через прагнення до вершини гармонійного розвитку, гуманістичний – особистість формує компетентності емпатії, поваги, тощо, компетентнісний – це фахові компетенції особистості які вона здобуває упродовж життя, діяльнісний – це компетентності особистість здобуває у власній діяльності, особистісно-інтегративний підхід – відповідно до досвіду, що ґрунтується на здобутті навичок й умінь, індивідуальному розвитку, отриманих знаннях, формує ціннісні орієнтації та цінності, світоглядну позицію, психолінгвістичний підхід – це компетенції комунікації, зокрема, як особистість уміє підтримати розмову, вміло знаходить спільну мову з опонентами, відчуває змістову наповненість і актуальність, соціально-адаптивний – компетентність соціальної адаптації до соціума, соціокультурний підхід – соціалізація та адаптація у соціумі, соціально-психологічний – особистість компетентна в умінні гармонійного міжособистісного спілкування, взаємодії з іншими людьми, суб'єктивний розуміння ролі сім'ї та у суспільстві, родині тощо.

Отже, наукові підходи до розуміння феномену «компетентність» полягають у загальному розумінні через знання, вміння і навички, якими мають володіти майбутні фахівці, які вони отримують впродовж навчання уЗВО, а також, це уміння знаходити творчі розв'язання проблем на професійній ниві.

Зазначимо, що закордонні вчені схилиються до думки, що компетентність магістрів освітніх, педагогічних наук, це не лише фахові уміння, знання й навички, які здобувач може застосувати у майбутній професійній діяльності, до професійних додають власний життєвий досвід, практичні уміння та власні знання, які людина може застосовувати, як у професійній діяльності, так і в повсякденному житті.

1.2. Зміст та складові soft skills магістрів спеціальності 011

Освітні, педагогічні науки

В цьому розділі приділимо увагу аналізу змісту поняття softskills. soft skills – це гнучкі, м'які, соціальні навички – згідно перекладу з англійської мови. Такі навички важливі в багатьох професіях, тобто немає прив'язки до однієї професії. Проте вони важливі для професійної діяльності сучасного конкурентоспроможного спеціаліста у своїй галузі, адже на сучасному ринку праці ніхто не працює сам. Гнучкі комунікативні навички необхідні для всіх професій, які існують у суспільстві, адже інформація – це найважливіше, що ви можете донести своїм опонентам, клієнтам, колегам по роботі, професії та почуватись ефективними в цьому.

Термін soft skills розпочав своє життя в 1960-х роках у США, але з кожним роком вимоги до формування м'яких, гнучких навичок стають все більш важливими та необхідними. Технічний прогрес удосконалюється щохвилини, тому освітні компетентності, набуті під час освітньої діяльності в закладах освіти різного рівня втрачають актуальність та потребують вдосконалення.

Тому компетентним вважається фахівець, який має вищу освіту та диплом, а також той, хто відповідає вимогам часу, здатний відповідно до сучасних вимог навчатися та постійно вдосконалюватися, знаходить креативні нестандартні рішення, вміє приймати на себе відповідальність,

має емоційний інтелект і здатність до співпраці та ефективного спілкування в командній роботі.

У своїх науково-практичних розвідках сучасні дослідники освіти прагнуть детально висвітлити вимоги до компетентності майбутніх фахівців – магістрів освітніх, педагогічних наук, зокрема, значну частину досліджень зосереджено на формуванні гнучких навичок soft skills.

Міждисциплінарний підхід до проблеми soft skills дозволяє зробити деякі акценти, зокрема:

С.Наход – акцентує на важливості soft skills для представників освітянських професій [29];

О. Делія – висвітлює soft skills формування особистості магістрів освітніх, педагогічних наук у галузі професійної діяльності та вплив гнучких навичок на професійне становлення [8];

К.Коваль – обґрунтовує значимість для здобувачів soft skills при формуванні успішного портфоліо та проходження співбесіди при влаштуванні на роботу [18];

Н. Коляда, О. Кравченко – наголошують на значимості формування soft skills під час навчання у вищому закладі освіти [21];

Аналізуючи публікації з зазначеної проблеми, що подаються у списку використаних джерел [21],[18],[41],[42], виокремимо м'які, гнучкі навички, які дослідники поділяють на групи.

Зокрема, soft skills поділяють на такі групи:

Комунікативні навички.. Саме вміння ефективно спілкуватися, дозволяє виявляти емпатію щодо емоцій та почуттів інших, працювати в команді, мати лідерські якості та емоційний інтелект.

Самоорганізація. Навичка, що допоможе налаштуватися на роботу, самоосвіту, самовдосконалення, вміння працювати з прокрастинацією та вміло розподіляти час. Навички творчого мислення. Вони потрібні для

прийняття нестандартних форматних рішень, пошуку унікальних (нестандартних) шляхів найкращого вирішення поставленої задачі.

Навичка працювати з інформаційними джерелами. Перш за все, вміння знаходити достовірну інформацію, уміння її правильно аналізувати, робити відповідні висновки, розрізняти де неправда, а де правда. Вміння працювати в Excel, Word, PowerPoint та інших програмах, що вимагає професійна діяльність.

Навичка стресостійкості. Кожна повсякденна подія може викликати стрес, тому вміння контролювати свій емоційний стан, виявляти спокій, коли насправді це не так, здатність працювати в стресових ситуаціях, навичка контролювати себе та надавати допомогу – це надзвичайно важливо для всіх спеціалістів, які займаються міжособистісними контактами. Цей навик дуже важливий у контексті останніх подій війни та військових дій в Україні. Без здатності протистояти стресу вести професійну діяльність важко, а професійне вигорання призведе до психічних розладів і травм.

Табл.1.1. Детальніше висвітлення поняття soft skills представлено у вигляді

Таблиця 1.1.

Трактування розуміння soft skills вченими

<i>Вчений</i>	<i>Трактування поняття softskills</i>
Н. Коляда, О.Кравченко	До гнучких навичок належить – «... креативність, лідерські якості, уміння працювати в команді, організаторські здібності, системне мислення, емоційний інтелект, комунікація, робота з інформацією, мотивація» [21, с. 145]
К.Коваль	М'які навички важко виміряти, зокрема – «... працелюбність, ініціативність, творчі здібності, здатність до навчання, чесність» [18, с. 7]

С.Наход	Представляє розбивку дефініції, зокрема, «soft» м'які навички – це гнучкість, до яких вона відносить: «... відсутність стереотипності, шаблонності, подолання фіксованої функціональності, здатність до змін»; skills трансліює, як компетентність – «... здатність, готовність та можливість особистості діяти у мінливих ситуаціях, спираючись на інтуїцію та власний досвід» [29, с. 132]
О.Делія	Характеризує «... соціальні навички особистості, які можна класифікувати на міжособистісні, як взаємодія лідерських якостей, організаційні навички та уміння спілкуватися. До них відносять комунікативні та управлінські: вміння встановлювати міжособистісні взаємини, навички переконання, проведення переговорів, ораторське мистецтво та презентаційні навички, здатність ведення дискусій, прийняття рішень, уміння створити ефективні команди з урахуванням культурних відмінностей, можливість вирішення конфліктних ситуацій» [8, с. 187]

Зробивши контент-аналіз публікацій [8], [11], [15], [18], [29] можемо висновкувати, що спільної думки серед дослідників, переліку чи класифікації soft skills наразі немає.

На загал виокремимо softskills:

- вміння навчатися у продовж життя та навчати інших;
- ефективно комунікувати та успішно вести переговори;
- вміння працювати у команді;
- лідерські якості;
- вміння моделювати цілі й знаходити успішні рішення та втілення, реалізацію їх у професійне життя;
- уміння креативно підходити до вирішення задач та творчо мислити;
- вміння аналізувати конфліктні ситуації;
- уміння поважати свій час;

- емоційний інтелект
- бути стресостійким до викликів у професії.

Звісно, що це не повний список гнучких навичок, якими має володіти магістрів освітніх, педагогічних наук.

До формування вимог до м'яких soft skills майбутніх фахівців – магістрів освітніх, педагогічних наук, існують певні психологічними вимоги. Якщо професійну діяльність починає кваліфікований фахівець, то як виміряти рівень його компетентності в оволодінні soft skills вчені ще не придумали, це суб'єктивна сторона особистості, тому діагностиці не підлягає.

Освітяни вважають, що soft skills відіграють значну роль при практичній підготовці фахівця. Зокрема, уміння й знання потрібно поновлювати відповідно до сучасних вимог до професії, праці тощо, тому soft skills стали особливо актуальними у час технічного та інформаційного прогресу. Навички soft skills – це гнучкість особистості на професійних рівнях, зокрема, професійні особистісні якості мають значний вплив на самореалізацію успішного фахівця, особливо в соціально-економічних професіях. Якщо людина має, окрім знань та професійних навичок, ще й soft skills, вона конкурентоспроможна на ринку праці та може сміливо пропонувати себе роботодавцям.

Особливості підготовки магістрів освітніх, педагогічних наук у тому, що майбутній фахівець виступає предметом професійної діяльності, та водночас – об'єктом означеної, адже комунікація у професійній сфері – це важлива якість для успішної реалізації професійного завдання. Ще наголосимо, на важливості соціальної компетентності, зокрема, поєднання навичок соціальної компетентності та комунікабельності значиме вміння для магістрів освітніх, педагогічних наук щодо взаємодії з оточуючими людьми не залежно від вікових та інших їхніх особливостей тощо. Взаємодія ґрунтуватися на уміннях, знаннях і навичках магістрів освітніх,

педагогічних наук, на особливостях емоційного інтелекту, на впевненості у професійних діях, прогностичних вміннях спрямованих на успішну професійну реалізацію.

Отже, розглянемо soft skills у педагогічній діяльності.

Педагог – є важливою фігурою у формуванні та зростанні підростаючої особистості, тому педагогу, викладачу чи вихователю важливо вміло формувати та творити майбутню особистість гідного громадянина нашої країни.

Педагог – згідно стандарту освіти має володіти м'якими навичками – вміння успішного спілкування, емоційним інтелектом, трансляванням знань та всім вище переліченим, що відіграють особливу роль у професійній діяльності педагога чи викладача, організатора освітніх процесів.

Звернемо увагу на такий soft skill, як емоційний інтелект, адже наявність емоційного інтелекту покращує професійну діяльність, тут важливу роль відіграє узгодженість особистого емоційно-когнітивного стану, де людина вміє правильно «читати» свої емоції. і розуміє їх, це рефлексія та когнітивність, де людина розуміє емоції інших людей, це вже емпатичний рівень і знає, як спрямовувати свою поведінку відповідно до емоцій, це саморегуляція та управління поведінкою інших, рухатися в правильному напрямку – це соціальна навичка.

Тому, коли фахівець має розвивати ще й емоційний інтелект, він здатний правильно інтерпретувати емоції інших людей – людей із оточення в колективі, людей, які приходять за допомогою чи підлеглих, і при цьому розуміти та вміти інтерпретувати власні емоції, а також здатність справлятися з власними емоціями.

Іншим важливим soft skill є соціальна фасилітація, яка вимагає від магістра освітніх, педагогічних наук здатності впливати вербально та невербально на інших людей. Це володіння активною, граматично правильною мовою, її відтінками, емоційним звучанням, умінням чітко й

лаконічно донести інформацію тощо. Адже комунікація є одним із найважливіших умінь у професіях, пов'язаних із міжособистісними контактами. Тому що під час комунікативної діяльності виникають певні труднощі, непорозуміння та конфліктні ситуації, в яких потрібно вміти знаходити потрібні слова та правильною інтонацією направляти їх у потрібне русло. Проте успішна професійна діяльність у випадку соціономічних професій залежить від успішного та вмілого володіння навичками соціальної фасилітації.

Розуміємо, що підготовка магістрів освітніх, педагогічних наук має бути зосереджене не лише на формуванні майбутнього успішного фахівця, а й на людині з особистісними якостями, які б збагачували й доповнювали професійні. Завдяки успішному формуванню soft skills у майбутніх фахівців з'являються корисні вміння для виконання якісної професійної діяльності, про що йтиме мова у наступному параграфі.

1.3. Особливості формування ключових soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук продовж навчання

Формування soft skills у магістрів освітніх, педагогічних наук ґрунтується на Законі України «Про освіту», «Про вищу освіту», Статутах та Концепції розвитку університету, а також освітньо-професійній програмі. Зокрема, у нашому університеті підготовка магістрів освітніх, педагогічних наук керується «Положенням про організацію освітнього процесу у Львівському національному університеті імені Івана Франка », «Положенням про порядок визнання у Львівському національному університеті імені Івана Франка результатів навчання, отриманих у неформальній освіті», а також «Статутом Львівського національного університету імені Івана Франка», освітньо-професійної програми підготовки майбутніх фахівців у галузі педагогіка.

Виходячи із зазначених документів, важливим аспектом для

майбутніх спеціалістів є розвиток та формування «м'яких навичок», які є визначальними та популярними в особистих професіях, оскільки є невід'ємним елементом формування конкурентоспроможних працівників освітньої галузі. Розкриємо деякі аспекти формування «м'яких навичок» у майбутніх спеціалістів.

М'які компетенції, навички, важливі в міжособистісних професіях: соціальні, універсальні – це навички міжособистісного спілкування, відповідальності, професійної діяльності в складних, критичних умовах (вчителі з посттравматичним стресовим розладом, робота з учасника воєнних дій, дистрес).), це здатність працювати в команді, гнучкість у вирішенні конфліктних ситуацій, здатність мислити логічно, конструктивно та творчо.

Розвиваючи *soft skills* під час занять в університеті, студенти повинні розуміти, що це навички, які дозволять їм успішно працевлаштуватися. Здобувачам вищої освіти слід усвідомлювати, що такі навички складаються насамперед із особистості, особистості професіонала, його гнучкості, манер і професійного етикету, ставлення до успіху. *Soft skills* відіграють провідну роль у побудові та розвитку кар'єри.

М'які навички відрізняються від хард навиків (це технічні навички), м'які навички більше затребувані роботодавцями гуманітарних професій. Тому що опанувати *soft skills* набагато складніше і не кожному це вдається, не кожен може бути комунікабельним, емоційно стійким до стресів, не кожен має лідерські якості. Але складні навички легше освоїти, навчившись володіти ними.

Виховання «м'яких навичок» студентів ЗВО базується на специфічних підходах, які використовують професори та доценти упродовж освітньої підготовки майбутніх конкурентоспроможних спеціалістів, зокрема: інтегральний, гуманістичний, синергетичний, антропоцентричний, аксіологічний, андрагогічний, когнітивний, гуманітарний тощо. Водночас

при застосуванні принципів студеноцентризму та толерантності, партнерства та взаємодії між учасниками освітнього процесу тощо.

Підготовка здобувачів вищої освіти, зокрема, магістрів освітніх, педагогічних наук, здійснюється цілеспрямовано й безперервно опираючись на теоретичну і практичну підготовку, а також на формування фахових компетентностей та навичок soft skills. С. Наход стверджує, що «... м'які навички пов'язані з «жорсткими» навичками (hard skills), які забезпечують виконання професійних дій. При цьому «жорсткі» навички гарантують тільки 15 % успіху, в той час як інші 85% залежать від «м'яких» навичок. На відміну від «жорстких» навичок, які можна сформувати і розвивати згодом, «м'які» навички складніше сформувати» [29].

Важливо розвивати сучасні м'які навички, такі як позитивне ставлення, серед випускників університетів. Особистість – у професійній сфері – позитивно налаштована, це вимога сучасного роботодавця, адже добра воля та позитивний настрій колективу сприяють успішній професійній діяльності. Водночас позитивна атмосфера на робочому місці сприяє зниженню стресу, який є звичним у педагогічних професіях. Студенти університету повинні використовувати освітні форми та методи для розвитку таких навичок, як: взаємодія, впевненість у собі, ввічливість, доброта, позитивність, оптимістичне ставлення, чесність, гумор, ентузіазм, терпіння, повага.

М'які навички комунікації включають письмове спілкування. Ця форма складніша, оскільки не завжди написане може передати інтонацію та емоційне забарвлення слів. Комунікативні навички також включають вміння слухати співрозмовника, а також вміння достовірно доносити від них інформацію, не спотворюючи та не трактуючи інформацію крізь призму власного бачення.

Уміння правильно і грамотно писати також вважається навичкою спілкування. Є багато фахівців, які пишуть погано. Погано подана

інформація робить обмін думками менш ефективним, а також свідчить про ваш непрофесіоналізм у письмовій комунікації. Тому володіючи soft skill «хорошого письма», лаконічного, простого, чітко сформульованого тексту, який точно передає ваші побажання щодо професійних дій та рішень. Водночас відмінне знання «хорошого письма» вчить майбутніх магістрів освітніх, педагогічних наук краще говорити та мислити. Також приділимо увагу таким навичкам, як керування контентом, листування, знання Microsoft Office та інших програм, технічне письмо, навички письма та написання листів електронною поштою.

Розвиток навичок вербального спілкування важливий для сфери послуг, але особливо це важливо для соціальних педагогів, психологів, викладачів, які консультують людей в різний спосіб. Тут важливо вміти говорити чітко, коротко, по темі. До soft skills належать: артикуляція, переконливість, чіткість, уміння доступно пояснювати, лаконічність, яскравість мови, відсутність страху публічних виступів, телефонний етикет.

Ще у нас є м'який навик невербального спілкування, який важливий для ведення розмови. Зрештою, невербальна мова іноді має більший вплив, ніж слова, сказані вголос. Невербальні сигнали – це вміння правильно представити себе. Це оволодіння такими навичками, як впевненість у собі, тембр голосу, правильна постава тіла, швидкість мислення, життєві навички, правильні рухи рук, емоційний інтелект, чутливість до проблем, активне слухання. Невербальні навички допомагають уникнути та виправити непорозуміння, якщо вони виникають під час розмови.

Розвиток навичок спілкування у примиренні та управлінні конфліктами також важливий у професіях міжособистісного спілкування. Ця навичка включає доброзичливість, ввічливість, відкритість, співпрацю, емоційний інтелект, дипломатичність, мотивацію, командну роботу, навички ведення переговорів, командо творення та соціальні навички. Управління конфліктами передбачає вміння бути уважним до оточуючих,

бути добрим, а при необхідності використовувати ввічливі слова подяки. Запитайте людей, як вони себе почувають, чи потребують допомоги тощо, і вислухайте їх. Ми називаємо конкретну навичку комунікаційною навичкою, попит на яку на цьому етапі зростає.

Формування м'яких навичок комунікації здійснюється усно, письмово, електронною поштою, невербальними засобами, текстовими повідомленнями, телефоном, відео тощо.

Люди не впевнені у своїх навичках письма, віддають перевагу спілкуванню по телефону, ті, хто не хоче спілкуватися по телефону, використовують «живе» спілкування. Екстравертам легко розвивати комунікативні навички, їх легше вчити і опановувати, інтровертам, емоційно зосередженим на собі, складніше, їм важче розвивати комунікативні навички. Однак зауважимо, що навичкам м'якого спілкування все ж можна навчитися. Навички спілкування також включають артистизм, універсальність, логічне, творче та образне мислення, навички використання мобільних пристроїв, уяву, мозковий штурм, психологічну інтуїцію, гнучкість, заохочення, позитивне та негативне підкріплення, наставництво, контроль голосу, лідерство, перефразування, інтеграцію, доступність та інші.

Формувати м'які навички, в наш час, можна після навчання і впродовж – на курсах і тренінгах, конференціях, симпозіумах, вебінарах, «круглих столах» тематичного спрямування. Тут є Ведучий або куратор, який допоможе спрямувати всі зусилля в правильне русло для розвитку «м'яких навичок» у особистості, яку він хоче формувати, надасть найновішу, актуальну інформацію, як це зробити, підкаже сучасні методи та форми формування softskills.

Можна самотійно сформувати soft skills з допомогою книг, які містять відповідну тематику. Змістова наповненість мотиваційних книг щодо формування soft skills є дуже різноманітною. Проте одного

прочитання недостатньо, необхідно впроваджувати теорію в практичну діяльність. Він також може формуватися під керівництвом авторитетів, важливих людей, які володіють навичками і досконало ними володіють, це можуть бути члени сім'ї, вчителі, Ведучийи, колеги по роботі, спорту та інші.

Важливим чинником виступає міксування усіх зазначених сучасних методів формування soft skills для магістрів освітніх, педагогічних наук, при цьому здобувач має бути зосереджений на саморефлексії, самодисципліні, переймати досвід, бажанні навчатися, робити помилки, виправляти їх і йти далі.

Зокрема, здобувачам – магістрам освітніх, педагогічних наук – варто чітко усвідомити, які навички особисто їм потрібно формувати, розвивати, а які потрібно вдосконалювати.

Вибираючи навички, які людина хоче розвинути, важливо вивчити всю доступну інформацію. Ставимо ціль формування певної softskills. Загальні навички тут не матимуть значення, наприклад, ви ставите перед собою мету: розвиток емоційного інтелекту – це дуже велика мета. Але якщо ви ставите собі за мету зрозуміти власний емоційний стан чи емоційні реакції, то це вже конкретна мета. У такій діяльності важливо діяти крок за кроком, спочатку малі перемоги у формуванні навичок і їх практичному застосуванні в вузьких колах, а поступово досягаючи великих професійних успіхів. «Секрет міститься у запитанні: «Як з'їсти мамонта?», цілком це здійснити неможливо, а ось по шматочках – це реальність» [29]. Ми вважаємо, що ця мотивація повинна керувати нами, коли ми прагнемо розвинути певні гнучкі навички, необхідні як у професійному, так і в особистому житті.

Зазначимо, що за навички soft skills не можливо поставити оцінку, перевірити, адже на скільки вони сформувалися в магістрів освітніх, педагогічних наук покаже практична професійна діяльність та професійна

поведінку, її різноманітні моделі, щоб продемонструвати гнучкість та вміння розпізнавати емоційний стан іншої людини, вміти контролювати ситуацію та негайно реагувати та розставляти пріоритети.

Отже, підсумовуючи наголосимо, що формування «soft skills» є важливою складовою для фахової підготовки магістрів освітніх, педагогічних наук, як упродовж навчання так і при розширенні професійної компетентності на різноманітних курсах, тренінгах тощо. Сформовані soft skills для магістрів освітніх, педагогічних наук стануть запорукою їх успішної професійної діяльності.

Сьогодення ставить перед закладами вищої освіти завдання підготовки магістрів освітніх, педагогічних наук затребуваних на сучасному ринку праці. З'ясування методологічних підходів дає змогу обґрунтувати педагогічні умови формування soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук, що буде розглянуто у розділі 2.

РОЗДІЛ 2

УМОВИ ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ SOFT SKILLS МАГІСТРІВ ОСВІТНИХ, ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК

2.1. Мотивація студентів як умова формування soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук

Формування soft skills у магістрів освітніх, педагогічних наук здійснюється на всіх етапах навчання у закладах вищої освіти. З огляду на це, першою педагогічною умовою її формування визначаємо *мотивацію здобувачів освіти*. Без належної мотивації неможливе ефективне здійснення будь-якого виду професійної діяльності, особливо професійної. Перш за все, давайте познайомимося з сутністю мотивації, у визначенні якої існують різні підходи.

Під *мотивацією* розуміють систему взаємопов'язаних і підпорядкованих мотивів дій індивіда, які свідомо визначають напрямок його дій, а мотив – це свідомо причина, що лежить в основі вибору дій і вчинків індивіда. [6]. За С. Гончаренком, *мотивація* – «це система мотивів або стимулів, яка спонукає людину до конкретних форм діяльності або поведінки» [6]. Окрім цього, мотивацію можна розглядати як процес, який стимулює та спрямовує активність людини.

У загальному вигляді під мотивацією до дії розуміють сукупність рушійних сил, які спонукають людину до певних дій. Ці сили знаходяться в зовнішньому і внутрішньому середовищі людини і спонукають її до свідомих чи несвідомих дій і вчинків. У той же час взаємозв'язок між окремими силами і діями людини виникає як складна система взаємодій, в результаті якої різні люди можуть по-різному реагувати на однакові дії одних і тих же сил. Зрозуміти сутність мотивації можна лише аналізуючи поведінку

індивіда, порівнюючи його дії під впливом тих чи інших спонукальних причин [30].

До базових характеристик мотивації Н. Ніколайчук відносить такі **показники**:

- мотивація має процесуальну динаміку;
- мотивація як складна система вибудовується з структур і компонентів (має внутрішню організацію і певний зміст);
- мотивація – це психічна система, тобто особливий вид психічних процесів, що регулюють діяльність;
- мотивація – функціональна система, у якій когнітивні й афективні процеси перебувають у взаємній опосередкованості та внутрішній єдності;
- мотивація є елементом більш складної системи діяльності, на основі аналізу механізмів і функцій якої можна зрозуміти її сутність [30].

Професійна компетентність магістрів освітніх, педагогічних наук формується насамперед у освітньому процесі. Стійка мотивація має велике значення для прогнозування успішності навчально-пізнавальної діяльності та майбутньої професійної педагогічної діяльності. Немотивовані здобувачі характеризуються низькою успішністю та відсутністю інтересу до майбутньої професійної діяльності. Тому це негативно позначиться на розвитку їх soft skills. Тому мотивація, як умова формування soft skills, повинна виконувати специфічні функції в навчально-пізнавальній діяльності майбутніх спеціалістів. У дослідженні ми брали до уваги функції, які виокремлює Н. Ніколайчук [30]. До таких **функцій** відносимо:

- 1) *спонукальну* (стимулюють мислення магістрів та їхню поведінку, мотиви активізують навчально-пізнавальну діяльність);
- 2) *спрямовувальну* (під впливом мотивів вибирається і реалізується конкретна лінія поведінки майстрів у освітній діяльності, створюються стратегії поведінки);

- 3) *регулятивну* (поведінка магістрів має суспільно значущий характер як в освітній, так і в професійній діяльності);
- 4) *прогнозувальну* (для формування soft skills мотивація має мати систему розвиненості мотивів та їх розгалуженість);
- 5) *контрольну* (мотиви, що розвиваються, є одним з критеріїв оцінювання якості навчально-пізнавальної діяльності та відношення студентів до майбутньої професійної діяльності);
- 6) *сміслоутворювальну* (мотиви надають навчально-пізнавальній діяльності магістрів глибокого особистого змісту, сприяють розумінню професійної значущості для формування soft skills майбутніх фахівців).

Мотивація магістрів освітніх, педагогічних наук до формування soft skills виявлятиметься у:

- *інтересі* до навчання (отримуючи задоволення від навчання, вони прикладатимуть значно більше зусиль задля досягнення кращих результатів у навчанні і професійній підготовці);
- *потребі* формування професійної компетентності (відповідальне ставлення до навчальних завдань сприятиме ґрунтовному засвоєнню знань, вдосконаленню вмінь і навичок, набуттю досвіду професійної діяльності під час виробничої практики);
- *прагненні* до успіху (виявляється як у площині навчально-пізнавальної діяльності, так і в сфері майбутньої професії управлінця, що допоможе магістрам освітніх, педагогічних наук успішно реалізувати себе в професійній діяльності).

Система мотивів – це внутрішні детермінанти, які впливають на прагнення магістрів до успіху в навчанні та майбутньої професії. Вони впевнені в собі, налаштовані на подолання труднощів, можуть конструктивно вирішувати професійні завдання. Стійка мотивація до професійної діяльності у магістрів освітніх, педагогічних наук свідчить про наявність професійних інтересів, бажання ефективно виконувати професійні обов'язки та здатність

до рефлексії професійної діяльності. Отже, врахування мотивації є важливою умовою формування soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук.

2.2. Створення позитивного соціально-психологічного клімату під час навчальних занять як умова формування soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук

Формування soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук відбувається в межах освітнього процесу під час різного типу навчальних занять, на яких студенти спілкуються між собою та взаємодіють. Варто зауважити, що якщо в студентському колективі панує недобррозичлива, конфліктна атмосфера, то в такій атмосфері вони не виявлятимуть великого бажання до навчання, що негативно впливатиме на ефективність формування soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук. З огляду на це, *створення позитивного соціально-психологічного клімату під час навчальних занять* розглядаємо як другу умову формування soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук. Обґрунтуємо цю умову.

С. Карплюк зазначає, що питання соціально-психологічного клімату достатньо висвітлено в літературі і вважається одним з найважливіших аспектів діяльності колективу, що характеризує його мотиваційну сферу в навчальній і професійній діяльності. Значну роль у формуванні цього структурного компонента колективу відіграють психолого-педагогічні знання та усвідомлення студентами своєї ролі в професійному розвитку. [17]. Під **соціально-психологічним кліматом** дослідник розуміє таку динамічну психологічну атмосферу, що забезпечує здобувачам ефективність вирішення освітніх, виховних і розвивальних завдань у майбутній професійній діяльності [17].

Соціально-психологічний клімат впливає на колективний настрій, думки та індивідуальне самопочуття студентської групи. У свою чергу,

колективний настрій та індивідуальне самопочуття в групі учнів впливають на процеси навчання та вирішення спільних колективних і групових завдань. Часто індивідуальне благополуччя в студентській групі виливається в ставлення магістрантів до процесу навчання в цілому та до інших здобувачів. А це не може не впливати на ефективність навчання та результативність формування soft skills.

Підтвердження нашої думки щодо впливу соціально-психологічного клімату на формування soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук знаходимо в психологічному словнику, де визначено, що соціально-психологічний клімат – якісна сторона взаємовідносин здобувачів освіти, яка проявляється сукупністю певних психологічних умов, які можуть як сприяти, так і, навпаки, перешкоджати продуктивній спільній діяльності, особливо освітній, і впливати на розвиток особистості здобувача в групі. Тому, з одного боку, соціально-психологічний клімат є результатом усіх умов для спільної освітньої діяльності здобувачів, а з іншого – це певний фактор, що впливає на результативність та ефективність навчання, зокрема, формування soft skills магістрів освітніх педагогічних наук.

С. Карплюк наголошує, що «метою створення та підтримки сприятливого соціально-психологічного клімату є теоретичне та практичне засвоєння здобувачами психологічних знань, методів і прийомів побудови спілкування та взаємодії з людьми (студентами) у різних умовах їх життєдіяльності, уміле використання набутих знань. пізнання в реальних педагогічних і життєвих ситуаціях, у пізнанні себе як особистості та інших людей, в оволодінні способами не тільки становлення, розвитку та вдосконалення інших людей, а й саморозвитку та самовдосконалення, у формуванні світогляд, орієнтація майбутніх магістрів освітніх, педагогічних наук на активну діяльність і суспільство в цілому» [17].

Успішну студентську групу характеризує соціально-психологічний клімат, що сприятиме освітній діяльності. Позитивну атмосферу можна визначити за такими *ознаками*:

- студенти проявляють відповідальність за себе, але й за діяльність цілої групи;
- здобувачі приймають один одного та розуміють цілі спільної діяльності;
- всі конфліктні ситуації вирішують конструктивним шляхом;
- всі здобувачі освіти є активними і приймають участь при прийнятті спільних рішень;
- достатній рівень інтенсивності міжособистісного спілкування здобувачів освіти;
- прояви особистої ворожості й упередженості не характерні;
- достатній рівень поінформованості здобувачів про життя групи та освітню діяльність;
- прояв внутрішнього групового тиску не характерний;
- здобувачі освіти вільно можуть висловлювати власну точку зору та почуття.

Створення соціально-психологічного клімату в студентських колективах є багатоплановим процесом, складним, що включає:

- 1) мету (очікуваний результат роботи з колективом);
- 2) стан керованого об'єкту (колектив курсу, колектив групи та ін.);
- 3) суб'єкти психологічного впливу на колектив;
- 4) методичне забезпечення навчально-пізнавальної діяльності.

Зокрема, слід враховувати професійну спрямованість колективу, ефективність виконання завдань (групових і індивідуальних), міжособистісні стосунки та різні рівні взаємодії («здобувач–здобувач», «здобувач–викладач», «здобувач–група», «викладач–група»), які значною мірою опосередковують здійснення навчальної діяльності з формування soft skills.

С. Карплюк визначає параметри соціально-психологічного клімату в студентських колективах[17]. Беручи їх до уваги в дослідженні формування soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук, враховуємо такі основні **параметри** позитивного соціально-психологічного клімату:

- 1) *тривалість* (стійкість мотивів, в тому числі, освітніх і професійних);
- 2) *реалістичність* (постійне оцінювання уявлень про професію з точки зору очікувань магістра освітніх, педагогічних наук);
- 3) *диференційованість*(вміння виділяти важливі професійні завдання);
- 4) *комплексність* (засвоєння системи знань, які забезпечують вирішення важливих професійних завдань);
- 5) *узгодженість* (на рівні мотивів, діяльності та активності студентів групи).

2.3. Використання нестандартних методів навчання як умова формування soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук

Під час викладання навчальних дисципліну закладах вищої освіти широко використовуються як традиційні, так і нетрадиційні методи навчання. Третьою умовою формування soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук визначаємо **використання нестандартних методів навчання**.

Важливим аспектом професійної діяльності кожного магістра освітніх, педагогічних наук є постійне поповнення та оновлення знань. Обсяг інформації, необхідної для плідної роботи за професією, постійно зростає. Досліджуваний матеріал швидко застаріває і потребує оновлення. Тому навчання, орієнтоване виключно на запам'ятовування, не відповідає сучасним вимогам до магістрів освітніх, педагогічних наук. Основним питанням є розвиток можливостей, які дозволяють самостійно здобувати нову інформацію, розвивати навички та вміння, необхідні для виконання діяльності на високому професійному рівні [18].

О. Брюховецька слушно зазначає, що методи навчання у практиці закладів вищої освіти не тільки впливають на якість професійної підготовки здобувачів, але вони є першоджерелом цієї якості [3]. Проблема виховання висококваліфікованих кадрів не може бути ефективно вирішена в рамках традиційних форм і методів навчання. Одним із найслабших місць традиційних методів навчання є те, що в активному стані перебуває лише викладач, а здобувачі освіти пасивно сприймають інформацію, тобто навчання є інтелектуально пасивним. Традиційні форми та методи навчання забезпечують передачу знань, але не завжди формують уміння та професійні нахили майбутніх спеціалістів. [3].

Для нетрадиційних занять характерна така організація змісту і форми, яка насамперед викликає інтерес в здобувачів освіти, сприяє їх оптимальному розвитку та вихованню. До **нетрадиційних** занять відносять:

- 1) *інтегровані* (матеріал кількох тем подають блоками);
- 2) *між предметні* (ставлять за мету «спресувати» споріднений матеріал кількох предметів);
- 3) *театралізовані* (заняття проводяться у межах чинних програм, відведеного навчальним планом часу) [3].

До нетрадиційного навчання відносять методи інтерактивного й проблемного (комунікативного) навчання, програмованого навчання, ігровий метод, метод навчальних дискусій, метод застосування тренінгових вправ та ін.

Проблемне навчання – це інтегрована концепція, яка поєднує в собі принципи розвивального навчання, принципи і методи диверсифікованого підходу та інновацій. Головною дидактичною метою проблемного навчання є педагогічне керівництво активною дослідницькою діяльністю здобувачів освіти. Проблемне навчання виражається в системі проблемних ситуацій, проблем і завдань, які повинні вирішити здобувачі. **Проблемна ситуація** – психічний стан, що виникає внаслідок психічної взаємодії здобувача з

викладачем (навчальні матеріали) і викликає пізнавальну потребу розкрити сутність процесу чи явища, що вивчається. Проблемна ситуація характеризується явною невідповідністю двох або більше відомостей [28].

Інтерактивне навчання – це специфічна форма організації пізнавальної діяльності, яка має передбачувану мету – створення комфортних умов навчання, за яких кожен здобувач освіти відчуває свою успішність та інтелектуальні здібності. Інтерактивне навчання передбачає взаємне навчання (командне, кооперативне, групове), де і здобувач, і викладач є рівноправними суб'єктами навчання. Під час інтерактивних занять викладач виступає організатором навчального процесу та консультантом [49]. Інтерактивні технології навчання базуються на діяльнісному та особистісному підході, включають такі *методи*:

- *неситуативні* (діалог);
- *ситуативні ігрові* (імітаційні та не імітаційні);
- *ситуативні неігрові* (аналіз і моделювання педагогічних ситуацій тощо) [16].

Головними у освітньому процесі є співпраця та взаємодія між студентами. Результати навчання досягаються взаємними зусиллями учасників освітнього процесу, здобувачі беруть на себе відповідальність за результати навчання. У процесі спілкування здобувачі освіти навчаються:

- розв'язувати складні завдання на основі аналізу вихідних даних;
- визначати протиріччя і висловлювати альтернативні думки;
- приймати виважені рішення;
- брати участь у дискусіях;
- моделювати різні соціальні ситуації;
- збагачувати власний соціальний досвід через включення в різні життєві ситуації та переживати їх;

- будувати конструктивні відносини в групі, визначати своє місце в ній, уникати конфліктів, розв'язувати їх, шукати компроміси, прагнути до діалогу, знаходити спільне розв'язання проблеми;
- розвивати навички проектної діяльності, самостійної роботи, виконання творчих робіт [39].

Освітній дискусійний метод передбачає проведення дебатів з певної проблеми в малих навчальних групах. Метод навчальної дискусії дозволяє максимально використати досвід учасників дискусії, що сприяє кращому засвоєнню навчального матеріалу, адже під час групової дискусії не викладач доводить, що правда, а самі учасники знаходять докази пропозицій викладача. Навчальні бесіди найбільш ефективні в процесі вивчення та опрацювання складного матеріалу, оскільки сприяють кращому засвоєнню цього матеріалу, а також сприяють формуванню необхідних умінь. Цей метод активного навчання надає можливості для зворотного зв'язку [13].

Для кращого засвоєння певного матеріалу доцільно впровадити *ігрові* технології, які включають велику групу прийомів і методів організації педагогічного процесу у формі різних педагогічних ігор. **Гра** – це вид дій в умовах ситуацій, спрямованих на відтворення і засвоєння соціального досвіду, в яких формується і вдосконалюється самоврядування через поведінку [22].

Ігрові методи є ефективними і характеризуються:

- наявністю ігрових моделей об'єкта, процесу або діяльності;
- активізацією мислення й поведінки студента;
- високим ступенем задіяності в навчальному процесі;
- обов'язковістю взаємодії студентів між собою та викладачем;
- емоційністю і творчим характером заняття;
- самостійністю студентів у прийнятті рішення;
- їхнім бажанням набути умінь і навичок за відносно короткий термін [44].

Ігрова діяльність виконує низку *функцій*:

- 1) *спонукальну* (викликає інтерес у студентів);
- 2) *комунікабельну* (засвоєння елементів культури спілкування майбутніх спеціалістів);
- 3) *самореалізацій* (кожен учасник гри реалізує свої можливості);
- 4) *розвивальну* (розвиток волі, уваги та інших психічних якостей);
- 5) *розважальну* (отримання задоволення);
- 6) *діагностичну* (виявлення відхилень у поведінці, зокрема, уміннях, знаннях та навичках);
- 7) *корекційну* (внесення позитивних змін у структуру особистості майбутніх фахівців) [44].

Навчальний тренінг активна навчальна діяльність студентів, під час якої майбутні спеціалісти під керівництвом викладача виконують тренувальні вправи, адаптовані до майбутньої професійної діяльності. Ведучий на основі спеціально підготовлених інструктивно-методичних матеріалів відповідних сучасним вимогам до професійної діяльності. У процесі тренінгу застосовується система методів активного навчання (кейси, ігрові методи, групові дискусії, відео-аналіз, мозковий штурм).

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СФОРМОВАНOSTІ НАВИЧОК SOFT SKILLS МАГІСТРІВ ОСВІТНІХ, ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК

3.1. Організація дослідження та обґрунтування методик. Опис вибірки досліджуваних

У першому розділі нашої магістерської роботи ми відзначили, що soft skills є м'якими, гнучкими навичками, до яких відносяться і *комунікативні навички*. Комунікативні soft skills – це вміння якісно спілкуватись, лідерські вияви характеру, вміла робота у команді, розвинутий емоційний інтелект, тобто здатність розуміти почуття та емоції інших. Отже, наше емпіричне дослідження спрямовано на дослідження комунікативних навичок як soft skills у магістрів освітніх, педагогічних наук.

Методичний інструментарій при проведенні емпіричного дослідження був підібраний з врахуванням базових принципів щодо психологічної діагностики:

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

Враховуючи перелічені принципи було підібрано психодіагностичні методики, що дозволило охарактеризувати soft skills у магістрів освітніх, педагогічних наук.

Зокрема, методику «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В. Синявського і Б. Федоришина), «Інтерперсональна діагностика» Т. Ліпі (<http://medbib.in.ua/metodika-diaagnostiki-mejlichnostnyih-39998.html>) та методику дослідження емпатії (А. Меграбян і Н. Епштейн) (http://psychologis.com.ua/oprosnik_metodiki_shkala_emocionalnogo_otklika_a._megrabyana_i_n._epshteyna.htm).

Опис зазначених психодіагностичних методик.

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

Зазначена тестова методика виявляє рівень розвитку організаторських та комунікативних схильностей, що проявляються в процесі міжособистісного спілкування, діяльності та поведінки.

Анкета містить 40 тверджень, на які респонденти відповідають «так» у разі згоди та «ні» у разі незгоди. Питання стосуються комунікативних та організаційних схильностей співрозмовників. Наприклад, питання про здібності до спілкування такі: «Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтесь?», «Чи є у вас бажання заводити нових друзів з різними людьми?» та інші. Що стосується організаційних тенденцій, то питання формулюються так:

«Чи любите ви придумувати та організовувати різні ігри та заняття з друзями?», «Чи часто ви проявляєте ініціативу у вирішенні важливих справ?» та інші.

Для проведення дослідження ми підготували анкету та бланк відповідей. Згідно інструкції дослідження можна проводити як індивідуально, так і в групах. Респонденти отримують бланки відповідей та читають інструкції. Було акцентовано, що питання носять загальний характер, не містять усіх необхідних деталей, радить не витрачати багато часу на роздуми, щоб швидко відповідати. Якщо на запитання важко відповісти, пропонується надати бажану відповідь. Варто звернути увагу на

перші слова і не намагатися справити хороше враження.

Одержані дані вимагають наступної обробки: порівняйте відповіді з «ключем» та порахуйте окремо кількість збігів відповідно до організаційних та комунікаційних тенденцій; то за формулами розраховуються розрахункові коефіцієнти комунікативних (Кк) та організаційних (Ко) схильностей.

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

Таблиця 2.1.

Шкала оцінок організаторських та комунікативних схильностей

Шкальна оцінка	Кк	Ко
1	0,1-0,46	0,2-0,56
2	0,47-0,56	0,57-0,66
3	0,57-0,66	0,67-0,71
4	0,67-0,76	0,72-0,81
5	0,77-1	0,82-1

Результати інтерпретуються за наступними параметрами.

В таблиці 2.1 шкальна оцінка 1 характеризується низьким рівнем прояву організаторських і комунікативних схильностей.

Оцінка за шкалою 2 характеризує рівень прояву окремих схильностей нижче середнього. Ці респонденти не надто охочі до спілкування та почуваються некомфортно в нових компаніях і колективах. Вони люблять проводити час наодинці, не шукають нових знайомств, насилу встановлюють нові контакти. Під час публічних виступів вони погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, їм важко образитися. Вони не проявляють ініціативи в громадській діяльності, уникають самостійних рішень.

Оцінка за шкалою 3 визначається середнім показником організаторських та комунікативних здібностей. Респонденти шукають

контактів з людьми, коло їх спілкування досить велике, вони відстоюють свою думку та планують свою роботу. При цьому потенціал не має великої стабільності.

Оцінка за шкалою 4 визначає високий показник сформованості організаційних і комунікативних нахилів. Вони добре почуваються в новому середовищі, швидко знаходять нових друзів, охоче займаються громадською діяльністю. Вони часто допомагають друзям, товаришам, родичам і ініціюють спілкування. Люблять брати участь в організації масових заходів. У складній ситуації вони можуть прийняти самостійне рішення. Вони все роблять відповідно до своїх внутрішніх прагнень, а не з примусу.

Рейтинг за 5-бальною шкалою характеризується дуже високим рівнем комунікації та організаційних нахилів. Водночас вони потребують комунікаційної та організаційної діяльності та активно займаються цією діяльністю. Опитувальні добре орієнтуються в складних ситуаціях. Вони вільно поведуться в новому колективі, ініціюють нові справи, відстоюють свою думку і домагаються її сприйняття іншими, люблять організовувати різні заходи і робити те, що їм подобається. Водночас вони шукають справи, які б задовольнили потребу в спілкуванні та організаційній діяльності.

Отже, зазначена методика дозволяє визначити рівень організаторських і комунікативних схильностей у магістрів освітніх, педагогічних наук.

Методика дослідження емпатії (А. Меграбян і Н. Епштейн). Опитувальник емоційної емпатії (розроблений А.Меграбяном, Н.Епштейном) використовується для діагностики ступеня вираженості емоційної емпатії.

Емпатія походить з грецької мови і розглядається як розуміння емоційних станів іншої людини у формі симпатії. Емпатія – соціально-психологічний феномен, який виникає в процесі взаємодії людини з іншою людиною, під час сприйняття творів мистецтва чи у взаємодії з тваринами. Якщо говорити про емпатію як індивідуально-психологічну якість, то під

нею будемо розуміти здатність співчувати та співпереживати.

Емпатія – основа спілкування. У процесі спілкування емпатія сприяє збереженню балансу в міжособистісних стосунках, під впливом емпатії поведінка людини соціально детермінована. Якщо емпатія розвинена, то це забезпечить успіх у тих видах діяльності, які вимагають розуміння і сприйняття партнера по спілкуванню, і особливо в соціальній психології.

Цей опитувальник складається з 33 закритих оцінок. Оцінки сформульовані таким чином, що досліджуваний відповідає на питання, не здогадуючись, яку правдиву інформацію він отримав зі своїх відповідей. Це, наприклад, такі оцінки: «Я злюся, коли бачу незнайомця, який почувається самотнім серед інших людей», «Люди, які мене оточують, надзвичайно сильно впливають на моє самопочуття». та інші. Кожне твердження оцінюється за шкалою від 1 до 4. Де 1 означає ні (ніколи), 2 – це рідко (скоріше ні, ніж так), 3 рідко (скоріше так, ніж ні), 4 означає завжди так.

Кількісний аналіз результатів опитування передбачає порівняння відповідей учасників дослідження з ключем, що додається до тесту. Чим більша кількість відповідей у картці протоколу збігається з кодом відповіді в ключі, тим вищий бал одержує учасник опитування (оцінюється кожна відповідь, яка відповідає ключу).

Окрім показників кількісної оцінки робиться і якісний аналіз емоційної емпатії:

При 85 – 100 балах – чітко виражена глибина проявів емоційної емпатії;

43–67 балів – наявна ознака присутня;

0–42 бали – не виражена якість емоційної емпатії. Відсутність відповідей трактується як негативний показник.

Задля дослідження особливостей міжособистісних стосунків ми використали методику *«Інтерперсональна діагностика» Т. Лірі.*

Запропонована методика застосовується для вивчення міжособистісних відносин та уявлень людини про себе, своє ідеальне «Я».

При вивченні міжособистісних стосунків найчастіше виділяють два фактори: домінування-підпорядкування і доброзичливість-агресивність. Ці фактори визначають загальне враження про людину під час міжособистісного сприйняття.

Т. Лірі розробив умовну схему у вигляді кола, яке поділено на сектори для відображення основних соціальних орієнтацій. По горизонтальній і вертикальній осі позначені чотири орієнтації: домінування-покірність, доброзичливість-ворожість. І ці сектори, у свою чергу, поділяються на вісім інших приватних відносин. Схема Т. Лірі заснована на припущенні, що чим ближче результати випробуваного до центру кола, тим сильніший зв'язок між цими двома змінними. Відстань індикаторів від центру кола вказує на здатність до адаптації або екстремальну поведінку.

Опитувальник складається з 128 оцінних тверджень. Зокрема, «Здатний до співпраці, взаємодопомоги», «Здатний бути суворим», «Вміє подобатися», «Здатний виявляти недовіру», «Може бути щирим» та інші.

Одержані результати порівнюються зі ступенем виразності.

Адаптивна поведінка:

- 0 до 5 балів – низький рівень,
- 6 до 9 балів – помірний рівень. Екстремальна поведінка до

патології:

- 10 до 13 балів – високий рівень
- 14 до 16 балів – екстремальний рівень.

Якісний аналіз одержаних результатів здійснюється завдяки порівнянню дискограм, які показують різницю у сприйнятті різними людьми.

В міжособистісному спілкуванні проявляються різні типи ставлення до оточуючих, зокрема:

Авторитарний.

12-17 – демонструється диктаторський, деспотичний, панівний характер, тип сильної особистості, що є лідером у колективній діяльності. Особи з такими нахилами навчають і направляють усіх. Керуються завжди власною думкою, не сприймають поради інших. Оточуючі помічають цю силу і водночас визнають її.

8-11 – наявний енергійний, домінантний, авторитетний лідер, компетентний, успішний в діяльності, вимагає до себе поваги, любить радити.

0-7 – впевнений у собі тип особистості, що не обов'язково є лідером, іноді є наполегливим і завзятим.

Егоїстичний.

12-17 – особа намагається бути над усіма, але при цьому стає на бік усіх, вона самозакохана, розсудлива, незалежна, самозакохана. Така людина перекладає труднощі, з якими стикається, на інших, проявляє хвалькуватість, самовдоволення і зарозумілість.

0-11 – виявляє егоїстичні риси, наявна схильні до суперництва, орієнтується на себе.

Агресивний.

12-17 – людина жорстка і має вороже по відношенню до оточуючих ставлення, розумна, жорстка, її агресивність може проявлятися в некерованості, асоціальної поведінки.

8-11 – суб'єкт вимогливий, прямий, чесний, строгий і суворий в оцінці оточуючих, неблаганний, схильний у всьому звинувачувати інших. Часто глузливий, іронічний, дратівливий.

0-8 – наявна впертість, наполегливість, завзятість та енергійність.

Підозрілий.

12-17 – суб'єкти демонструють відчуженість від злого і ворожого світу. Вони підозрілі, образливі, у всьому сумніваються, ображаються,

постійно на всіх скаржаться, усім незадоволені (демонструється шизоїдний характер).

8-11 – виявляється нетовариськість, критичність. Людина відчуває труднощі в міжособистісних контактах через сумніви, підозрілість і страх поганого поведіння, замкнутість, скептицизм, розчарування в людях, скритність. Їхній негатив проявляється у вербальній агресії.

0-7 – демонструється критичність відносно усіх оточуючих людей і соціальних явищ.

Підлеглий.

12-17 – виявляється смиренність, схильність до приниження себе, слабкість, схильність поступатися всім і в усьому. Співрозмовник часто засуджує себе і ставить себе на останнє місце, звинувачує себе, пасивний, шукає підтримки у сильнішого.

8-11 – з'являється сором'язливість і м'якість. Особа легко збентежується і прагне підкорятися сильнішій людині незалежно від ситуації.

0-9 – демонструється скромність, сором'язливість і покірність. Суб'єкт емоційно часто стриманий, може бути слухняним, не має власної думки, виконує свої обов'язки слухняно і сумлінно.

Залежний.

12-17 – суб'єкт часто невпевнений в собі, з'являються нав'язливі страхи і занепокоєння, його дуже хвилює те, що залежить від думки інших.

8-11 – демонструється боязкість, слухняність, безпорадність. Людина не здатна проявляти опір, щиро переконана, що інші праві завжди.

0-7 – демонструє конформізм, часто очікує поради та допомоги, м'якість, виявляє довіру, часто викликає захоплення у інших, ввічливий.

Доброзичливий.

8-17 – суб'єкт проявляє доброзичливість до всіх, орієнтований на соціальне схвалення та прийняття, намагається відповідати вимогам кожного,

«бути добрим» з усіма незалежно від ситуації, прагне до цілей групи, має чіткі механізми заперечення та придушення, емоційно лабільний (істероїдна схильність особистості).

0-8 – суб'єкт налаштований на кооперацію та співпрацю, компромісний і гнучкий під час вирішення проблем та у ситуаціях конфлікту. Прислухається до думки інших, свідомо пристосовується, дотримується принципів «хорошого тону», умовностей та правил в стосунках з іншими. Він часто виступає ентузіазмом, досягає загально групових цілей, прагне відчувати себе в центрі уваги, допомогти, отримати любов і визнання. Комунікбельна людина, у відносинах виявляє доброту і теплоту.

Альтруїстичний.

8-15 – демонструється надмірна відповідальність, суб'єкт завжди жертвує власними інтересами, намагається всім допомогти і співчувати, часто нав'язливий у допомозі, відповідальний за інших (зовнішня альтруїстична демонстративна поведінка, що приховує особистість протилежного типу).

0-7 – суб'єкт виявляє відповідальність по відношенню до людей, добрий, делікатний, м'який, емоційне ставлення до інших виявляється в симпатії, турботі, співчутті, ніжності, вмє заспокоювати та підбадьорювати, чуйний і безкорисливий.

Отже, визначені методики дозволять виявити особливості формування «soft skills» у магістрів освітніх, педагогічних наук.

Опис вибірки досліджуваних

Емпіричне дослідження формування «soft skills» у магістрів освітніх, педагогічних наук здійснено на базі факультету педагогічної освіти Львівського національного університету імені Івана Франка. В опитуванні взяло участь 36 досліджуваних. Оскільки всі досліджувані є студентами 2 курсу магістратури, то їхній вік був від 22 року до 45.

За статевою приналежністю, то 81 % це були жінки, а 19% – чоловіки. Щодо кількості, то 29 – це жінки, а 7 – чоловіки.

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

Щодо розподілу серед магістрів освітніх, педагогічних наук при визначенні сформованості навичок комунікації – результати є наступними (на основі анкетування).

У 49 % опитаних відзначили високий показник наявності навичок комунікації, 29% середній показник, 11 % характеризують нижче середнього, 11 % зазначили – важко визначити.

Для збору даних про магістрів освітніх, педагогічних наук, які взяли участь в опитуванні, ми використали анкету, яке містило запитання самовизначення рівня розвитку «soft skills», емпатії, комунікативних навичок, прогнення вдосконалювати навички «soft skills» у майбутньому через засвоєння тренінгових програм та намірів подальшої освіти (Додаток Б.)

Розподіл показників серед магістрів освітніх, педагогічних наук щодо визначення у себе наявності навичок «soft skills» дозволили говорити про наступні результати (на основі анкетування). 48 % опитаних відзначили високий рівень їх наявності, 26% середній показник, 12% низький, 14% відповіли – важко визначити.

Результати розподілу (на основі анкетування) серед магістрів освітніх, педагогічних наук щодо визначення показника сформованості навичок комунікації – результати є наступними: 47 % – високий рівень, 28% – середній рівень, 13 % – нижче середнього, 12 % – важко визначити.

Тому майже половина респондентів характеризується високим рівнем розвитку комунікативних навичок, третина вказує на середній рівень, решта – нижче середнього та низький рівень.

Розподіл результатів у магістрів освітніх, педагогічних наук щодо визначення показника емпатії (на основі анкетування) є наступним. 59 % опитаних мають високий показник наявності емпатії, 35% середній рівень, 6 % нижче середнього.

Серед респондентів більше половини характеризуються високим рівнем розвитку емпатії, третина зазначає, що це середній рівень, решта – нижчий від середнього.

Щодо розподілу серед магістрів освітніх, педагогічних наук (на основі анкетування) щодо прагнення удосконалювати власні навички «soft skills» у майбутньому завдяки участі у різних тренінгових програмах результати є наступними. 99 % опитаних відзначили про прагнення удосконалювати навички «soft skills» беручи участь у різних тренінгових програмах.

Отже, в нашому дослідженні взяли участь здобувачі магістратури 2 курсу в кількості 36 осіб. Переважна кількість досліджуваних є дівчата (81%). Половина студентів зазначають про свій високий рівень сформованості навичок «soft skills», четверта частина – середній. Половина визначає у себе високий рівень розвитку комунікативних навичок та емпатії, третя частина – середній. Майже всі опитані бажають вдосконалювати свої навички «soft skills» і готові брати участь у тренінгових програмах. Частина опитаних (4 здобувачів освіти) мають намір продовжувати навчання в аспірантурі закладу вищої освіти, в якому вони навчаються та продовжувати формувати у себе навички «soft skills».

3.2. Аналіз отриманих результатів дослідження

У результаті опитування ми виявили, що 49 % респондентів відзначили, що мають високий показник сформованості навичок soft

skills, 24 % середній показник, 9 % помічають як низький, 14 % зазначили, що не можуть визначити. Наступний опис спрямований на розгляд результатів методик залежно від рівня сформованості soft skills, визначений опитаними респондентами.

Ми опишемо спершу результати методики «Оцінка організаторських і комунікативних схильностей – КОС»(авт. Б.Федоришин і В. Синявський).

Таблиця 2.1.

**Прояв комунікативних схильностей
(КС),%**

Рівні(КС)	Самооцінка навичок soft skills			
	високий	середній	нижче середнього	невизначено
Дуже високий	14	0	0	0
високий	13		0	0
середній	0	4	0	0
нижче середнього	0	0	5	0
низький	0	0	0	0

Бачимо, що у магістрів за результатами інструментальної методики визначено відповідні рівні проявів комунікативних здібностей, такі ж як результати анкетування (Табл. 2.2).

14 респондентів демонструють дуже високий рівень комунікативних схильностей. Вони активно прагнуть комунікативної діяльності, вільно поведуться в колективі, відстоюють свою думку, ініціюють нові справи, домагаються її прийняття іншими.

13 досліджуваних демонструють високий рівень комунікативних здібностей. Зауважимо, що серед них є ті, хто відмічає у себе середній та

високий рівень прояву, і ті респонденти, що не можуть визначити власний рівень комунікативних схильностей. Представники цієї групи швидко знаходять нових друзів, добре почують себе у новій обстановці, займаються громадською діяльністю. Вони ініціюють комунікацію, допомагають іншим – близьким, друзям.

Не значна кількість досліджуваних мають показники середнього рівня комунікативних здібностей. Серед них 4 представників групи тих хто визначає нижче середнього та середній рівні комунікативних здібностей. Вони характеризуються прагненням контактів для комунікації.

5 здобувачів мають показник рівня сформованості комунікативних схильностей нижче середнього. В цю групу входять ті, хто визначив у себе нижче середнього, середній рівні. Характеризуються невеликим прагненням спілкуватись, почуваються ніяково у нових компаніях чи колективі. Вони не прагнуть нових знайомств, люблять проводити наодинці час, мають труднощі з встановленням нових контактів. Під час публічних виступів чи в незнайомій ситуації погано орієнтуються, не намагаються відстоювати власні думки, досить болісно переживають образи.

Низький рівень комунікативних схильностей ми не зафіксували серед респондентів.

Вважаємо за необхідне описати прояви організаторських здібностей у магістрів освітніх, педагогічних наук залежно від самооцінки сформованості у них навичок soft skills. Результати представлено у Таблиці 2.2.

Таблиця 2.2.

Прояв організаторських здібностей (ОС),%

	Самооцінка навичок soft skills
--	--------------------------------

Рівні ОС	високий	середній	Нижче середнього	невизначено
Дуже високий	9	0	0	0
високий	14	0	0	0

середній	6	0	0	0
нижче середнього	7	0	0	0
низький	0	0	0	0

Бачимо у Таблиці 2.2 у здобувачів за інструментальною методикою визначені наближені показники організаторських схильностей до їх рівнів сформованості навичок soft skills, що визначались анкетуванням.

9 респондентів визначають дуже високий рівень організаторських здібностей. Характеризуються тим, що люблять організовувати та впроваджувати різноманітні проєкти, створюють можливості, щоб задовольнили потреби в організаторській діяльності та комунікації.

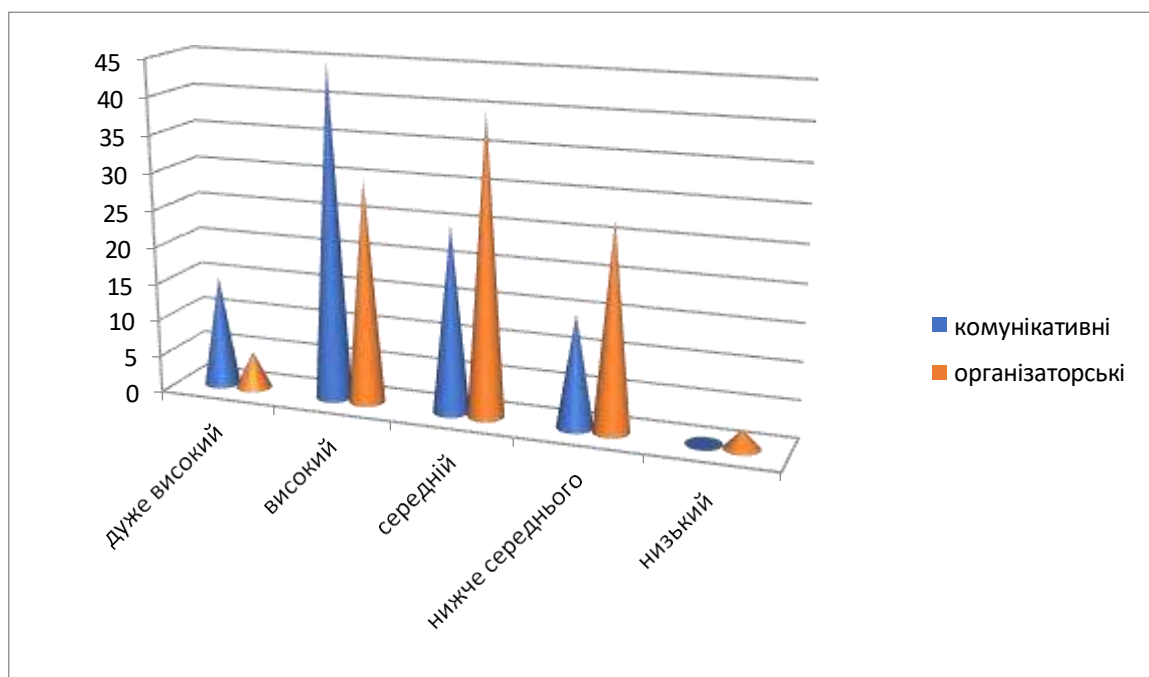
14 здобувачів виявляють високий показник здібностей до організаційної діяльності. Вони беруть участь у організації різноманітних громадських заходах. У складній невизначеній ситуації здатні прийняти самостійне рішення, роблять це згідно з внутрішнім покликанням, не з примусу.

6 досліджуваних проявляють середній показник сформованості організаторських здібностей. З них 3 осіб позначають високий показник сформованості навичок soft skills у себе, троє осіб визначають у себе середній показник сформованості навичок soft skills. Досліджувані планують свою роботу, в той же час потенціал не має високої стійкості.

7 здобувачів демонструють рівень сформованості організаторських схильностей нижче середнього. Схильні уникати самостійних рішень, не проявляють ініціативу у громадській діяльності.

Жодний досліджуваний не має низький рівень організаторських схильностей.

Графічно зображено загальні результати щодо організаторських та комунікативних схильностей на рисунку 2.1.



Загалом, у 49 % здобувачів організаторські та комунікативні здібності виявляють дуже високий та високий рівні сформованості. Проте, організаторські здібності у здобувачів краще розвинуті, ніж комунікативні, що свідчить про достатній рівень сформованості навичок soft skills у наших магістрів освітніх, педагогічних наук. До навичок soft skills відноситься емпатія. Вважається, що емпатія є основою педагогічної комунікації. У процесі спілкування емпатія сприяє збереженню рівноваги в міжособистісних стосунках, під впливом емпатії поведінка людини соціально детермінована. Якщо емпатія розвинена, то це забезпечить успіх діяльності, що вимагає сприйняття і розуміння партнера по спілкуванню, і особливо в педагогічній взаємодії. Тому це м'який навик.

Для визначення специфіки сформованості емпатії застосовано методику дослідження емпатії (А. Мезрабян і Н. Епштейн). Результати емоційної емпатії визначаються такими показниками:

при 83-98 балах – глибина яскраво виражена сформованість емпатії;

41-65 балів – глибина виражена емпатія;

0-32 бали – невиражена глибина сформованість емоційної емпатії.

Розглянемо одержані результати залежно від того який показник сформованості soft skills визначили у себе досліджені нами магістри освітніх, педагогічних наук. Результати тесту представлені у таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Розвиток емоційної емпатії, %

Рівні емпатії	Самооцінка навичок softskills			
	високий	середній	Нижче середнього	невизначено
Високий	15		0	0
Середній	15	16	5	0
Низький	6	0		

Бачимо, що високий рівень емпатії присутній у 15 досліджуваних, серед них така ж кількість з високий показником рівня самооцінки сформованості навичок soft skills. Зазначені респонденти схильні співчувати навколишнім людям, що у майбутній педагогічній діяльності є ефективними показником (Таблиця 2.3.)

15 здобувачів мають середній рівень емоційної емпатії. З них 16 респондентів відмічають у себе високий показник сформованості навички soft skills, п'ять мають середній рівень сформованості soft skills. Зазначені респонденти проявляють достатній рівень емоційної емпатії для педагога, що свідчить про оптимальний показник сформованості навички soft skills.

6 здобувачів показують низький рівень сформованості емоційної емпатії. Цим здобувачам рекомендовано участь у проведенні тренінгових

програм.

Загалом, 35% респондентів виявляють високий рівень емоційної емпатії, 60 % демонструють середній рівень та 5 % властивий низький рівень. Одержані показники свідчать, що у магістрів освітніх, педагогічних наук з показниками високого та середнього рівня емпатії наявний оптимальний рівень сформованих навичок soft skills. Проте ці здобувачі прагнуть удосконалення власних навичок.

М'які soft skills є навичками, які у кожного фахівця визначаються унікальним поєднанням, зокрема, емпатія та комунікація. Детальніше визначення характеристик, які є базисом для формування навичок soft skills дозволяє застосування методики вивчення міжособистісних стосунків «Інтерперсональна діагностика» Т. Лірі.

Представимо результати від рівня сформованості soft skills, який виявили опитані нами здобувачі у себе. Респонденти із високим рівнем самовизначення сформованості навичок soft skills увійшли у підгрупу з високим рівнем, зі схожим середнім рівнем і тих здобувачів, які визначили низький рівень освіти, але не змогли його визначити, ми об'єднали в одну підгрупу – низький рівень.). Представляємо аналіз середніх значень у зазначених підгрупах. Результати опитування представлено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4.

Характерологічні тенденції, середні значення

Октанти	Рівні самовизначення сформованості навичок soft skills		
	Високий	Середній	Низький
I (авторитарний)	11,00	8,00	10,76
II (егоїстичний)	3,66	5,43	7,49
III (агресивний)	5,32	5,21	6,49
IV (підозрілий)	6,00	6,43	7,24

V (підлеглий)	4,66	7,66	6,00
VI (залежний)	4,00	5,66	5,74
VII (дружелюбний)	8,32	7,88	9,00
VIII (альтруїстичний)	9,66	8,77	8,49

Бачимо, що у показниках підгруп середніх значень з різним рівнем сформованості навичок soft skills є відмінності між показниками октант (Таблиця 2.4).

Зазначимо, що показники за октантами, за якими хто демонструє високий рівень сформованих навичок soft skills демонструють адаптивну поведінку. За II октантом (підлеглий) ($X = 3,66$ ум. од.), VI октантом (залежний) ($X = 4,0$ ум. од.), V (егоїстичний) ($X = 4,66$ ум. од.), III (підозрілий) ($X = 5,32$ ум. од.) та IV (агресивний) ($X = 5,32$ ум. од.). Певною мірою ці особи виявляють риси егоїзму, егоцентричності та схильні до конкуренції. Вони конформісти, м'які, завжди чекають допомоги та поради, заслуговують на довіру, ними часто захоплюються інші, вони ввічливі. Співрозмовникам притаманні скромність, сором'язливість, покірливість, емоційна стриманість, здатність підкорятися, слухняність і чесність у виконанні своїх обов'язків. Вони демонструють наполегливість, завзятість, наполегливість і енергію. Водночас вони критично ставляться до всіх суспільних явищ і оточуючих людей.

За трьома іншими шкалами респонденти демонструють екстремальну поведінку. Зокрема, за октантом VII (альтруїстичний) ($X = 8,32$ ум. од.), VIII (дружелюбний) ($X = 9,66$ ум. од.) та I (авторитарний) ($X = 11,0$ ум. од.). Здобувачі виявляють доброзичливість і дружелюбність до всіх і орієнтовані на прийняття та соціальне визнання. Вони прагнуть задовольнити вимоги всіх, «бути добрими» з усіма незалежно від ситуації, переслідують цілі мікрогруп, у них розвинені механізми заперечення і придушення, вони емоційно лабільні. Ці суб'єкти гіпервідповідальні, завжди жертвують своїми

інтересами, намагаються допомогти і поспівчувати всім, навіть нав'язливо допомагають і надмірно активні по відношенню до інших, беручи відповідальність за інших. Він також демонструє домінуючого, енергійного, компетентного, авторитетного лідера, який досягає успіху в бізнесі, любить давати поради іншим і вимагають самоповаги.

Отже, за такими октантами, як II (агресивний), III (егоїстичний), IV (залежний), VI (підозрілий), VII (дружелюбний) у групі із високим рівнем сформованості навичок soft skills найнижчі показники, які свідчать про найбільш адаптивну поведінку і, одночасно, про оптимальний рівень навичок soft skills. Щодо альтруїзму та авторитарності – зазначені характеристики рекомендовано надати корекції. Оскільки здобувачі під час анкетування вказали на готовність до вдосконалення та проходження тренінгів, в наступному підрозділі пропонуємо тренінг розвитку навичок soft skills для магістрів освітніх, педагогічних наук.

3.3. Тренінг формування навичок soft skills у магістрів освітніх, педагогічних наук

Для розвитку навичок soft skills у магістрів освітніх, педагогічних наук освітянами розроблено тренінги та програми різного спрямування. Зокрема, Н. Сосновенко та І. Ткачук, запропонували програму розвитку навичок конструктивного вирішення та ефективної комунікації, які складається з семи сесій. Автори тренінгу пропонують учасникам ознайомлення з основними емоціями людини, розумінням її потреб, причинами конфліктів, підходами до вирішення конфліктів, оволодіння методами ефективного спілкування, проходження етапів ефективної комунікації за методикою М. Розенберга. і формування командної атмосфери.

Тренінг як необхідну сучасну технологію розвитку soft skills пропонує запроваджувати Н.Федоренко. Дослідник-практик до технології формування «soft skills» долучає моделювальні технології, інформаційні мультимедійні технології, ігрові методи тощо. У закладах вищої освіти є вибіркові освітні компоненти, які цілеспрямовано формують «soft skills» у здобувачів магістратури. Так, у Львівському національному університеті імені Івана Франка здобувачам пропонується вибіркова дисципліна «Тренінг розвитку «soft skills для магістрів»».

Щодо формування soft skills у нашій групі досліджуваних, то ми переконанні, що варто впроваджувати тренінги та додаткові освітні компоненти для магістрів освітніх, педагогічних наук. Так як вже зазначалось вище – емпатія є важливою рисою для роботи майбутнього освітянина, тому ми пропонуємо тренінг саме розвитку особистісної емпатії.

Тема заняття. Емпатія як професійна риса працівника освітньої галузі.

Мета: розвиток здатності переживати та відображати емоційні стани людей, самопізнання, формування навичок емпатичного активного слухання, емоційної чутливості.

Хід заняття.

Вступне слово ведучого тренінгу.

Ведучий вітає учасників, повідомляє мету заняття, налаштовує на плідну роботу.

Вправа «Візитка».

Ведучий просить кожного оформити свою візитку, в якій учасники тренінгу зазначають ім'я, базову рису, що характеризує його та символічну піктограму, яка презентує даного учасника.

Учасники презентують свої візитки після оформлення.

Правила роботи групи.

Ведучий презентує групі тренінгу перелік правил для спільної роботи. До них потрібно віднести наступні:

- спілкування за принципом «тут і тепер»
- довіра у спілкуванні
- прагнення ширості при спілкуванні
- конфіденційність
- висловлювання від себе
- правило «СТОП»
- особистість учасника не оцінюють
- повага до кожного хто говорить
- відповідальність за події у групі,
- активність

Очікування від тренінгу.

Ведучий пропонує по колу висловити очікування від тренінгу кожному.

Рефлексія «А що в мені?».

Ведучий просить учасників закрити очі, зануритися в себе, розслабитись, відчутти себе (Ведучий робить паузу).

Пропонується учасникам тренінгу визначити власний стан у даний момент та спробувати за принципом тут і зараз виявити причини виникнення емоційного стану. Саме для цього можуть бути використані фрази: «Чи є бажання попрацювати? Зараз який у Вас настрій?» тощо.

Учасники зворотній зв'язок формують описуючи власні почуття після виконання вправ.

Вправа «Площина емоцій».

Ведучий дає кожному учаснику окремі завдання в конверті (завданням може бути показ емоцій жестом захоплення, радість, здивування тощо). За допомогою жестів і міміки учасники групи зображують емоцію або психоемоційні стани. Інші учасники намагаються вгадати у відповідь. Якщо

відповідь правильна плескають у долоні. Вербальне спілкування не використовується в цій ситуації.

По закінченню Ведучий з групою обговорює ефективність зазначеної вправи, проговорюються труднощі, що виникнули під час виконання завдання.

Психогімнастична вправа «Долання перешкоди».

Ведучий просить учасників зобразити власні способи долання життєвих труднощів. Моделюється умовна ситуація. Ведучий креслить стежину з використанням стрічки, яка закінчується перешкодою (стілець чи інший предмет). Ведучий пропонує учасникам йти по вузькій стежці та подолати перешкоду. Учасники спостерігають за кожним, хто долає перешкоду.

Ведучий після завершення пропонує обговорення переживань та почуттів у учасників.

(Ситуаційно-рольова гра – емоційно «заряджені» ситуації).

Ведучий роздає картки учасникам з емоційно зарядженими ситуаціями. Просить увійти у стан і описати емоції, почуття та переживання що викликала ситуація. Ведучий після цього задає запитання:

1) Чи були у вашому житті, загалом, подібні ситуації?

Чи проявляли ви співпереживання та співчуття людям, що опинились у подібних ситуаціях? Чи проявляли до вас емпатію?

2. Ведучий просить учасників об'єднатися за кольорами у групи (зелений, червоний, жовтий). Група обирає одну картинку із емоційно зарядженою ситуацією. Учасникам тренінгу пропонується ще раз уважно прочитати текст з описом емоційно зарядженої ситуації та вигадати сценку, що розкриває суть ситуації, придумати продовження. На підготовку виділяється до п'яти хвилин. Після закінчення підготовки підгрупи представляють пантомімічні сцени. Решту учасників вгадують ситуацію, що було зображено та висловлюють оплесками враження.

Емоційно заряджені ситуації:

1. Ти заблуdivся в чужому місті.
2. Улюблену собаку щойно збивав автомобіль.
3. Тебе безвинно звинуватили.
4. Ти назавжди покидаєш рідну домівку і прощаєшся з ріднею.
5. Твої друзі пішли на вечірку – тебе не запросили.
6. Бабуся твого друга тільки що померла.

Ведучий після представлення просить учасників визначити що допомагало їм виконувати завдання.

Вправа-релаксація Що далі?...

Ведучий пропонує інструкцію учасникам. Ми будемо проходити кімнатою, чиє ім'я я назву пропонує продовження ситуації чи запропонує власний варіант «Що далі?». До прикладу. Я розпочинаю – я заходжу в темну водойму... Що далі через кожні 20-30 секунд? Ведучий називає ім'я учасника, що запропонує продовження чи іншу ситуацію.

Після завершення Ведучий запитує про переживання, що виникали у учасників в різних ситуаціях. Визначають на загал найприємніші моменти завдання.

Вправа «Клієнт говорить – консультант слухає».

Ведучий пропонує об'єднатися учасникам в пари. Пари визначають, хто буде виконувати ролі консультанта і клієнта. Вправа передбачає виконання завдання у декілька етапів.

Учасники пари сідають один до одного обличчям. На початку протягом п'яти хвилин клієнт розповідає консультанту про свій стан, труднощі, проблеми, що його турбують (незадоволеність собою, відсутність успіхів, конфлікти тощо). Консультант вислуховує розповідь та спостерігає за невербальними проявами клієнта і фіксує їх (зміна виразу обличчя, рухи очей тощо).

Для консультанта наступним завданням буде надати психологічний

аналіз та характеристику почутого, зафіксованого за час розповіді. Учасники міняються ролями після обговорення та програють ситуацію ще раз.

Ведучий після завершення проговорює з учасниками труднощі, цікаві моменти виконання вправи.

Вправа «Усмішка по колу».

Ведучий просить учасників взятися за руки і посміхнутись. Перший учасник повертається до свого сусіда і посміхається йому побажавши чогось гарного.

Ведучий дякує членам групи за роботу та підводить підсумки тренігу.

Отже, тренінгова зустріч на тему *«Емпатія як професійна риса працівника освітньої галузі»* проводиться з магістрами освітніх, педагогічних наук для формування навичок «soft skills».

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження дало можливість зробити такі **висновки**:

1. На основі аналізу психолого-педагогічних джерел зроблено висновок, що компетентність – це вміння, знання і професійні навички, це особистісні властивості, такі як здатність вчитися протягом життя, здатність успішно взаємодіяти та співпрацювати з іншими людьми, працювати в команді з іншими, розвивати критичне мислення, це вміння правильно відбирати та використовувати інформацію, оперувати комунікативними та іншими навичками. Якість освіти магістрів освітніх, педагогічних наук та їх професійний рівень визначають компетенції, які можна спостерігати з перших днів професійної діяльності, коли людина знаходить логічно структуроване рішення кожної проблеми, раціонально обмірковує всі подальші кроки, має мотивацію та бажання діяти успішно вирішити проблему та вдосконалити себе. Так як з професійним досвідом зростають компетенції, відповідно формується позитивна професійна самооцінка.

Визначено, що «soft skills», це гнучкі чи м'які навички, які потрібні 92 % роботодавцям. До «soft skills» навичок належать – лідерські якості, комунікація, вміння працювати в команді, креативність, системне мислення, організаторські здібності, емоційний інтелект, робота з інформацією, мотивація, здатність навчати інших, вміння навчатися впродовж життя, моделювати цілі і знаходити вдалі рішення для їх реалізації, вміння успішно вести переговори, ефективно спілкуватись, вирішувати конфліктні ситуації; поважати свій час та інших, бути стресостійким та цілеспрямованим, розвивати емоційний інтелект тощо.

2. Визначено та обґрунтовано, що ефективність формування softskills магістрів освітніх, педагогічних наук забезпечує дотримання низки умов.

Умова перша – *мотивація здобувачів до формування softs kills* окреслити функції мотивації у освітній діяльності магістрів освітніх,

педагогічних наук (контрольну, спонукальну, прогнозувальну, регулятивну), потреби, прагнення та інтереси здобувачів.

Умова друга – *створення позитивного соціально-психологічного клімату* – можливість зрозуміти, що соціально-психологічний клімат активно впливає на колективний настрій та думку, на індивідуальне самопочуття у студентській групі, тому, відповідно, на освітні процеси та формування soft skills магістрів освітніх, педагогічних наук. При формуванні позитивного соціально-психологічного клімату необхідно враховувати параметри та стан студентського колективу, вплив суб'єктів освітнього процесу, різні рівні їхньої взаємодії («здобувач – здобувач», «здобувач – викладач», «викладач – група», «здобувач – група»).

Умова третя – *використання нестандартних освітніх методів* – можливість зазначити важливість використання нестандартних освітніх методів при формуванні softskills у магістрів освітніх, педагогічних наук і шляхи їх впровадження у освітній діяльності. Зокрема запропоновано проводити *нетрадиційні* заняття різних видів і типів (між предметні, інтегровані, театралізовані тощо) з використанням різних *методів* (методи інтерактивного (комунікативного) навчання, програмованого, навчальні дискусії, проблемного, ігрові методи, освітній тренінг тощо).

3. Емпіричне дослідження особливостей формування «soft skills» у магістрів освітніх, педагогічних наук зроблено з використанням інструментарію: методики «Оцінка комунікативних і організаторських схильностей – КОС» (В. Синявського і Б.Федоришина), методики «Інтерперсональна діагностика» Т. Лірі та методики дослідження емпатії (А. Меграбян і Н. Епштейн) та анкети.

Значна більшість здобувачів зазначають про високий рівень сформованості навичок «soft skills» (49%), третина опитувальних – середній; більше ніж половина респондентів-магістрів відмічає високий рівень емпатії та комунікативних навичок, четверта частина групи – середній. Усі

респонденти мають бажання удосконалювати власні навички «soft skills» та готові приймати участь в тренінгових освітніх програмах.

Виявлено, що у 52 % здобувачів організаторські та комунікативні здібності мають високий показник сформованості. Відзначимо, що у наших досліджуваних організаторські здібності краще розвинуті, ніж комунікативні. 27 % опитуваних демонструють високий рівень емпатії, 58 % – середній рівень та 15 % – низький рівень. Що є свідчицям, на нашу думку, хорошого рівня сформованості навичок «soft skills» у магістрів освітніх, педагогічних наук.

4. Емпірична перевірка підтвердила необхідність впровадження обґрунтованих умов. Розроблено тренінг щодо формування у закладах вищої освіти softskills у магістрів освітніх, педагогічних наук.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів проблеми. Подальшого дослідження потребує практична реалізація впровадження педагогічних умов формування softskills магістрів освітніх, педагогічних наук.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Барна М. В. Програма соціально-психологічного тренінгу з розвитку емпатійності майбутніх практичних психологів *Практична психологія та соціальна робота*. 2006. № 12. С. 50-66.
2. Бех І. Д. *Особистість на шляху до духовних цінностей : монографія*. Київ-Чернівці : «Букрек», 2018. 296 с.
3. Брюховецька О. Застосування нетрадиційних семінарських занять при підготовці студентів зі спеціальності «Психологія». *Післядипломна освіта в Україні*. 2013. № 1. С. 42–47. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32307953.pdf>
4. Використання тренінгів у професійній підготовці компетентних фахівців з інформатики /Я.Б. Сікора. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи: зб. наук. пр. Уман. держ. пед. ун-ту ім. Павла Тичини*. Умань : ПП Жовтий, 2011. Вип. 36. 301 с. С. 115–121.
5. Гнатик Л.М., Баран М.М., Васькович І.М. Психолого-педагогічні проблеми спілкування викладача та студента. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2013. Вип. 23. С. 380-385.
6. Гончаренко С. У. Український енциклопедичний словник. Вид. друге, доповнене і виправлене. Рівне: Волинські обереги, 2011. 552 с.
7. Групова дискусія на заняттях з іноземної мови як метод формування професійно спрямованої знаннєвої компетенції // *Тренінгові технології як засіб формування знаннєвих та практичних компетенцій досвід факультетів і кафедр*: зб. матеріалів наук.-метод. конф., 3–4 лют. 2009 р у 2 т. /МОН України, ДВНЗ «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана» ; редкол.: А.М. Колот, С.В. Степаненко, О.О. Субіна, Т.В. Гуть. Київ : КНЕУ, 2009. Т. 1. С. 413–414.
8. Делія О. Особистість керівника як чинник ефективного управління. *Економічний аналіз*. 2012. Т. 11(2). С. 187–189.
9. Длугунович Н. А. Soft skills як необхідна складова підготовки ІТ-фахівців *Вісник Хмельницького національного університету*. 2014. №6 (219). С. 239-242.

10. *Енциклопедія освіти /Акад. пед. наук України ; гол. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.*
11. Зайцева І. В. «Soft skills» – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентіву XXI століття. «Softskills – невід’ємні аспекти формування конкурентоспроможності студентіву XXI столітті». Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2020. С. 34-37.
12. *Закон України «Про освіту»*. URL:<http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>
13. Зязюн І. А. *Філософія педагогічної дії: монографія*. Київ, Черкаси: Вид. ЧНУ ім. Б.Хмельницького, 2008. 608 с.
14. Зязюн І. А., Крамущенко Л. В., Кривонос І. Ф., Мирошник Г. О., Семиченко В. А. *Педагогічна майстерність: підруч. для студ. пед. навч. закл.; ред. І. А. Зязюн, 2–е вид. доповн. і переробл.* Київ: Вища школа, 2004. 256 с.
15. Іванова Л. В., Скорнякова О. В. Soft skills як важлива складова конкурентоспроможного фахівця з інформаційних технологій. Молодий вчений. № 12 (64). 2018. С. 83-87.
16. Караван Ю.В. Саницька А.О., Ташак М.С. Нетрадиційні форми лекцій у вищій школі. URL: <http://nauka.zinet.info/15/karavan.php>
17. Карплюк С.О. Формування сприятливого соціально-психологічного клімату в студентській академічній групі педагогічного ВНЗ. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: Збірник наукових праць*. – Вип. 9. – Київ. – 2006. URL <http://eprints.zu.edu.ua/5632/1/5.pdf>
18. Коваль К. О. Розвиток «soft skills» у студентів – один з важливих чинників працевлаштування. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2015. № 2. С. 162–167.
19. Ковальчук Л. *Моделювання науково-педагогічних досліджень: навч. посіб.* Львів: Видав. центр ЛНУ імені Івана Франка, 2020. 520 с.
20. Ковальчук З.Я. *Управлінська педагогічна діяльність як психолого-педагогічна система. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2013. Вип. 1. С. 295–304.

21. Коляда Н., Кравченко О. Практичний досвід формування «soft-skills» в умовах закладу вищої освіти. *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2020. № 3(27). С. 137–145.
22. *Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи* : Бібліотека з освітньої політики; під заг. ред. О.В.Овчарук. Київ, 2004. 112 с.
23. Кравець Н.М., Гречановська О.В. Ігрові технології навчання як одна з інноваційних форм навчально-виховного процесу ВНЗ. *Матеріали XLVI наук.-техн.конф. підрозділів ВНТУ*, Вінниця, 22–24 березня 2017р. URL: <http://ir.lib.vntu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/17640/2013.pdf?sequence=3>
24. Кравченко Л.М. Неперервна педагогічна підготовка менеджера освіти: монографія. Полтава: Техсервіс, 2006. 420 с.
25. Лаврентьєва О.О. Напрями й підходи до організації методологічної підготовки менеджера освіти. *Народна освіта*. 2013. № 2 (20). URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=518
26. Лебідь О.В. Методологічні підходи у формуванні готовності майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління в умовах магістратури. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля*. Серія : Педагогіка і психологія. 2017. № 2. С. 255–263.
27. Мозгова Г. В., Євтушенко В.А., Мозгова А.Д. Формування «soft skills» фахівця в галузі маркетингу на основі компетентнісного підходу. URL: <https://chmnu.edu.ua/wp-content/uploads/50.-Mozgova-G.V..pdf>.
28. Моніторинг інтеграції української системи вищої освіти в Європейський простір вищої освіти та наукового дослідження: моніторингове дослідження: аналіт. звіт / Міжнарод. благод. Фонд «Міжнародний фонд досліджень освітньої політики»; за заг. ред. Т. В.Фінікова, О. І. Шарова. Київ: Таксон, 2014. 144 с.
29. Наход С. А. Значущість «Soft skills» для професійного становлення майбутніх фахівців соціономічних професій. *Науковий часопис*

Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 5 : Педагогічні науки: реалії та перспективи. 2018. № 63. С. 131–135.

30. Ніколайчук Н.М. Сутність та особливості мотивації як предмета педагогічного дослідження. *Народна освіта*. Вип. №17. URL: https://www.narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/17/statti/nikolaychuk.htm
31. Овчарук О. В. Розвиток компетентнісного підходу: стратегічні орієнтири міжнародної спільноти. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. Київ: «К.І.С.», 2004. 112с.
32. Олійник С.І. Наукові основи управління підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: монографія. Київ: Міленіум, 2003. 244 с.
33. Остапчук Д., Мирончук М. Інтерактивні методи навчання у вищих навчальних закладах. *Модернізація вищої освіти в Україні та за кордоном*. Зб. наук. пр. /за заг. ред. С.С.Вітвицької, Н.М. Мирончук. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2014. С. 140–143. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/13837/1/17.pdf>
34. Опачко М.В. Дидактичний менеджмент: філософський аспект сутності поняття. *Науковий вісник УжНУ. Серія Педагогіка. Соціальна робота*. 2016. Вип. (2) 39. С. 168–171.
35. Повстин О. В., Козяр М. М. Значення «soft skills» у формуванні професійної компетентності фахівців у галузі безпеки людини. Інформаційні технології. Вісник ЛДУБЖД, №20,2019.С.122 – 127.
36. Пометун О. І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / за заг. ред. О.В.Овчарук. Київ: К.І.С., 2004. С. 16–25.

37. Розроблення освітніх програм: методичні рекомендації. /авт. кол.: В.М. Захарченко, В.І. Луговий, Ю.М. Рашкевич, Ж.В. Таланова; за ред. В.Г. Кременя. Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. 120 с.
38. Романюк І. М., Богайчук В. Ж. Проблемне навчання — один із ефективних методів пошукової пізнавальної діяльності слухачів *Вісник Національного університету оборони України*. 2011. №6 (25). С.91–97.
39. Семиченко В. А., Заслуженюк В. С. *Психологічна структура педагогічної діяльності : навч. посіб.* Київ: Видавничо-поліграфічний центр «Київський національний ун-т ім. Тараса Шевченка», 2000. 231 с.
40. Силабус вибіркової навчальної дисципліни. Тренінг розвитку «soft skills». URL: https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/18697/1/Trening_rozvytku_soft_skills_Sylabys.pdf
41. Ткачук І., Сосновенко Н. Розвиток «soft skills» у студентів коледжів. URL: https://lib.iitta.gov.ua/717748/1/Tkachuk_Sosnovenko_soft%20skills_2019_16-18.pdf
42. Тушак А. Здобуття soft skills студентами у ЗВО як один із найвагоміших внесків у майбутню кар'єру. URL: <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2019/12/434.pdf>
43. Український педагогічний словник /уклад. С.У. Гончаренко. Київ: Либідь, 1997. 375 с.
44. Федоренко Н. Сучасні технології формування «soft skills» у студентів ОПІ «Соціальні та медіа-комунікації». URL: https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/36332/md_km_14.pdf?sequence=1&isAllowed=y
45. Фіцула М. М. Суть процесу навчання. Педагогіка: посібник для студентів вищих педагогічних закладів. Київ: Видавничий Центр «академія», 2002. С.75 – 86.
46. Хміль Ф.І. Основи менеджменту: Підручник. Київ: Академвидав, 2003. 608. с.

47. Хомік О.М. Мотивація досягнення успіху як вагомий чинник формування soft skills майбутніх економістів. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2016. №3.С. 131–135.
48. Чернякова Ж.Ю. Інновації в управлінні самостійною роботою студентів-бакалаврів: теоретичні та методичні засади. *Проблеми інноваційного розвитку вищої освіти у глобальному, регіональному та національному контекстах*. Суми: Вид-во СумДПУім. А.С. Макаренка, 2017. С. 387–410.
49. Чернякова Ж.Ю. Інновації в управлінні самостійною роботою студентів-бакалаврів: теоретичні та методичні засади. *Проблеми інноваційного розвитку вищої освіти у глобальному, регіональному та національному контекстах*. Суми: Вид-во СумДПУім. А.С. Макаренка, 2017. С. 387–410.
50. Kovalchuk L. Modeling of cultural and educational environment as a pedagogical condition of forming of professional thinking culture of future teachers. *European Scientific Journal*. 2014. Vol. 10, № 22. P. 69–88. URL: <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/3906/3697>
51. Soft skills. URL: <https://science.uipa.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/soft-skills-1.pdf>.

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Комунікативні та організаторські здібності» (КОС)

В. Синявський, В. Федоришин

Запропонований вам тест містить 40 питань. Прочитайте їх та дайте відповіді на всі питання за допомогою бланка. На бланку надруковані номери питань. Якщо ваша відповідь на питання позитивна, тобто ви погоджуєтесь з тим, про що запитують у питанні, то на бланку відповідний номер обведіть кружечком. Якщо ваша відповідь негативна, тобто ви не погоджуєтесь, то відповідний номер закресліть».

Опитувальник

1. Чи багато у вас друзів, з якими ви постійно спілкуєтесь?
2. Чи часто вам вдається схилити більшість своїх знайомих до прийняття ними вашої думки?
3. Чи довго вас турбує почуття образи, яку завдали вам хтось із приятелів?
4. Чи завжди вам важко орієнтуватися у критичній ситуації, що склалась?
5. Чи є у вас прагнення до встановлення нових знайомств з різними людьми?
6. Чи подобається вам займатись громадською роботою?
7. Чи вірно, що вам приємніше та простіше проводити час з книжками або з якими-небудь іншими справами, ніж з людьми?
8. Якщо виникли які-небудь завади у здійсненні ваших намірів, то чи легко відступаєте від них?
9. Чи легко ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за віком?
10. Чи любите ви придумувати та організовувати зі своїми приятелями різні ігри та розваги?
11. Чи важко вам включатись у нову для вас компанію?
12. Чи часто ви відкладаєте на інші дні ті справи, які потрібно було б виконати сьогодні?
13. Чи легко вам вдається встановлювати контакти з незнайомими людьми?

14. Чи прагнете ви добитися, щоб ваші приятелі, колеги діяли у відповідності з вашою думкою?
15. Чи важко ви адаптуєтесь у новому колективі?
16. Чи вірно, що у вас не буває конфліктів з колегами з причини невиконання ними своїх обов'язків, зобов'язань?
17. Чи прагнете ви при нагоді познайомитись та поговорити з новою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ ви приймаєте ініціативу на себе?
19. Чи дратують вас оточуючі люди і чи хочеться вам побути одному?
20. Чи правда, що ви зазвичай погано орієнтуєтесь при незнайомих умовах?
21. Чи подобається вам постійно знаходитись серед людей?
22. Чи виникає у вас роздратування, якщо вам не вдається закінчити розпочату справу?
23. Чи зазнаєте ви почуття утруднення, незручності, якщо прийдеться проявити ініціативу, щоб познайомитись з новою людиною?
24. Чи правда, що ви стомлюєтесь від частого спілкування з приятелями?
25. Чи любите ви брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто ви проявляєте ініціативу при вирішенні питань, що стосуються інтересів ваших друзів, знайомих?
27. Чи правда, що ви почуваете себе невпевнено серед малознайомих людей?
28. Чи вірно, що ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте ви, що вам не дуже важко внести пожвавлення в малознайому компанію?
30. Чи брали ви участь у громадській роботі в школі?
31. Чи прагнете ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи вірно, що ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо воно не було відразу прийняте вашими товаришами?
33. Чи відчуваєте себе невимушено, попавши у незнайому вам компанію?
34. Чи охоче ви приступаєте до організації різних заходів для своїх товаришів?
35. Чи правда, що ви не відчуваєте себе достатньо впевненим та спокійним, коли потрібно говорити що-небудь великій групі людей?
36. Чи часто ви спізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?

37. Чи вірно, що у вас багато друзів?
38. Чи часто ви потрапляєте у центр уваги своїх товаришів?
39. Чи часто ви соромитесь, почуваетесь незручно при спілкуванні з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх приятелів?

Рівні комунікативних і організаторських схильностей:

Сума балів 1-4 – рівень дуже низький.

Сума балів 5-8 – рівень низький.

Сума балів 9-12 – рівень середній.

Сума балів 13-16 – рівень високий.

Сума балів 17-20 – рівень найвищий.

Сума балів 1-4 говорить про низький рівень прояву комунікативних і організаторських схильностей.

Сума балів 5-8 говорить про комунікативні та організаторські здібності на рівні нижче середнього. Такі люди не прагнуть до спілкування, вважають за краще проводити час наодинці з собою. У новій компанії або колективі відчують себе скуто. Зазнають труднощів у встановленні контактів з людьми. Не відстоюють свою думку, важко переживають образи. Рідко виявляють ініціативу, уникають прийняття самостійних рішень.

Сума балів 9-12 характеризує середній рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей. Такі особистості прагнуть до контактів з людьми, відстоюють своє, однак потенціал їх схильностей не відрізняється високою стійкістю. Потрібно подальша виховна робота з формування та розвитку цих якостей особистості.

Сума балів 13-16 свідчить про високий рівень прояву комунікативних та організаторських схильностей піддослідних. Люди не губляться у нових обставинах, швидко знаходять друзів, прагнуть розширити коло своїх знайомих, допомагають близьким і друзям, проявляють ініціативу в спілкуванні, здатні приймати рішення в складних, нестандартних ситуаціях.

Сума балів 17-20 – вищий рівень комунікативних та організаторських схильностей. Це свідчить про те, що у таких людей сформована потреба в комунікативній і організаторській діяльності. Вони швидко орієнтуються у

важких ситуаціях. Невимушено поводять себе у новому колективі. Ініціативні. Приймають самостійні рішення. Відстоюють свою думку і домагаються прийняття своїх рішень. Люблять організовувати ігри, різні заходи. Наполегливі і натхненні у діяльності.

Анкета на виявлення прагнення до саморозвитку в професійній та освітній діяльності

1. «В ситуації, коли б Вам довелося поступати тепер чи обрали б ту ж саму спеціальність?»

- 1) ні;
- 2) ймовірно, що, ні;
- 3) важко відповісти;
- 4) так;
- 5) ймовірно, що, так.

2. «Чи бажаєте Ви працевлаштуватися за спеціальністю, на якій навчаєтеся?»

- 1) ні;
- 2) ймовірно, що, ні;
- 3) важко відповісти;
- 4) так;
- 5) ймовірно, що, так.

3. Які Ви маєте плани після випуску із вищого навчального закладу?».

Перед Вами подані деякі характеристики Вашої майбутньої професійної сфери, то назвіть найбільш суттєві та значущі характеристика для Вас:

- 1) високе посадовий статус;
- 2) матеріальне благополуччя;
- 3) стабільність робочого місця та адекватні умови роботи;
- 4) статусне положення, яке передбачає владу та можливість впливу на людей;
- 5) високе соціальне положення;
- 6) творче самовираження;

- 7) отримання задоволення від виконання професійних обов'язків;
- 8) особистісний розвиток;
- 9) не складна професійна діяльність;
- 10) професійна діяльність, яка дає можливість проявити самостійність;
- 11) Ваш варіант відповіді _____

4. Скажіть чи приймаєте Ви участь в різних наукових конкурсах, які влаштовує Ваш ВНЗ або інший начальний заклад

- 1) завжди;
- 2) інколи;
- 3) ні.

5. Скажіть чи задоволені Ви тим, як у Вашому навчальному закладі Вас готують до здійснення професійної діяльності?

- 1) так;
- 2) ймовірно, що так;
- 3) ймовірно, що ні;
- 4) ні;
- 5) складно сказати.

6. Як Ви вважаєте Ваш ВНЗ сприяє чи здійснює підготовку до реалізації Вашої професійної діяльності?

- 1) ні;
- 2) ймовірно, що, ні;
- 3) важко відповісти;
- 4) так;
- 5) ймовірно, що, так.

7. Чи є у Вас прагнення та бажання приймати участь у наукових заходах, які направлені на розвиток Ваших професійних здібностей та вмінь з soft skills

- 1) ні;
- 2) ймовірно, що, ні;
- 3) важко відповісти;

- 4) так;
- 5) ймовірно, що, так.

8. Скажіть чи є у Вас прагнення та бажання знати про тренінги, програми, які спрямовані на розвиток професійних здібностей та вмінь до реалізації професійної діяльності?

- 1) ні;
- 2) ймовірно, що, ні;
- 3) важко сказати;
- 4) так;
- 5) ймовірно, що, так.

9. Чи бажаєте Ви досягати успіху під час реалізації професійної діяльності

- 1) ні;
- 2) ймовірно, що, ні;
- 3) важко сказати;
- 4) так;
- 5) ймовірно, що, так.

Обрахунок результатів. Кожне питання має варіанти відповідей. Підраховувалася кількість студентів, які дали відповідь «*Ні*», «*ймовірно, що, ні*», «*важко сказати*», «*так*», «*ймовірно, що, так*». Так рахувалося кожне питання.